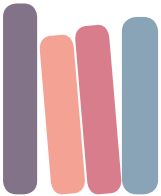
ISSN 0209-357X

GBPiZS

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

7

Warszawa 2017

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

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1-16
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 17-18
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 19-25
IV. Wynagrodzenie 26-33
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 34-38
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP ..... -
VII. Prawo pracy 39-43
VIII. Zabezpieczenie społeczne 44-45
IX. Warunki i jakość życia 46-48
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza..... 49-51

Indeks alfabetyczny 121
Tablica statystyczna: Stopa zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Br. J. Ind. Relat. – British Journal of Industrial Relations, London 2017 nr 1
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2017 nr 1
Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2017 nr 1
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2017 nr 1-2
Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2016 nr 4
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2017 nr 1
J. Soc. Secur. Law – Journal of Social Security Law, Mytholmroyd 2017 nr 1
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2017 vol. 44
New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2017 nr 1
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2017 nr 1
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2017 nr 1

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. 24, 26, 33, 41, 50.

PRACA TYMCZASOWA - SAMOZATRUDNIENIE - KOREA POŁUDNIOWA

GBP
eng

An analysis of employment dynamics in the Republic of Korea: the role of temporary work and self-employment / T. Ahn // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 563-585, rys. tab. bibliogr.

Analiza dynamiki zatrudnienia w Korei Południowej: rola pracy tymczasowej i samozatrudnienia.

W stosunku do „standardowego", stałego zatrudnienia, popularność zatrudnienia tymczasowego oraz samozatrudnienia w większości krajów rozwiniętych wzrasta. Dlatego też coraz więcej uwagi poświęca się kwestii wpływu zatrudnienia tymczasowego i samozatrudnienia, na perspektywy pracownika na rynku pracy. Autor artykułu bada dynamikę tego trendu w Korei Południowej, gdyż zrozumienie go może rzucić światło na cechy charakterystyczne rynku pracy w innych krajach, które także doświadczyły znaczącego wzrostu zatrudnienia tymczasowego przy jednoczesnym wysokim stopniu samozatrudnienia. Podczas gdy większość istniejących badań skupiała się na jednym

z tych zagadnień, niniejsze analizuje w modelu połączonym, na podstawie wyborów dotyczących pracy a podejmowanych przez kobiety i mężczyzn w wieku najwyższej aktywności zawodowej, przejście do i wyjście z pracy tymczasowej lub samozatrudnienia. Wyniki analizy pokazują, że praca tymczasowa nie jest trampoliną zapewniającą w przyszłości stałe zatrudnienie, oraz że osoby bezrobotne mają większe szanse na znalezienie stałej pracy niż osoby zatrudnione tymczasowo. W przypadku mężczyzn, prawdopodobieństwo przejścia z umowy na czas określony na stałą umowę o pracę jest o prawie połowę mniejsze niż w przypadku znalezienia stałej pracy po okresie bezrobocia. Jeśli chodzi o samozatrudnionych są oni jedyną grupą, spośród wszystkich grup o różnym statusie zatrudnienia, która najprawdopodobniej będzie miała pracę w następnym roku. Dodatkowo, bezrobotni mężczyźni i kobiety mają większą szansę rozpoczęcia pracy jako osoby samozatrudnione, niż jako pracownicy tymczasowi. Wyniki sugerują, że samozatrudnienie odgrywa pozytywną rolę w powrocie osób bezrobotnych na rynek pracy.

Atypische Beschäftigung in Europa / W. Eichhorst, V. Tobsch // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 62-69.

Atypowe zatrudnienie w Europie.

W ostatnich latach w wielu krajach europejskich zatrudnienie atypowe zyskało bardzo na znaczeniu. W efekcie różne jego formy, takie jak np.: umowy na czas określony, praca tymczasowa, w niepełnym wymiarze lub samozatrudnienie, przybrały znaczne rozmiary na różnych europejskich rynkach pracy, prowadząc z czasem do zjawiska dualizacji rynków pracy. Autorzy przyznają, iż rozwój tego zjawiska nie odbywa się w sposób jednolity w całej Europie. Pomiędzy różnymi krajami występują niekiedy znaczące różnice w zakresie udziału atypowego zatrudnienia w rynkach pracy, a także rozpowszechnienia jego rozmaitych form czy postaci. Zachęciło to badaczy do przeglądu różnych istniejących form atypowego zatrudnienia oraz wyjaśnienia ich roli w oparciu o najnowszy dorobek badawczy dostępny w tej materii, który miał pomóc w wyjaśnieniu różnych profili tych form zatrudnienia obecnych w różnych krajach

członkowskich UE. W swoich rozważaniach autorzy skupili się głównie na znaczeniu różnych czynników instytucjonalnych takich jak, istniejące regulacje dotyczące atypowych form zatrudnienia czy rola układów zbiorowych i zmian jakim one podlegają. Zwrócili również uwagę na wpływ popytu i podaży na kwalifikacje zawodowe i umiejętności, determinujące siłę negocjacyjną poszczególnych grup obecnych na rynku pracy. Autorzy nie pominęli także pewnych subiektywnych wskaźników jakości pracy, próbując porównać je do różnych atypowych form zatrudnienia. W artykule stwierdzono, że za różnicami w upowszechnieniu różnych atypowych form zatrudnienia kryją się przede wszystkim instytucjonalne i gospodarcze czynniki, a także zmiany zachodzące w ich obrębie.

Coworker networks in the labour market / A. Glitz // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 218-230.

Sieć współpracowników na rynku pracy.

W wielu sytuacjach gospodarczych jednostki nie działają autonomicznie, ale są częścią sieci społecznych. Na rynku pracy, sieć znajomości odgrywa istotną rolę, przyczyniając się przede wszystkim do wymiany informacji o potencjalnych możliwościach zatrudnienia. Autor artykułu bada wpływ sieci znajomości współpracowników na indywidualne wyniki funkcjonowania na rynku pracy. W wielu przypadkach znalezienie nowej pracy jest możliwe dzięki kontaktom społecznym nawiązanym w poprzednich firmach. Autor pracy analizuje sposób w jaki dostarczenie przez byłych współpracowników informacji na temat rynku pracy wpływa na prawdopodobieństwo zatrudnienia oraz, w przypadku podjęcia pracy, na wysokość wynagrodzenia mężczyzn, którzy stali się bezrobotni w wyniku zamknięcia przedsiębiorstwa. W celu określenia wpływu efektu przyczynowego sieci znajomości pojedynczego pracownika na wyniki osiągane na

rynku pracy, autor bada zmienną egzogeniczną trwałości i siły tych sieci znajomości, która wynika z dużych zwolnień przeprowadzanych w przedsiębiorstwach byłych współpracowników. Przeprowadzona w artykule analiza oparta jest na danych administracyjnych obejmujących pracowników zatrudnionych w Niemczech w latach 1980–2001. Wyniki badania pokazują silny pozytywny wpływ wyższego wskaźnika zatrudnienia w sieci znajomości pracownika, składającej się z byłych współpracowników, na jego prawdopodobieństwo zatrudnienia w ciągu pierwszego roku po zwolnieniu z pracy: wzrost o 10 punktów procentowych w ogólnej stopie zatrudnienia w sieci zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy o 7,5 punktu procentowego. Nie ma natomiast żadnych dowodów na istnienie statystycznie znaczącego wpływu sieci byłych współpracowników na wysokość zarobków.

La familia - how trust towards family decreases female labor force participation / A. Haider, A. Jahangir // *J. Labor Res.* - 2017, nr 1, s. 122-144, rys. tab. bibliogr.

La familia – jak zaufanie do rodziny zmniejsza udział kobiet w sile roboczej.

Udział w sile roboczej jest zróżnicowany. Różnice istnieją pomiędzy krajami, regionami, a także między kobietami a mężczyznami. Choć istnieje wiele wyjaśnień tego zjawiska, niniejsza praca stara się potwierdzić, iż to kultura jest głównym czynnikiem wpływającym na taki wynik. Autorzy artykułu badają, czy całkowite zaufanie do członków najbliższej rodziny prowadzi do zmniejszenia się udziału kobiet w sile roboczej w 34 państwach Afryki Subsaharyjskiej. Jeśli w tych krajach kobieta ma wysoki poziom zaufania do swojej rodziny, tj. żyje w środowisku charakteryzującym się wysokim poziomem dobrych norm społecznych i mocnych więzi rodzinnych, to w kwestiach finansowych bardziej polega ona na swoich najbliższych krewnych. Ponadto, nieformalne zasady określają mężczyznę jako głowę rodziny, a kobiecie przypisują zajęcia w domu. W konsekwencji tych zasad wpływ więzów rodzinnych na udział w rynku

pracy, będzie znacznie silniejszy w przypadku kobiet niż mężczyzn. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z trzech ostatnich fal, trzeciej, czwartej i piątej rundy badania Afrobarometru. Dane te pozwoliły uchwycić jak duża jest chęć kobiet do uczestniczenia w rynku pracy, a także poziom zaufania jednostki do członków własnej rodziny. Wyniki badania pokazują, że wysoki poziom zaufania znacząco obniża uczestnictwo kobiet w rynku pracy, a rezultat ten waha się od minimum siedmiu do maksimum trzynastu procent uczestniczek badania. Ponadto wpływ statystyczny i ekonomiczny jest znacznie silniejszy w przypadku kobiet niż mężczyzn. Największym wkładem, jaki niniejszy artykuł wnosi do literatury gospodarek wschodzących dotyczącej instytucji nieformalnych jest fakt, iż autorzy artykułu są w stanie wykazać jak różne cechy kulturowe, tak jak na przykład więzi rodzinne, prowadzą do różnych wyborów w kwestii podjęcia pracy zarobkowej

The growth of precarious employment in Europe: concepts, indicators and the effects of the global economic crisis / T. Gutierrez-Barbarrusa // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 477-508, rys. tab. bibliogr.

Wzrost niepewnego zatrudnienia w Europie: koncepcje, wskaźniki i skutki globalnego kryzysu gospodarczego.

Od lat 70-tych reorganizacja produkcji i neoliberalna koncepcja „elastyczności" sprawiły, że zatrudnienie w państwach o rozwiniętych gospodarkach stało się coraz bardziej niepewne. Literatura przedmiotu wyróżnia dwa główne rodzaje elastyczności: pierwszy z nich związany jest ze szkoleniem i uczestnictwem pracowników, programami płac i bezpieczeństwem zatrudnienia; drugi typ odnosi się do pogorszenia się warunków pracy, niskich płac i wysokiego poziomu niepewności pracy. Niepewne zatrudnienie w Europie jest wynikiem drugiego rodzaju elastyczności pracy, która została wprowadzona pod presją zmieniającej się relacji władzy między kapitałem a pracą.

Autor artykuł bada pojęcie niestabilnego zatrudnienia, skupiając się na dwóch wymiarach tego zagadnienia: niepewności i ubóstwie. Opisuje ich rozwój i cechy charakter rystyczne, a także używa do skonstruowania „indeksu niepewności", dzięki któremu otrzymuje się wszechstronne spojrzenie na schematy niestabilnego zatrudnienia. Następnie, na podstawie danych pochodzących z badania Eurostat przeprowadzonego w latach 1995–2015, śledzi wzrost niepewnego zatrudnienia w piętnastu krajach członkowskich Unii Europejskiej i ocenia wpływ jaki wywarł na nie światowy kryzys gospodarczy z roku 2008. Wyniki badania pokazują, że chociaż zatrudnienie zależy od różnych ram regulacyjnych specyficznych dla danego kraju, właściwe warunki pracy i zatrudnienie wykazują podobne cechy między państwami i mają podobne poziomy niepewności pracy.

Informal sector under savings: a positive analysis of labour market policies / L.A. Florez // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 13-26, rys. tab. bibliogr.

Sektor nieformalny a oszczędzanie pieniędzy: pozytywna analiza polityki rynku pracy.

Wielu badaczy opracowało modele teoretyczne mające na celu analizę nieformalnego rynku pracy. Pomimo tego, że prace te dostarczają wartościowych wyników i przyczyniają się do zrozumienia tendencji na rynku pracy, wszystkie z nich mają tę samą wadę: ich modele teoretyczne nie biorą pod uwagę wpływu oszczędności na decyzję pracowników dotyczącą zatrudnienia w sektorze nieoficjalnym. Artykuł ma na celu uzupełnienie powyższej luki w literaturze przedmiotu. Autor bada wpływ ubezpieczenia społecznego oraz przepisów dotyczących odprawy pieniężnej na poziom zatrudnienia nieformalnego istniejącego na rynku pracy. Do badania wykorzystano model poszukiwań i dopasowania, zawierający nowy element, który pozwala pracownikom na oszczędzanie pieniędzy. Zastosowany w ten sposób model dostarcza bardziej realistycz-

nej oceny wpływu ubezpieczenia społecznego i przepisów odprawy pieniężnej na nieformalność rynku pracy. Wyniki badania pokazują, iż wysoki poziom opłat wynikających z ubezpieczenia społecznego, które choć chronią pracowników przed ograniczeniami związanymi z płynnością, zwiększają jednocześnie poziom zatrudnienia nieformalnego. Rezultat ten jest zgodny z innymi badaniami na tym polu. Analiza wykazała także, iż inne programy ubezpieczenia społecznego, takie jak na przykład odprawy pieniężne, mogą obniżyć poziom pracy nieoficjalnej. Odprawa pieniężna zwiększa inicjatywę pracownika i jego chęć bycia zatrudnionym w sektorze formalnym, co analogicznie przyczynia się do zmniejszenia wielkości sektora nieoficjalnego. Oznacza to, że programy ubezpieczenia społecznego, nie zawsze zwiększają poziom zatrudnienia nieformalnego, jak jest ogólnie przyjęte w literaturze przedmiotu.

Labour protection and informal work: a cross-national analysis of European countries, 2004-2012 / L.A. Florez, F. Perales // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 623-650, tab. bibliogr.

Ochrona zatrudnienia a praca nieformalna: analiza krajów europejskich w latach 2004–2012.

Praca nieformalna, czyli praca wykonywana bez oficjalnej umowy zatrudnienia, stanowi niemały problem w krajach rozwiniętych i rozwijających się. Osoby tak zatrudniane nie są chronione przez prawo, nie przysługuje im zasiłek dla bezrobotnych, emerytura czy ubezpieczenie zdrowotne. Taki rodzaj zatrudnienia obniża wydajność pracowników, hamuje wzrost gospodarczy i przyczynia się do niepłacenia podatków przez obywateli, co zmniejsza wpływy państwa i tym samym jego zdolność do prawidłowej ochrony pracowników. Dlatego też, obniżenie stopnia występowania pracy nieformalnej jest celem ustawodawstwa państw, które borykają się z tym problemem. Mimo tego, od początku światowego kryzysu gospodarczego w 2008 roku, większość reform spo-

łeczno-gospodarczych przeprowadzonych w Europie, zmniejszyła hojność systemów zasiłków dla bezrobotnych i doprowadziła do deregulacji przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia. Stało się tak dlatego, iż państwa chcąc być bardziej konkurencyjne, dążyły do zwiększenia elastyczności rynku pracy i zmniejszenia stopy bezrobocia. Autorzy twierdzą, że choć reformy te mogły faktycznie spełnić założone cele, to jednocześnie zwiększyły prawdopodobnie zjawisko pracy nieformalnej. Do analizy wykorzystano dane pochodzące z badania European Social Survey przeprowadzonego w latach 2004–2012. Wyniki badania pokazały, że ochrona pracy, czyli np. restrykcyjne przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, wyższe zasiłki dla bezrobotnych lub większe wydatki na opiekę społeczną, skutecznie obniżają wysokość zatrudnienia nieformalnego. Wyniki artykułu kwestionują neoliberalne poparcie dla deregulacji pracy i systemu pomocy społecznej, a także stoją w sprzeczności z pojawiającymi się w debacie publicznej głosami krytykującymi przyjęcie bardziej restrykcyjnych przepisów chroniących pracowników.

The potential effects of labour market duality for countries in a monetary union / A. Kosior, M. Rubaszek, K. Wierus // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 509-534, rys. tab. bibliogr.

Możliwe skutki dualnego rynku pracy w krajach unii walutowej.

Przed powstaniem Unii Gospodarczej i Walutowej szeroko toczyła się debata, w której szukano odpowiedzi na pytanie, czy państwa chcące wprowadzić euro są na tyle podobne do siebie, by mogły bez problemów funkcjonować z jedną walutą. Nie poświęcono jednak wystarczającej uwagi kwestii różnic przepisów rynku pracy, które mogą doprowadzić do asymetrycznych odpowiedzi na powszechne wstrząsy gospodarcze. Autorzy artykułu badają, czy różny stopień rozpowszechnienia tymczasowych umów o pracę w krajach należących do UGiW, potrafi wyjaśnić różną dynamikę bezrobocia obecną w tych państwach. Wykorzystując bezę danych pochodzącą z instytucji rynku pracy, przeprowadzili oni badanie dynamicznej regresji panelowej dla 11 krajów znajdujących się w strefie euro, w latach 1995–2013. Wyniki analizy pokazują, że dualność

rynku pracy czyli współistnienie stałych i czasowych umów o pracę, ma solidny oraz znaczący wpływ na dynamikę bezrobocia. Wysoki stopień dualności zwiększa odpowiedź bezrobocia na wstrząsy gospodarcze, jednocześnie zmniejszając jego trwałość. Innymi słowy, dysproporcje pomiędzy instytucjami rynku pracy krajów należących do unii monetarnej prowadzą do asymetrycznych reakcji na powszechne szoki gospodarcze, zwiększając tym samym niestabilność makroekonomiczną. Autorzy artykułu uważają, że wyniki te są szczególnie ważne w świetle toczącej się ostatnio debaty na temat reformy instytucji UGiW, oraz propozycji częściowego zharmonizowania instytucji rynku pracy. Ponadto uzyskane rezultaty mogą mieć znaczenie dla państw planujących przyjęcie euro, takich jak Polska, która przed tą decyzją powinna rozważyć przeprowadzenie reform rynku pracy, aby zmniejszyć liczbę umów określonych czasowo. Autorzy artykułu sugerują, że wprowadzenie „pojedynczego kontraktu" mogłoby zwiększyć stabilność zarówno na poziomie strefy euro jak i państwa.

Re-employment expectations and realisations: prediction errors and behavioural responses / S.C. Kassenboehmer, S.C. Schatz // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 161-176, rys. tab. bibliogr.

Ponowne zatrudnienie – oczekiwania i realizacja: błąd przewidywań i reakcje behawioralne.

Pewność pracy i zatrudnialność stanowią ważne źródło niepewności na rynku pracy, a oczekiwania z nimi związane mogą mieć wpływ na decyzje zachowania na rynku pracy podejmowane przez jednostkę. Autorki badają zakres i wpływ systematycznego błędnego założenia dotyczącego perspektyw na ponowne zatrudnienie, wykazywanego przez osoby bezrobotne. Do przeprowadzenia badania wykorzystano zestaw danych panelowych reprezentacyjny dla całych Niemiec. Subiektywne oczekiwania bezrobotnych są szczególnie interesujące ze względu na to, że mają możliwość napędzania nieoptymalnych zachowań na rynku pracy. Osoby przebywające na bezrobociu od trzech do pięciu lat nie doceniają swoich możliwości na ponowne zatrudnienie. Nie

wierzą w siebie tak bardzo, że model opracowany przez autorki badania był w stanie lepiej przewidzieć ponowne zatrudnienie niż sami zainteresowani. Wyniki badania pokazują, że wystarczy posiadać informację na temat poprzedniego doświadczenia jednostki związanej z bezrobociem, aby dokładniej przewidzieć jej perspektywy na ponowne zatrudnienie, niż zakłada to ona sama. Osoby, które zbyt nisko oceniają swoje możliwości ponownego zatrudnienia, rzadziej szukają pracy i częściej przestają uczestniczyć w rynku pracy. Jeśli uda im się znaleźć zajęcie, częściej akceptują niższe wynagrodzenie, pracują mniejszą liczbę godzin czy na pół etatu oraz odczuwają mniejsze zadowolenie z życia. Dzięki poprawieniu uzyskiwania dokładnych oczekiwań dotyczących ponownego zatrudnienia wyrażanych przez bezrobotnych, pracownicy agencji pracy będą mogli użyć tej informacji do polepszenia procesu podejmowania decyzji przez ich klientów na rynku pracy oraz zapobiec szkodliwym zachowaniom w trakcie szukania zajęcia.

Regulating for decent work experience: meeting the challenge of the rise of the intern / R. Owens, A. Stewart // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 679-709, rys. bibliogr.

Potrzeba uregulowania godnego doświadczenia zawodowego: wyzwanie związane z popularnością praktyk zawodowych.

Ważną i niedostatecznie zbadaną cechą współczesnych rynków pracy jest wzrost bezpłatnych „praktyk zawodowych" oraz innych form zdobywania „doświadczenia zawodowego". Te sposoby pracy odzwierciedlają zrozumiałą potrzebę osób szukających zatrudnienia do zdobycia mocnego punktu zaczepienia na wysoce konkurencyjnym rynku pracy i stanowią przydatny pomost łączący edukację i płatną pracę. Jednak kiedy programy te są źle zaprojektowane lub stosowane, mogą doprowadzić do wyzysku pracowników oraz „uwięzić młodych ludzi w błędnym kole niepewnej pracy". Zdarza się, że firmy i organizacje non-profit zastępują bezpłatnymi praktykami miejsca pracy będące do tej pory płatnymi stanowiskami praktyk zawodowych. Taka forma zdobywanie doświadczenia zawodowego dla osób wchodzących na rynek pracy, może

mieć wpływ na zmniejszenie ich wysokości wynagrodzenia i warunków pracy, a także prowadzić do obniżenia mobilności społecznej gorzej sytuowanych grup społecznych. Autorzy artykułu starają się stworzyć podstawy zasad lub wytycznych dla bardziej skutecznej odpowiedzi na trend bezpłatnych praktyk zawodowych, które stały się wyraźnym wyzwaniem związanym z zabezpieczeniem godnego zatrudnienia. Autorzy artykułu uważają, że należy wprowadzić zasady, które wyjaśniają, jakie uprawnienie i jaką ochronę otrzymują praktykanci w trakcie wykonywanej pracy, oraz zachęcają do tworzenia wysokiej jakości praktyk zawodowych, dzięki którym osiągnięte zostaną odpowiednie wyniki edukacyjne i szkoleniowe. Pierwsza z tych kwestii wymaga opracowania praw ustawowych, druga z kolei nie potrzebuje formalnej regulacji i może zostać stworzona przez sektor gospodarki lub rząd w formie dobrowolnych wytycznych.

Sexual orientation, unemployment and participation: are gays less employable than straights? / T. Laurent, F. Mihoubi // *J. Labor Res.* - 2017, nr 1, s. 1-44, rys. tab. bibliogr.

Orientacja seksualna, bezrobocie i uczestnictwo: czy geje są mniej zatrudnialni niż osoby heteroseksualne?

Homoseksualni pracownicy niezmiennie twierdzą, że ze względu na swoją orientację seksualną są raczej zwalniani z pracy niż zatrudniani, a ci już pracujący nie dostają awansu. Analiza rozpatrywanych w sądzie spraw ujawniła, że korzystają oni z praw zabraniających dyskryminacji ze względu na orientację seksualną równie często, co osoby korzystające z antydyskryminacyjnych przepisów dotyczących rasy i płci. Mimo to, literatura ekonometryczna skupia się głównie na różnicy w wysokości płac, pomijając wpływ orientacji seksualnej na status zatrudnienia. Nie ma więc wielu prac

poświęconych trudnościom z jakimi zmagają się osoby homoseksualne chcące otrzymać lub utrzymać płatne zajęcie. Jest to pominięcie prowadzące do nieumyślnego ukrycia niektórych głównych mechanizmów dyskryminacji obecnych na rynku pracy, mających wpływ na rozwój kariery zawodowej osób homoseksualnych. Artykuł jest pierwszą próbą oceny, w jednolitym modelu ekonometrycznym, istnienia i wielkości różnicy udziału hetero- i homoseksualistów na rynku pracy oraz bezrobociu. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z ankiety zatrudnienia, która pozwoliła zidentyfikować pary homoseksualnych mężczyzn aktywnych zawodowo we Francji. Wyniki analizy pokazały, że prawdopodobieństwo uczestnictwa w rynku pracy jak i zatrudnienie, są znacząco niższe dla tych pracowników, w porównaniu do ich heteroseksualnych kolegów. Dalsza analiza pokazuje, że aktywni zawodowo młodzi homoseksualni mężczyźni, są szczególnie narażeni na ryzyko bezrobocia. Rozpoczęcie kariery zawodowej a następnie wejście na rynek pracy wydają się być dla nich krokami trudnymi do postawienia. Poświęcają także więcej czasu na znalezienie dobrej pracy, niż mężczyźni heteroseksualni.

Solo-Selbstständigkeit - eine prekäre Beschäftigungsform? / K. Schulze Buschoff, W. Conen, J. Schippers // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 54-61, rys. tab. bibliogr.

Indywidualnie samozatrudnieni – czy jest to niepewna forma zatrudnienia?

Autorzy zajmują się w artykule zjawiskiem tzw. indywidualnego samozatrudnienia. Przyznają, że w ostatnich dekadach w wielu krajach europejskich doszło do znacznego wzrostu tej formy zatrudnienia, która często niewiele wspólnego ma z tradycyjnym pojęciem, rozumianym pierwotnie jako praca wykonywana w małych zakładach. Obecnie to znacznie bardziej heterogeniczna forma zatrudnienia, która jest obecna w wielu różnych zawodach czy branżach. Samozatrudnionych można znaleźć w takich zawodach jak: eksperci ds. IT, doradcy przedsiębiorstw czy kierowcy ciężarówek. Analizując heterogeniczność w samozatrudnieniu autorzy przypuszczają, że może mieć ona związek z różnicami w sytuacji socjalnej osób samozatrudnionych. W celu potwierdzenia tej tezy w artykule posłużono się przykładami Niemiec i Holandii. W oparciu o dane pochodzące z tych krajów starano się ustalić jakie czynniki mogą się kryć za

niepewnością samozatrudnionych oraz jakie czynniki mają związek z materialnym i socjalnym zabezpieczeniem. Autorów interesowało również, czy w tej materii istnieją jakieś różnice pomiędzy tymi krajami i czy istnieje jakiś margines do podjęcia niezbędnych działań. Jeśli chodzi o strukturę osób samozatrudnionych w obu krajach, analiza przedstawiona przez autorów wskazała na istnienie podobieństw, zwłaszcza gdy mówimy o kwalifikacjach, udziale kobiet czy zadowoleniu z pracy. Jeśli chodzi o motywy podjęcia tej formy zatrudnienia to zauważono pewne różnice. W Niemczech wpływ miał na to czynnik zachęcający, w Holandii natomiast podjęcie samozatrudnienia wynikało z niedostatku. O ile w Niemczech udział samozatrudnionych był większy, to w Holandii mieli oni lepszy dostęp do systemu ubezpieczenia socjalnego i jego świadczeń.

ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE - BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA - WYDAJNOŚĆ PRACY - UNIA EUROPEJSKA

GBP
eng

Temporary employment protection and productivity growth in EU economies / M. Damiani, F. Pompei, A. Ricci // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s.587-622, rys. tab. bibliogr.

Ochrona zatrudnienia tymczasowego a wzrost produktywności w gospodarkach Unii Europejskiej.

Autorzy artykułu badają rozbieżności istniejące pomiędzy ogólną wydajnością czynników produkcji, w dziesięciu sektorach gospodarki czternastu krajów Unii Europejskiej, w latach 1995–2007. Lata te charakteryzowały się wyraźnym spowolnieniem średniego wzrostu wydajności w Europie oraz znaczącymi różnicami pomiędzy państwami. Głównym celem pracy jest bliższe przyjrzenie się roli, jaką pełnią reformy rynku pracy w obszarze zatrudnienia tymczasowego. Artykuł podkreśla kluczową rolę przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia obejmujących pracowników zatrudnionych na czas

określony w wyjaśnieniu rozbieżności pomiędzy ogólną wydajnością czynników produkcji pomiędzy państwami i gałęziami gospodarki. Wpływ ten jest oceniany nie tylko w ujęciu bezwzględnym, ale także względem ostrych przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia obejmujących pracowników zatrudnionych w sposób typowy, czyli posiadających umowy na czas nieokreślony. Wyniki badania pokazują, że deregulacja przepisów tymczasowego zatrudnienia negatywnie wpływa na wzrost ogólnej wydajności czynników produkcji w Europie, a także, że na poziomie sektorów gospodarki, ta liberalizacja przepisów dotyka gałęzi ekonomii, takich jak usługi, które charakteryzują się wysokim nakładem pracy, a więc wyższą tendencją do korzystania z pracy osób zatrudnionych na czas określony. Ponadto, autorzy artykułu odkryli, że deregulacja przepisów dotyczących zatrudnienia tymczasowego zniechęca do inwestowania w szkolenia oraz zdobywania umiejętności wymaganych w danym przedsiębiorstwie. Wyniki te stanowią dowód na poparcie tezy, że przepisy mające na celu promowanie elastyczności poprzez zmniejszenie liczby szkoleń, są w ostatecznym rozliczeniu szkodliwe dla polepszenia wydajności.

Treiber der Erwerbsformenwandels: wer hat welchen Job? / C. Sperber, U. Walwei // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 16-26, rys. tab. bibliogr.

Motor zmian w zatrudnieniu: kto ma jaką pracę?

Zdaniem autorów, można mówić już bez wątpienia o długoterminowym trendzie wzrostu znaczenia różnych atypowych form zatrudnienia, takich jak chociażby praca na czas określony, czy praca ograniczona bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie należy również dodać, że formy atypowej pracy potrafią znacznie się różnić od siebie. Mówiąc o ekspansji tej formy zatrudnienia autorzy przyznają, że nie istnieje jedno proste wyjaśnienie tego trendu, zwłaszcza, że atypowe zatrudnienie przeważnie wiąże się ze sporym ryzykiem, o ile bowiem prowadzi ono do większej partycypacji na rynku pracy, to również do powstawania nierówności w pewności zatrudnienia. Autorzy poprzez użycie indywidualnej perspektywy zatrudnionych, starali się ukazać związki pomiędzy wykonywaniem atypowej pracy a cechami indywidualnymi. Swoim zainteresowaniem objęli szereg form atypowego zatrudnienia w latach 1996–2011.

W oparciu o te dane badacze starali się poznać indywidualne determinanty skłaniające do wyboru różnych form atypowego zatrudnienia oraz zmiany w tym zakresie, jakie mogły następować na przestrzeni czasu. Okazało się, że w przypadku różnych form zatrudnienia, różne czynniki determinują ich wybór. Stwierdzono, że w przypadku niepełnego zatrudnienia podlegającego ubezpieczeniu, istotny był czynnik rodziny. Z kolei przy ograniczonym zatrudnieniu większe znaczenie odgrywają deficyty w zakresie wykształcenia, natomiast zatrudnienie na czas określony jest raczej związane z osobami młodymi. Zdaniem autorów, kluczowe jest to, czy osoby zatrudnione w ramach atypowych form zatrudnienia pozostają w nich dobrowolnie, czy ich udział jest raczej wymuszony przez rynek.

Worker reallocation across occupations: confronting data with theory / E. Lale // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 51-68, rys. tab. bibliogr.

Przemieszczanie się pracowników pomiędzy zawodami: zestawienie danych z teorią.

Od pewnego czasu wśród badaczy toczy się dyskusja na temat niepokoju na rynku pracy, czego dowodem miałby być wzrost poziomu przemieszczania się pracowników pomiędzy segmentami rynku pracy w ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat. Dotychczasowe prace na ten temat nie są jednoznaczne ze względu na badany okres czasu oraz inne czynniki, które nawet w czasach niepokojów gospodarczych wpływają na stały lub zmniejszający się współczynnik przemieszczana się pracowników. Autor bada zachowania pracowników związane z przemieszczaniem się pomiędzy zawodami na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych. Dla potrzeb analizy empirycznej użyto mikrodanych, aby stworzyć spójne serie czasowe na przestrzeni okresu obejmującego czterdzieści pięć lat (wraz z czasem kryzysu finansowego), oraz udokumentować, że rocznie odsetek zatrudnienia przemieszczających się pomiędzy zawodami jest w szerszej perspek-

tywie wysoce stabilny. W celu określenia potencjalnych zmian zachodzących w produktywności i kosztach mobilności, autor artykułu wykracza poza opis i wykorzystuje model równowagi. To mapowanie mikrodanych na model równowagi pozwala rozplątać oraz zrozumieć rolę jaką odgrywają oba powyższe komponenty w wyjaśnieniu empirycznych wzorów ukazanych w prezentowanej pracy. Wyniki ukazują wspólny rozwój tych czynników. Wyniki ogólnej analizy pokazują natomiast, że stały poziom przemieszczania się pomiędzy zawodami maskuje wolno wzrastającą od połowy lat osiemdziesiątych niestabilność produktywności, oraz wyraźny wzrost kosztów ponoszonych wraz ze zmianą zawodu, w okresie bliskim kryzysowi finansowemu. Zmiany te mogły być odczuwane na poziomie zawodów i sektorów przemysłu, co potwierdza badanie dotyczące przemieszczania się pracowników pomiędzy sektorami.

Youth employment security and labour market institutions: a dynamic perspective / G. Berloffa [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 651-678, rys. tab. bibliogr.

Pewność zatrudnienia młodzieży a instytucje rynku pracy: perspektywa dynamiczna.

Nowa polityka ukierunkowana jest na zwiększenie elastyczności rynku pracy, a więc ograniczenie bezpieczeństwa pracy przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia, czyli polepszeniu zatrudnialności osób po utracie pracy poprzez lepsze szkolenia, publiczne służby zatrudnienia i odpowiednie wsparcie finansowe. Zmiana ta wzywa również do zastosowania bardziej dynamicznego pomiaru wydajności młodzieży na rynku pracy. Po pierwsze, analiza indywidualnej pewności pracy powinna wyraźnie określać różnicę pomiędzy bezpieczeństwem zatrudnienia a bezpieczeństwem ekonomicznym, ponieważ te dwie koncepcje zależą od różnych przepisów prawa. Po drugie, badacze powinny rozpoznawać, że bezpieczeństwo zatrudnienia jednostki nie

jest jednoznaczne z pewnością pracy. Dlatego też należy przyjąć definicję bezpieczeństwa zatrudnienia odzwierciedlającą sytuację, w której pomiędzy długimi okresami pracy, zdarzają się etapy bezrobocia. Autorzy artykułu badają, w przypadku młodych Europejczyków, bezpieczeństwo zatrudnienia w przeciągu około pięciu lat od ukończenia przez nich edukacji (szkoły średniej lub wyższej). Do wykonania analizy zastosowano dane dotyczące trajektorii miesięcznego statusu zatrudnienia, a dokładniej warunków, które muszą być spełnione, aby trajektorie te zostały uznane za „bezpieczne". Autorzy artykułu opracowali także nową dynamiczną definicję „bezpieczeństwa pracy", która skupia się na okresie zatrudnienia na danym stanowisku, nie zaś na rodzaju posiadanej umowy o pracę. Wyniki badania pokazują, że prawie czterdzieści procent osób mających „niepewne zatrudnienie", cieszy się bezpieczeństwem pracy, co oznacza możliwość bardzo szybkiego powrotu do płatnego zatrudnienia po stracie stanowiska pracy. Artykuł podkreśla potrzebę stworzenia środków politycznych, które zwiększyłyby pewność zatrudnienia oraz zwraca uwagę na pozytywną rolę, jaką mogą odgrywać bardziej restrykcyjna ochrona tymczasowego zatrudnienia oraz wydatki na aktywną politykę rynku pracy.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

zob. też poz. 13, 19, 29.

Productivity in German manufacturing firms: does fixed-term employment matter? / S. Nielen, A. Schiersch // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 4, s. 535-561, tab. bibliogr.

Produktywność w niemieckich przedsiębiorstwach: czy zatrudnienie na czas określony ma znaczenie?

W Niemczech zatrudnienie na czas określony zyskuje coraz bardziej na znaczeniu. Mimo tej popularności, istnieje tylko kilka badań empirycznych analizujących wpływ większej ilości umów na czas określony na wydajność. Artykuł także wnosi swój wkład do ograniczonej liczby prac poruszających ten temat. Jest pierwszym badaniem, które przedstawia wpływ zatrudnienia na czas określony na wydajność pracy w Niemczech, dużej europejskiej gospodarce z wciąż rosnącym odsetkiem nietypowych form zatrudnienia, oraz w przeciwieństwie do dotychczasowych badań, wyraźnie bierze pod uwagę potencjalny problem związany z samodzielną decyzją przedsiębiorstw w stosowaniu umów na czas określony. Do badania wykorzystano duży zestaw danych pochodzących z przedsiębiorstw produkcyjnych w Niemczech oraz różne modele danych panelowych.

Wyniki badania pokazują, że firmy nie uzyskują wyższej wydajności pracy przy obecności małej liczby pracowników zatrudnionych na czas określony. Jednocześnie okazało się, że intensywne korzystanie z osób zatrudnionych na pewien okres czasu, nie przynosi żadnych negatywnych skutków. Innymi słowy, w przeciwieństwie do poprzednich badań, niniejszy artykuł pokazuje, że przedsiębiorstwa produkcyjne nic nie tracą jeśli korzystają z pracy osób zatrudnionych na czas określony, nie zaś regularnych pracowników. Pomimo tego, że nie ma żadnego znaczącego związku pomiędzy wydajnością pracy a umowami na czas określony, wyniki badania są nadal ważne z perspektywy regulacyjnej. Wiele państw europejskich wzywa do reform rynku pracy, które mają zmniejszyć bezrobocie i zwiększyć elastyczność rynku pracy.

Wie lassen sich Entwicklung und strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären?/ H. Seifert // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 5-15, tab. bibliogr.

Jak można wyjaśnić rozwój oraz strukturę form atypowego zatrudnienia?

Autor postanawia ujawnić czynniki, które mogą odpowiadać za ekspansję atypowych form zatrudnienia w Niemczech. W tym celu przybliża różne jego formy, omawiając w szczególności rozwój i strukturę pracy w niepełnym wymiarze czasu, mini i midi pracę, pracę tymczasową oraz zatrudnienie na czas określony. Dokonując przeglądu dotychczasowej literatury przedmiotu przyznaje, że chociaż już w latach 80-tych zainteresowano się zjawiskiem nietypowego zatrudnienia, to dotychczas jedynie w ograniczonym stopniu w sposób naukowy udało się uzasadnić jego rozwój i strukturę. Przykładowo argumenty na poziomie makro, dotyczących tertriaryzacji bądź wzrostu udziału kobiet w rynku pracy, bez uwzględnienia aspektów na poziomie mikro, związanych z czynnikami dotyczącymi kosztów transakcyjnych gospodarki, nie dają pełnego wyjaśnienia dla rozwoju tego zjawiska. Również w przypadku podnoszenia

argumentów związanych z potrzebą zwiększenia elastyczności zgłaszaną przez firmy, należy pamiętać, że ma ona charakter heterogeniczny i potrafi znacznie różnić się w zależności od danej branży. Przy poszukiwaniu wyjaśnienia przyczyn rozwoju form atypowego zatrudnienia należy, zdaniem autora, uwzględnić również czynniki zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej, np. preferencje pracowników odnośnie preferowanego czasu pracy czy relacje podażowo-popytowe panujące na rynku pracy tymczasowej. Mając powyższe na uwadze autor widzi pole do dalszych badań teoretycznych tego zjawiska, które powinny wychodzić poza dotychczasowe jednostronne wyjaśnienie wspomnianych trendów, poprzez łączenie różnych wymiarów w ramach modelu, który pozwalałby na integracje atypowego zatrudnienia w kontekście pracy elastycznej.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zob. też poz. 31.

Conceptualizing HRM system strength through a cross-cultural lens / E. Farndale, K. Sanders // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 132-148, rys. bibliogr.

Konceptualizacja siły systemu zarządzania zasobami ludzkimi uwzględniająca kontekst międzykulturowy.

Badania nad systemem zarządzania zasobami ludzkimi mają w przeważającej części charakter uniwersalny i nie uwzględniają implikacji wynikających z kontekstu sytuacyjnego. Pominięta zostaje w ten sposób szczegółowa analiza efektów siły systemu zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem różnic kulturowych. Autorki przyjęły w swoich badaniach podejście międzykulturowe, dzięki któremu stało się możliwe przeanalizowanie wpływu narodowych wartości kulturowych na relacje pomiędzy postrzeganą przez pracowników siłą systemu zarządzania zasobami ludzkimi, a ich zachowaniem i stosunkiem do pracy. Dotychczasowe badania wykazują, że praktyki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi zarówno w odniesieniu do poszczególnych pracowników (rekrutacja, szkolenie, wynagrodzenie, ocena pracownicza), jak i pakiety

praktyk (systemy pracy zorientowane na wysoką wydajność, zaangażowanie się w wykonywanie obowiązków) sprzyjają wysokiej jakości pracy zatrudnionych i wydajności przedsiębiorstwa. Autorki artykułu dowodzą, że nie jest to prawda uniwersalna. Ich zdaniem wpływ siły systemu zarządzania zasobami ludzkimi na efektywność pracy różni się w zależności od kraju i kultury, a nawet osobowości pracowników. Na przykład silny, konserwatywny i tradycyjny system zarządzania zasobami ludzkimi sprawdza się lepiej wobec pracowników niechętnych nowym doświadczeniom, mających ograniczone zainteresowania, przywiązanych do rutyny. W swoich analizach autorki skoncentrowały się na zróżnicowanym pojmowaniu czterech czynników mających wpływ na proces zarządzania zasobami ludzkimi: unikanie stanu niepewności, koncentrowanie się na wydajności, grupowy kolektywizm oraz dystans władzy. Wyniki badań mają duże znaczenie w praktyce, zwłaszcza dla specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w międzynarodowych korporacjach, zarówno z punktu widzenia oddziałów funkcjonujących w różnych krajach, jak i zatrudnianych w centrali pracowników wywodzących się z różnych środowisk kulturowych.

Electronic HRM: four decades of research on adoption and consequences / T. Bondarouk, E. Parry, E. Furtmueller // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 1-2, s. 98-131, rys. tab. bibliogr.

Elektroniczny HRM: cztery dekady badań nad przyjęciem i konsekwencjami.

Od ponad czterech dekad przedsiębiorstwa wdrażają cyfrową technologię zarządzania zasobami ludzkimi, mając na celu osiągnięcie administracji o strategicznych korzyściach. Dotyczy to przede wszystkim obniżenia kosztów, doskonalenia usług oraz zmiany myślenia i funkcjonowania specjalistów w tej dziedzinie na bardziej strategiczny. Elektroniczny HRM jest pojmowany jako obejmujące wszystkie mechanizmy i treści integrujące zarządzanie zasobami ludzkimi i technologię informatyczną, w celu zbudowania wartości wewnątrz organizacji dla dobra pracowników i dyrekcji. Autorki artykułu dokonały przeglądu czterdziestoletnich badań w tym zakresie, tworząc w ten sposób także podstawy do prowadzenia dalszych analiz. Doszły do wniosku, iż czynniki mające wpływ na decyzję o wdrożeniu elektronicznego zarządzania zasobami

ludzkimi można podzielić na trzy obszary: technologia, organizacja i ludzie. Nie znalazły żadnych czynników generycznych decydujących o zastosowaniu tego systemu. Uważają, iż za sukcesem jego wdrażania w ostatniej dekadzie stoją ludzie (wizjonerzy, innowacyjni liderzy) i ich działania (zarządzanie zmianą, budowa zaufania, umiejętności IT, promowanie systemu). Konsekwencje stosowania tego systemu podzieliły natomiast na: operacyjne, relacyjne i transformacyjne. Skutki operacyjne dotyczą efektywności, sprawności oraz oszczędności finansowych i ograniczenia czasochłonności. Efekty relacyjne odnoszą się do doskonalenia obsługi w obszarze zasobów ludzkich, statusu specjalistów w tej dziedzinie i nowych kanałów komunikacyjnych. Rezultaty transformacyjne to globalizacja zarządzania zasobami ludzkimi – integracja zdecentralizowanych działów i spójność praktyk kadrowych. W ostatniej dekadzie można zaobserwować nadanie większej wagi efektom relacyjnym i transformacyjnym, kosztem odchodzenia od nadawania priorytetu konsekwencjom operacyjnym.

Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: the case of supervisors in the Netherlands fire services / A. Bos-Nehles, T. Bondarouk, K. Nijenhuis // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 379-398, rys. tab. bibliogr.

Innowacyjne postawy w miejscu pracy w organizacjach sektora publicznego opartych na wiedzy: przypadek przełożonych w holenderskiej straży pożarnej.

Innowacyjne zachowanie pracowników, definiowane jako rozwój, adaptacja i implementacja nowych koncepcji dotyczących produktów, technologii i metod pracy przez zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie, jest uważane za istotny czynnik sukcesu organizacyjnego. W sektorze publicznym, innowacja jest postrzegana jako ważny element przyczyniający się do podniesienia jakości usług publicznych oraz zdolności do rozwiazywania problemów. Innowacyjne zachowanie pracowników napotyka jednak w tym sektorze na więcej barier i jest ograniczane w większym stopniu, niż ma to miejsce w przypadku sektora prywatnego. Analizowanie innowacyjnych postaw pracowników w organiza-

cjach sektora publicznego opartych na wiedzy, może wydawać się nieuzasadnionym przedsięwzięciem, mając na względzie brak presji konkurencyjnej, niewielkie koszty i korzyści z innowacyjnych koncepcji oraz brak możliwości finansowej motywacji pracowników. Celem artykułu jest wsparcie organizacji sektora publicznego opartych na wiedzy, poprzez przeanalizowanie roli przełożonych w promowaniu innowacyjnych postaw w miejscu pracy, pod kątem unikatowych wyzwań stojących przed tego typu instytucjami. Opierając się na zbiorze danych jakościowych zebranych podczas badania przeprowadzonego w Holenderskiej Straży Pożarnej, wykazano, iż przełożeni w organizacjach państwowych angażują podwładnych w działania typu innowacyjnego. Ich realizacja pozostawia jednak wiele do życzenia ze względu na biurokratyczne ograniczenia. Brak radykalnych projektów innowacyjnych wynika z faktu, iż zarówno polityczni decydenci jak i społeczeństwo, obawia się ryzyka w świadczeniu podstawowych usług sektora publicznego. Kierownictwo instytucji publicznych nie jest w pełni przekonane, iż innowacyjne koncepcje i inwestycje przyczyniają się do wzrostu bezpieczeństwa systemu świadczonych usług. Sytuacja może ulec poprawie, dzięki bardziej proaktywnej roli systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz sieci współpracy między liderami z różnych organizacji sektora publicznego.

Multiple foci of commitment and intention to quit in knowledge-intensive organizations (KIOs): what makes professionals leave? / Z.Y. Yalabik [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 417-447, rys. tab. bibliogr.

Wielorakie cele zaangażowania zawodowego oraz zamiar zrezygnowania z pracy w organizacjach opartych na wiedzy: co skłania ekspertów do odejścia?

Organizacje oparte na wiedzy charakteryzują się skoncentrowaniem na intelektualnym lub ludzkim kapitale, mającym na celu wytwarzanie produktów lub świadczenie usług. Takie interakcje tworzą możliwość koncentrowania przez ekspertów swojego zaangażowania, nie tylko na przedsiębiorstwie, ale także na swojej profesji, kliencie i zespole. Opisane badanie przyczynia się do zrozumienia związków miedzy różnymi aspektami zaangażowania zawodowego (organizacja, zawód, klient, zespół) oraz zamiarem odejścia z pracy, w kontekście organizacyjnym przedsiębiorstwa opartego na wiedzy. Zrozumienie tych relacji jest istotne mając na względzie fakt, iż przetrwanie takiej firmy zależy od stopnia zaangażowania jej pracowników. Opierając się na Teorii Postawy,

co umożliwia nam badanie związku między zaangażowaniem zawodowym a zamiarem odejścia z pracy, oraz na Teorii Pola, co pozwala zrozumieć, jak pracownicy angażują się w realizację różnych celów, autorzy skoncentrowali się na dwóch pytaniach badawczych: jaki jest niezależny wpływ różnych aspektów zaangażowania zawodowego ekspertów (organizacja, profesja, zespół i klient) na zdolność organizacji do zatrzymania profesjonalisty oraz jaki jest wpływ interakcji między tymi aspektami zaangażowania na zatrzymanie eksperta w danym przedsiębiorstwie? Analizy regresji wielorakiej zostały przygotowane na podstawie danych uzyskanych od 282 pracowników globalnych organizacji opartych na wiedzy, którzy świadczą usługi z zakresu procesu zatrudniania i zarządzania zasobami ludzkimi na rzecz czterdziestu globalnych klientów. Wyniki badania dowodzą, iż zaangażowanie organizacyjne i zespołowe są negatywnie skorelowane z zamiarem odejścia z pracy, natomiast pozytywna korelacja występuje w przypadku zaangażowania zawodowego. Ponadto interakcja między zaangażowaniem organizacyjnym i zawodowym jest negatywnie skorelowana z zamiarem odejścia z pracy, natomiast pozytywna korelacja występuje w przypadku interakcji miedzy zaangażowaniem zespołowym i zawodowym.

Older managers' informal learning in knowledge-intensive organisations: investigating the role of learning approaches among Austrian bank managers / D.E. Froehlich // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 399-416, rys. tab. bibliogr.

Nieformalne uczenie się starszych wiekiem kierowników w organizacjach opartych na wiedzy: badanie roli podejścia do procesu uczenia się wśród kierowników austriackich banków.

Ludzie oraz ich wiedza i kompetencje to najcenniejsze aktywa organizacji opartych na wiedzy. Zwłaszcza w ostatniej dekadzie kierownicy w bankach są zmuszeni radzić sobie z uwarunkowaniami zmiennego środowiska oraz zarządzać zmianą. Warunkiem efektywnego wykonywania tych zadań jest stałe podnoszenie kwalifikacji, m.in. uczenie się w pracy. Obecny trend demograficzny rodzi pytanie, jak można usprawnić proces uczenia się w przypadku starszych pracowników szczebla kierowniczego. Podejście do nieformalnego uczenia się w pracy jest ważnym czynnikiem pozwalającym prze-

widzieć efekty pracy kierowników w organizacjach opartych na wiedzy. Przebadał on, jak różny poziom zaawansowania wiekowego wpływa na podejście do uczenia się, a zatem na efekty zdobytej wiedzy. Analizę przeprowadził na próbie 139 kierowników austriackich banków. Opierał się na trzech funkcjonujących archetypach stosunku do nieformalnej nauki. Pierwszy – dogłębne podejście, oznacza zainteresowanie tematem oraz motywację do rozwinięcia specyficznych kompetencji. Drugi – powierzchowne, zdezorganizowane podejście charakteryzujące się minimalizowaniem wysiłku przy braku zainteresowania trafnością wypracowanego rozwiązania problemu. Trzeci – powierzchowne, racjonalne podejście, które wiąże się ze staranną pracą i przyjętą klarowną metodą osiągnięcia dobrych efektów. Pierwsze podejście zwiększa efekty uczenia się, wydajność w pracy, sprzyja rozwojowi kariery oraz specyficznych dla danego stanowiska umiejętności. Drugie i trzecie wykazuje tu negatywną korelację. Im starszy jest kierownik, tym częściej stosuje powierzchowne i zdezorganizowane podejście do nieformalnego uczenia się w pracy, a co za tym efekty tego procesu i ogólnie wydajności w pracy są gorsze. Stawia to wyzwania dla kadry zarządzającej w celu motywowania starszych wiekiem kierowników do zmiany postawy wobec procesu nieformalnego uczenia się.

Der personalpolitische Funktions befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst / Ch. Hohendanner, P. Ramos Lobato // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 45-53.

Funkcje związane z polityką personalną odnośnie zatrudnienia na czas określony w sektorze publicznym.

Autorzy przypominają powszechną opinię, zgodnie z którą sektor publiczny przez długi czas uchodził za wzór tzw. „dobrego pracodawcy". Ich zdaniem jeśli weźmie się pod uwagę pewne aspekty związane z polityką zatrudnieniową prowadzoną w tym sektorze, poglądy tego rodzaju wydają się być słuszne. Niemniej należy pamiętać, że w pewnych aspektach sytuacja w sektorze publicznym uległa pogorszeniu i do tych obszarów niewątpliwie należy zaliczyć zatrudnienie na czas określony. W tym obszarze erozja w dotychczasowym wizerunku dobrego pracodawcy jest szczególnie silna, czego wyrazem jest m.in. wyższy niż w sektorze prywatnym udział nowo zatrudnionych pracowników na czas określony, oraz znacznie rzadsze późniejsze zawieranie z nimi stałych umów o pracę. Wspomniany obraz skłonił autorów do przyjrzenia się motywom

publicznych pracodawców do wykorzystywania umów na czas określony i stosowanej w tym zakresie praktyki, porównując to do sektora prywatnego. Opierając się na danych pochodzących z panelu zakładowego IAB oraz badaniu osób kierujących działami personalnymi w wybranych instytucjach publicznych stwierdzono, iż wspomniane wcześniej różnice w stosunku do sektora prywatnego wynikają m.in. ze szczególnej roli zakładowej jaką zatrudnienie na czas określony spełnia w sektorze publicznym. W sektorze tym zatrudnienie na czas określony spełnia rolę głównego instrumentu służącego dopasowaniu personalnemu, podczas gdy w sektorze prywatnym służy głównie do oceny pracy pracowników w trakcie okresu próbnego.

The transfer and diffusion of HRM practices within MNCs: lessons learned and future research directions / F.F.T. Chiang, M.K. Lemański, T.A. Birtch // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 28, s. 234-258, rys. tab. bibliogr.

Transfer i upowszechnianie praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w wielonarodowych korporacjach: doświadczenia i kierunki przyszłych badań.

Autorzy analizy skoncentrowali się na pięciu aspektach istotnych w tym obszarze, praktyk HRM zadając pytania: dlaczego dzielenie się doświadczeniem i upowszechnianie stosowanych metod zarządzania zasobami ludzkimi ma miejsce w wielonarodowych korporacjach; jaką rolę odgrywają jednostki organizacyjne „przekazujące" i „otrzymujące" w procesie dzielenia się doświadczeniem i upowszechniania dobrych praktyk; jakie mechanizmy ułatwiają, a jakie utrudniają transferowanie i upowszechnianie praktyk; które praktyki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi są przekazywane i upowszechniane oraz jaki wpływ na dzielenie się doświadczeniem i upowszechnianie praktyk ma kontekst sytuacyjny, charakterystyczny dla danego kraju. W wy-

mienionych kwestiach autorzy doszli do następujących wniosków: im bardziej zależna jest filia od centrali, tym ostrzejsza jest kontrola, a zatem bardziej powszechnie przenosi się w teren praktyki dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi; rola jednostek przekazujących i otrzymujących wzory dobrych praktyk zależy od stopnia uzależnienia filii, od formy organizacji korporacji i etapu transferu; mechanizmy ułatwiające i utrudniające przekazywanie i upowszechnianie praktyk zarządzania zasobami ludzkimi mają zarówno charakter formalny (wytyczne, stosowana polityka, procedury) jak i nieformalny (mobilność personelu, oddelegowanie członków kierownictwa, społeczne interakcje i nawiązywanie kontaktów zawodowych); najczęściej przekazywane i upowszechniane są praktyki niezależne od ograniczeń instytucjonalnych i różnic charakterystycznych dla poszczególnych krajów (metody rekrutacji, programy szkoleniowe) oraz praktyki skodyfikowane i niezależne od rodzaju prowadzonej działalności (polityka równości szans, praca zespołowa); kontekst sytuacyjny mający wpływ na dzielenie się praktykami i upowszechnianie ich, zależy od liczby funkcjonujących w danym kraju konkurencyjnych korporacji międzynarodowych, lokalnych firm o tym samym profilu działalności oraz poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego danego kraju.

IV. WYNAGRODZENIE

Die Bedeutung von Nicht-Lohnkosten für atypische Beschäftigung aus Sicht von Betrieben und Arbeitnehmern / R. Neubäumer // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 36-44, tab. bibliogr.

Znaczenie pozapłacowych kosztów pracy dla atypowego zatrudnienia z punktu widzenia zakładów i pracowników.

Autorka prowadząc rozważania w sprawie sposobu na teoretyczne wyjaśnienie atypowych stosunków zatrudnieniowych zwraca uwagę, że prób wyjaśnienia ich popularności należy szukać nie tylko w postępującej deregulacji rynku pracy i związanych z atypowymi formami zatrudnienia niskimi kosztami płacowymi, ale również w związku z niskimi kosztami pozapłacowymi jakie płyną z ich wykorzystania dla przedsiębiorstw, oraz niskimi kosztami mobilności i poszukiwania pracowników. Autorkę w szczególności interesowała kwestia związku pozapłacowych kosztów pracy w przypadku zatrudnienia na czas określony oraz pracy tymczasowej. Wydaje się bowiem, że w przypadku wspomnianych form atypowego zatrudnienia zakłady decydują się na ich

wykorzystanie w nadziei, iż pozwolą one na redukcję kosztów związanych z selekcją czy rekrutacją pracowników oraz kosztów wynikających z małej przydatności pracownika. Tym samym popularności atypowego zatrudnienia ma związek z możliwością sprawdzenia przydatności pracownika. Swoją rolę odgrywa zapewne również fakt, że dzięki atypowemu zatrudnieniu, przedsiębiorstwa zyskują bardzo przydatny bufor pozwalający na większą elastyczność i lepsze dopasowanie wielkości załogi do wahań w zakresie koniunktury oraz spadku i wzrostu popytu na oferowane dobra czy usługi. Warto zaznaczyć, że zupełnie inne podejście do atypowych form zatrudnienia prezentują pracownicy, którzy nie garną się do podejmowania zatrudnienia tego rodzaju, z uwagi na fakt, że nie zapewnia ono odpowiedniego zabezpieczenia. Natomiast ich akceptacja na wykonywanie pracy w ramach atypowego zatrudnienia wynika raczej z chęci uniknięcia wysokich kosztów poszukiwania pracy bądź uniknięcia utraty posiadanego kapitału ludzkiego.

WYNAGRODZENIE - PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Computer use, job tasks, and the part-time pay penalty/ A. Elsayed, A. de Grip, D. Fouarge // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 58-82, rys. tab. bibliogr.

Korzystanie z komputera, zadania w pracy i niższe wynagrodzenie związane z pracą na pół etatu.

Na podstawie danych pochodzących z badań przeprowadzonych w Zjednoczonym Królestwie w latach 1997–2012, autorzy artykułu przedstawiają zmiany jakie zaszły w kwestii niższego wynagrodzenia, wynikającego z pracy kobiet na pół etatu i zatrudnionych w zawodach wymagających niskich i średnich kwalifikacji. Do jakiego stopnia są one spowodowane zmianami związanymi z wykorzystaniem komputerów w pracy i z innymi wykonywanymi zadaniami przez pracowników zatrudnionych na pół i na cały etat. Wyniki badania pokazują, że różnice pomiędzy wynagrodzeniem między tymi dwoma rodzajami pracy zmniejszyły się znacząco pomiędzy rokiem 1997 a 2012. Wzrost wysokości wynagrodzenia za pracę na pół etatu związany jest z ujednoliceniem

czasu i sposobu wykorzystania komputera oraz wykonywanych zadań, pomiędzy pracą na pół i na cały etat, w zakresie tego samego rodzaju pracy. Wynik sugeruje, iż różnice w wysokości wynagrodzenia zmniejszyły się w związku z polepszeniem względnej produktywności pracowników zatrudnionych na pół etatu, nie wynikają więc ze zmian w segregacji sektorowej pomiędzy omawianymi tu grupami zatrudnionych. Kolejnym powodem zaobserwowanego spadku różnic w wysokości wynagrodzenia, jest zmiana w zarobkach za zadania częściej wykonywane przez pracowników zatrudnionych na cały etat.

Evaluating the illegal employer practice of under-reporting employees' salaries / C.C. Williams, I.A. Horodnic // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 83-111, rys. tab. bibliogr.

Ocena stosowanej przez pracodawców nielegalnej praktyki podawania zaniżonej wysokości wynagrodzeń pracowników.

Artykuł ma na celu polepszenie zrozumienia powszechnego występowania i rozprzestrzenienia się stosowanej przez pracodawców nielegalnej praktyki podawania zaniżonej wysokości wynagrodzeń pracowników, w celu obejścia obowiązku płacenia pełnego ubezpieczenia zdrowotnego oraz zobowiązań podatkowych. Autorzy podchodzą do zagadnienia z trzech perspektyw. Z empirycznego punktu widzenia, przedstawiają dane pochodzące z ankiety Eurobarometru przeprowadzonej wśród 11,025 pracowników zatrudnionych w 28 krajach członkowskich, które pozwalają określić występowanie i rozprzestrzenienie się podawania zaniżonej wysokości płacy. Analiza tych danych pokazuje, iż jeden na 33 pracowników otrzymuje wypłatę w zaniżonej wysokość.

Najczęściej dzieje się tak w małych przedsiębiorstwach i wśród podatnych na to grup pracowników (np. niewykwalifikowanych pracowników, z niskim wykształceniem i problemami finansowymi). Z perspektywy teoretycznej, artykuł wyjaśnia powszechność występowania i sposób rozprzestrzenienia się tego nielegalnego działania, w szczególności zgody na nie płacenie państwu, ale także wyrazem problemów systemowych, co udaje się wykazać poprzez określenie czynników warunkujących wyższą częstotliwość występowania tego procederu na poziomie kraju. Z politycznego punktu widzenia, artykuł pokazuje, jak obecne dominujące podejście odstraszania, oparte na ciągłym ulepszeniu wykrywania tego nielegalnego działania, nie wpływa na jego ograniczenie. Rozwiązanie problemu dotyczącego podawania zaniżonej wysokości wynagrodzenia pracowników wymaga bardziej pośredniego podejścia, które jednocześnie zmieni opinię na temat zachowań zgodnych z prawem na poziomie indywidualnym, oraz rozwiąże specyficzne kwestie na poziomie państwowym, przyczyniające się do zwiększenia powszechności występowania tego zjawiska. Autorzy omawiają konsekwencje teoretyczne i polityczne uzyskanych wyników, a także przedstawiają ograniczenia badania oraz wspominają o badaniach, jakie w przyszłości należy przeprowadzić na temat nielegalnej praktyki podawania zaniżonej wysokości zarobków pracowników.

Raising the standard: minimum wages and firm productivity / R. Riley, C. Rosazza Bondibene // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 27-50, rys. tab. bibliogr.

Podnoszenie standardu: płaca minimalna a produktywność przedsiębiorstwa.

Autorki artykułu wykorzystują wprowadzenie płacy minimalnej (National Minimum Wage – NMW) w Wielkiej Brytanii oraz późniejsze podwyżki wysokości najniższego wynagrodzenia, aby określić jej wpływ na produktywność. Wyniki badania pokazują, że płaca minimalna zwiększa średni koszt pracy tym firmom, które zatrudniają pracowników nisko opłacanych. Powyższy rezultat był widoczny zarówno w momencie wprowadzenia płacy minimalnej w 1999 roku, jak i na początku XXI w. kiedy jej wysokość rosła szybciej niż wysokość średniego wynagrodzenia, a także niedługo po kryzysie gospodarczym w latach 2007/2008, kiedy wielu pracowników doświadczyło zamrożenia płac lub cięcia wynagrodzenia, choć wysokość płacy minimalnej nadal wzrastała. Autorki badania znalazły dowody sugerujące, iż przedsiębiorstwa odpowiedziały na ten wzrost wysokości najniższego wynagrodzenia poprzez podniesienie produktywności

pracy. Te zmiany w wydajności nie wydają się zachodzić poprzez zmniejszenie liczby pracowników firmy lub substytucję pracy kapitałem, a związane są raczej ze wzrostem ogólnego czynnika produktywności, jak sugerują teorie zmian w organizacji, szkoleń oraz wydajności płac, zarówno w momencie wprowadzenie pracy minimalnej, jak i później, gdy minimalne wynagrodzenie podtrzymało wysokość płacy nominalnej dla nisko opłacanych pracowników podczas i po kryzysie gospodarczym. W przeciwieństwie do innych prac na temat płacy minimalnej i produktywności przedsiębiorstwa, autorki artykułu przeprowadzają kilka testów falsyfikacji, aby ocenić solidność uzyskanych rezultatów. W odróżnieniu od innych badań, próbka wykorzystana do analizy obejmuje firmy działające we wszystkich sektorach rynku pracy. Artykuł bada związek pomiędzy płacą minimalną a wydajnością przedsiębiorstwa, od wprowadzenia płacy minimalnej aż po kryzys gospodarczy i sprawdza, czy zachowanie firm w stosunku do tego faktu zmieniło się w omawianym czasie.

Religiosity and labour earnings in Canadian provinces / M. Dilmaghani // *J. Labor Res.* - 2017, nr 1, s. 82-99, rys. tab. bibliogr.

Religijność a wysokość zarobków w prowincjach Kanady.

Autorka artykułu bada sposób, w jaki wierzenia i praktyka religijna związane są z wysokością zarobków w Kanadzie. Do analizy wykorzystano dane pochodzące z badania Canadian General Social Survey przeprowadzonego w 2011 roku. Pamiętając o tym, że krajobraz religijności jest bardzo zróżnicowany pomiędzy prowincjami Kanady, autorka sprawdza czy te rozbieżności mają odzwierciedlenie we wskaźnikach wysokości płacy i religijności mężczyzn i kobiet. Różnice w braku religijności pomiędzy zachodem (44%) a wschodem (7%) Kanady oraz prowincją francuską utrzymują się do lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku i wskazują na znaczną niejednorodność kulturową w tym państwie. W artykule zostały zidentyfikowane dwie grupy osób. Jedna, która nie ma żadnych związków z religią i duchowością oraz druga, która kształtuje swoje życie wokół wierzeń i praktyk religijnych. Wyniki badania pokazały,

że mężczyźni należący do najmniej religijnej grupy zarabiają w Nowej Funlandii, prowincji charakteryzującej się wysoką przynależnością do wiary, znacznie mniej od swoich religijnych kolegów. Natomiast pracownicy należący do tej samej mniej religijnej grupy, w Kolumbii Brytyjskiej i Quebecku, gdzie poziom religijności mieszkańców jest niski, cieszą się wyższą pensją. Co ciekawe, przynależność kobiet do najbardziej religijnej grupy działa na zachodzie Kanady na ich niekorzyść, gdzie bycie konserwatywnym protestantem jest bardziej rozpowszechnione. Rezultaty analizy pokazujące, że związek pomiędzy religijnością a wysokością zarobków potrafi się różnić nawet w granicach tego samego kraju, gdyż zależy od religijnego krajobrazu jego regionów, są wynikiem niespotykanym w literaturze przedmiotu. W mniejszych i bardziej religijnych prowincjach korzyść wynikająca z poznawania ludzi należących do tej samej społeczności religijnej może mieć pozytywny wpływ na karierę jednostki.

The traditional approach to compensating global mobility: criticisms and alternatives / J. Bonache, C. Zarraga-Oberty // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 149-169, rys. tab. bibliogr.

Tradycyjne podejście do system wynagradzania w ramach globalnej mobilności: krytyka i alternatywne rozwiązania.

Przyczyny i profil globalnej mobilności uległy radykalnej zmianie w ciągu ostatnich dwóch dekad. Typowy ekspatriant był kiedyś pracownikiem szczebla zarządzającego oddelegowanym na okres od dwóch do czterech lat z centrali wielonarodowej korporacji do oddziału zlokalizowanego za granicą. Tradycyjna forma wynagradzania takich pracowników jest oparta o metodę bilansową, zgodnie z którą pensja składa się z czterech kategorii wydatków: towary i usługi, wydatki mieszkaniowe, podatki i oszczędności. Oprócz podstawowej pensji ekspatrianci otrzymują również dodatki kompensacyjne związane z wykonywaniem obowiązków zawodowych i długim pobytem poza stałym miejscem zamieszkania. Metoda ta jest powszechnie krytykowana ze względów

finansowych w odniesieniu do delegujących przedsiębiorstw oraz jako dyskryminująca lokalnych pracowników. Obecnie nowe formy globalnej mobilności charakteryzują się większą elastycznością oraz większą różnorodnością profilu ekspatriantów. Po pierwsze, coraz więcej przypadków oddelegowania związanych jest z pracą przy konkretnych projektach. Po drugie, coraz większa liczba pracowników wyjeżdża za granicę z własnej inicjatywy, rośnie jednak grupa ekspatriantów, którzy są zmuszeni do wyjazdu za granicę w związku ze zmianą lokalizacji ich przedsiębiorstwa. Zdefiniowano zatem na nowo słabości funkcjonującego obecnie systemu wynagradzania ekspatriantów, wyróżniając: wysokie koszty, dyskryminację lokalnej siły roboczej, brak satysfakcji wśród ekspatriantów, brak gwarancji stabilności ich zatrudnienia, barierę w kulturowej integracji i nieprzystawalność systemu do opisanych powyżej innych form mobilności zawodowej. W tej sytuacji, korporacje wprowadzają stopniowo modyfikacje w obowiązującym dotychczas systemie kompensacyjnym ekspatriantów. Należy tu wymienić trzy podstawowe zmiany: ograniczenie kosztów, zwiększenie liczby modeli kompensacyjnych oraz przywiązywanie większej wagi do znaczenia pracy w ramach oddelegowania.

DODATKI DO WYNAGRODZENIA - POLITYKA SPOŁECZNA - WIELKA BRYTANIA

GBP
eng

Wage supplements: in-work poverty and themes in social security policy for low pay / C. Grover // *J. Soc. Secur. Law*. - 2017, nr 1, s. 16-30.

Dodatki do wynagrodzenia: ubóstwo pracujących i tematy poruszane w polityce społecznej dotyczącej niskich zarobków.

Ostatnie dane sugerują, że ubóstwo pracujących pogłębia się, co może być spowodowane rosnącym poziomem bezrobocia oraz spadkiem wysokości zarobków po kryzysie gospodarczym z przełomu lat 2008/09. W rzeczywistości zwalczenie tej sytuacji nie jest proste, gdyż nawet kiedy poziom bezrobocia spada a płace rosną, w rodzinach, w których przynajmniej jedna osoba pracuje zarobkowo nadal może pojawić się problem ubóstwa. Praca nie zawsze jest więc drogą wyjścia z biedy, chyba że wspomagana finansowo przez państwo. Autor uznaje, iż dodatki do wynagrodzenia są jednym z dylematów jakie ubóstwo pracujących przedstawia dla państwa i bada cztery główne tematy, które uformowały dyskusję i działania dotyczące dodatków do wynagrodze-

nia w Wielkiej Brytanii, poczynając od lat siedemdziesiątych ubiegłego wieku. Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane pochodzące z akt przechowywanych w Narodowych Archiwach Wielkiej Brytanii. Artykuł koncentruje się na wpływie dodatków do wynagrodzenia na motywowanie bezrobotnych do podjęcia pracy zarobkowej, wysokość otrzymywanego wynagrodzenia, poziom ubóstwa w rodzinie oraz na przyjrzeniu się, w jaki sposób dodatki zależą od płci, biorąc pod uwagę pary heteroseksualne oraz rolę mężczyzny jako żywiciela rodziny. Wyniki badania pokazują zarówno spójność jak i sprzeczność polityki dotyczącej dodatków do wynagrodzenia. Autor artykułu twierdzi także, że cięcia przeprowadzone względem dodatków oraz ujęcie określonej nieprawidłowo „państwowej pensji zapewniającej przeżycie na minimalnym poziomie" w letnim budżecie na rok 2015, powinno być rozumiane poprzez konkurujące ze sobą potrzeby, które się na nie składają.

WYKSZTAŁCENIE - POZIOM GBP
WYKSZTAŁCENIA - DOŚWIADCZENIE eng
ZAWODOWE

Work or schooling? On the return to gaining in-school work experiences / Sofie J. Cabus, C. Haelermans // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 34-57, rys. tab. bibliogr.

Praca czy edukacja? Zwrot ze zdobycia doświadczenia zawodowego w szkole.

Wynagrodzenie jest złożonym miernikiem zwrotu z edukacji oraz zwrotu z doświadczenia zawodowego, które często określa pracowników zdobywających kompetencje w pracy. Jednakże doświadczenie zawodowe może być także częścią programu nauczania w szkołach średnich zawodowych, w postaci praktyki, szkolenia zawodowego lub dwutorowego systemu nauczania. Autorzy artykułu badają na przykładzie Holandii, zwrot ze zdobycia doświadczenia zawodowego w szkole, porównując model selekcji Heckmana i model dopasowań Rubina. Wyniki badania z obu modeli są podobne i pokazują, że pracownicy ze specjalizacją zdobytą w średniej szkole zawodowej zarabiają o ok. 16% więcej w pierwszych latach aktywności zawodowej, niż osoby posiadające edukację ogólną. Ponadto autorzy badania stwierdzają, że wykorzystane

w analizie modele nie są w stanie poradzić sobie z obserwacjami cenzorowanymi przy obecności rynku nieformalnego. Analiza wykazuje, że w przypadku kiedy cenzorowane jednostki zarabiają na rynku nieformalnym, zwrot z doświadczenia zawodowego zdobytego w szkole średniej zawodowej wzrasta z 16% do 22%. Pozytywny zwrot ze zdobywania doświadczenia zawodowego w trakcie nauki w szkole zawodowej potwierdza hipotezę autorów, mówiącą, iż uczniowie szkół zawodowych ponoszą wyższe koszty rezygnacji z możliwości pracy jeśli pozostaną w szkole, niż ich rówieśnicy uczący się w ogólnych szkołach średnich. Artykuł przedstawia dwa sprzeczne wnioski związane z powyższymi wynikami. Po pierwsze, doświadczenie zawodowe sprawia, że uczniowie stają się bardziej atrakcyjni na rynku pracy, a pracodawcy są gotowi zapłacić więcej za ich umiejętności. Po drugie, możliwości finansowe, jakie tacy uczniowie otrzymują na rynku pracy, wypychają ich ze szkół na stosunkowo wczesnym etapie średniej edukacji.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

'The kids are alert': Generation Y responses to employer use and monitoring of social networking sites / S.A. Hurrell, D. Scholarios, J. Richardas // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 1, s. 64-83, tab. bibliogr.

„Dzieciaki są czujne": reakcje Pokolenia Y na wykorzystanie i monitoring stron mediów społecznościowych przez pracodawców.

Monitorowanie przez pracodawców danych pracowników i kandydatów do pracy na stronach mediów społecznościowych jest powszechnym, ciągle rozwijającym się zjawiskiem, choć kontrowersyjnym pod względem etycznym, prawnym i mało skutecznym. Pracodawcy korzystają z takich stron jak Facebook czy LinkedIn, aby przyciągnąć i sprawdzić kandydatów do pracy, zarządzać obecnymi pracownikami, a nawet dyscyplinować lub zwalniać pracowników za informacje upubliczniane na prywatnych profilach. Autorzy artykułu badają to nowe źródło napięć i sprawdzają w jaki sposób pracownicy Pokolenia Y doświadczają i postrzegają wykorzystywanie i monitorowanie przez pracodawców stron mediów społecznościowych a także, czy obawy związane

z reakcją pracodawcy wpływają na zachowanie pracowników w sieci. Analizę oparto na danych pochodzących z ankiety przeprowadzonej wśród 385 pracujących studentów. Wyniki pokazały ich powszechne zaangażowanie w media społecznościowe oraz wiele form ich wykorzystywania przez pracodawców. Korzystanie przez szefów z mediów społecznościowych było postrzegane negatywnie wśród respondentów. Ta zła opinia na temat tego zagadnienie przyjęła formę naruszeń sprawiedliwości proceduralnej, opartych o naruszenie prywatności. Badanie ma praktyczne i etyczne konsekwencje dla monitorowania i wykorzystywania stron mediów społecznościowych przez pracodawców. Artykuł wnosi także swój wkład w zrozumienie zachowań młodych ludzi w sieci.

Labour, love and futility: philosophical perspectives on labour law / A. Bogg // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 7-38.

Praca, miłość, i zbędność: prawo pracy z perspektywy filozoficznej.

Rozdział zatytułowany „praca" związany jest z tożsamością prawa pracy jako dziedziny prawa. Ta cześć artykułu bada, w jaki sposób prawo pracy może być rozumiane jako spójna kategoria myśli prawnej. Filozofia kształtuje nasze rozumienie wartości, stosowania języka i zjawisk społecznych. Zasadę tę można w ten sam sposób zastosować w prawie pracy, jak i w jakiejkolwiek innej sferze życia. Spojrzenie filozoficzne może poprawić nasze rozumienie punktów, w których prawo pracy jest spójne jako dziedzina działań regulacyjnych, zważywszy na szczególne normatywne znaczenie zatrudnienia jako sposobu organizacji pracy, które gwarantuje mu oddzielne traktowanie. Słowo „miłość" odnosi się do „autonomii" prawa pracy od prawa prywatnego, które posiada swoją własną wewnętrzną wartość i zrozumiałość. Autor w rozdziale „miłość" określa także szczególną rolę sprawiedliwości naprawczej w opartych na poszanowaniu

prawa teoriach prawa pracy, ustawiając sprawiedliwość naprawczą w centralnym punkcie zagadnień teorii prawa pracy. W części poświęconej „zbędności" autor podważa koncepcję, mówiącą o tym, iż techniki filozoficzne wnoszą do problemów regulacyjnych prawa pracy mały praktyczny wkład. Opowiada się on przeciwko formom ograniczenia metodologii, które przedkłada podejście empiryczne nad filozoficzne. Ostatnia cześć pracy poświęcona jest pracy autora nad wolnością łączenia dziedzin, w której pokazuje analizę filozoficzną mającą prawdziwą wartość praktyczną w sercu doktrynalnej nauki prawa oraz orzecznictwa sądowego. Siła intelektualna dziedziny naukowej zależy od jej otwartości na szeroki zakres różnych podejść metodologicznych, w tym filozoficznego rozumowania i refleksji.

Research by professionals: from a knowledge-intensive to a research-intensive PSF / L. Choain, T. Malzy // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 276-282.

Badania naukowe prowadzone przez praktyków: od profesjonalnych firm usługowych bazujących na wiedzy do tych opartych na badaniach naukowych.

Funkcjonowanie w słynnym świecie VUCA (akronim angielskich wyrażeń: zmienność, niepewność, złożoność, niejednoznaczność) powinno prowadzić do konkluzji, rzadko do tej pory poddawanej analizie, iż im bardziej się stajemy VUCA, tym bardziej potrzebne jest prowadzenie poważnych metodycznych badań. Innymi słowy, podczas gdy wszyscy koncentrują się na sprawności i kreatywności, badania w obszarze zarządzania, biznesu i organizacji są przydatne bardziej niż kiedykolwiek przedtem. Innowacje wywodzą się czasami z pomysłów i intuicji, ale dużo częściej ich źródłem są analizy. Jednakże badania na rzecz VUCA nie będą mogły przypominać badań prowadzonych w poprzednim stuleciu. Analizy muszą być prowadzone na bieżąco, opierać się na bezpośrednich doświadczeniach, obejmować aktualne, obszerne i dogłębne dane.

Generalnie, przyszłe badania będą wymagały akademickiej staranności połączonej z dostępem do aktualnych danych pochodzących ze świata biznesu. Sektory biznesu oparte na wiedzy, takie jak profesjonalne firmy usługowe, są wyjątkowo dobrze spozycjonowane na rynku, co pozwala im służyć za prototyp nowego typu badań. Charakteryzują się one trzema głównymi cechami: niską intensywnością kapitału, dużą koncentracją wysoko wykwalifikowanego personelu oraz tym, że sprzedają wyłącznie wiedzę. Ponadto, dla tych firm specyficzne są także inne zasady odpowiadające współczesnym wyzwaniom dotyczącym społeczeństwa i miejsca pracy. Jedną z nich jest system „awans lub zwolnienie", który zastąpił strategię zarządzania zasobami ludzkimi polegającą na długotrwałym zatrudnieniu i pełnym zaangażowaniu w przyszłość firmy. Druga zasada dotyczy systemu zarządzania sprawowanego przez partnerów w firmie. Po trzecie, firmy te są de facto laboratoriami spraw pracowniczych związanych z nowymi generacjami (Y,Z). Ponadto partnerzy profesjonalnych firm usługowych muszą się kreować od nowa, poszukując kolejnych krzywych kariery w tej samej firmie. Ponieważ praktycy w biznesie nie angażują się generalnie w działania akademickie, złotym środkiem wydaje się zachęcanie ich do prowadzenia badań prowadzących do uzyskania doktoratu.

Transformational and transactional leadership and employee's entrepreneurial behavior in knowledge-intensive industries / B. Asfar [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 1-2, s. 307-332, rys. tab. bibliogr.

Transformacyjne i transakcyjne przywództwo a przedsiębiorczość pracowników w sektorach gospodarki opartych na wiedzy.

Liderzy odgrywają decydującą rolę w zachęcaniu i wspieraniu inicjatyw poszczególnych pracowników zorientowanych na identyfikowanie nowych możliwości, tworzenie innowacyjnych produktów czy ulepszanie procedur organizacyjnych z korzyścią dla przedsiębiorstwa. Postawa cechująca się przedsiębiorczością jest imperatywem w procesie innowacji, rozwoju firmy oraz w celu osiągniecia sukcesów organizacyjnych. Teoria przywództwa wyróżnia dwa jego style: transformacyjne i transakcyjne (kierownicze). Choć obydwa mają na celu podniesienie poziomu wydajności pracowników, stanowią one dwa przeciwne końce spektrum zarządzania, różniąc się sposobem wyznaczania celów i metodami motywacji. Przywództwo transformacyjne zorientowane jest na wydajność organiza-

cyjną (organizacyjne zachowanie uwzględniające działania wykraczające poza zapisy wynikające z zakresu obowiązków). Przywództwo transakcyjne (kierownicze) koncentruje się na wydajności poszczególnych pracowników i wykonywaniu konkretnych zadań. Dotychczasowe badania sugerowały, iż liderzy o nastawieniu transformacyjnym są bardziej efektywni we wspieraniu woluntarystycznych, opcjonalnych zachowań i innowacyjnej postawy wśród pracowników, niż ci o nastawieniu transakcyjnym. Celem analizy było przestudiowanie wpływu roli psychologicznej podmiotowości na związek pomiędzy przywództwem transformacyjnym, przywództwem transakcyjnym oraz przedsiębiorczą postawą pracowników. Dane zostały zebrane wśród 557 pracowników i 67 liderów z ośmiu przedsiębiorstw opartych na wiedzy, funkcjonujących w różnych sektorach gospodarki. Badanie dowiodło i potwierdziło założenie, iż przywództwo transformacyjne jest pozytywnie skorelowane z zachowaniami zorientowanymi na przedsiębiorczość, podczas gdy przywództwo transakcyjne negatywnie wpływa na taką postawę pracowników. Warunkiem koniecznym pozytywnego wpływu przywództwa transformacyjnego oraz negatywnego wpływu przywództwa transakcyjnego na przedsiębiorczość jest wysoki poziom psychologicznej podmiotowości.

Workplace stress from actual and desired computer-mediated communication use: a multi-method study / J.F. Stich // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 1, s. 84-100, rys. tab. bibliogr.

Stres w miejscu pracy wynikający z rzeczywistego i pożądanego używania komunikacji elektronicznej: badanie z wykorzystaniem kilku metod.

Pojawienie się komputerów w miejscu pracy zmieniło komunikację interpersonalną. Wiele badań poświęcono potencjalnym negatywnym konsekwencjom korzystania z komunikacji elektronicznej, a ich wyniki wykazały, że używanie aplikacji służących do komunikowania się za pomocą komputera może wywoływać u pracowników poczucie stresu w miejscu pracy. Dotychczasowe analizy udowodniły, że korzystanie z komunikacji elektronicznej zwiększa poziom wymagań zawodowych w pracy, co prowadzi do cierpienia psychicznego, wypalenia zawodowego i konfliktu między życiem zawodowym a osobistym. Na ten rodzaj stresu nie wpływa tylko sposób prawdziwego używania komunikatorów, ale także poczucie jak chciałoby się z nich korzystać.

Autorzy badają jak sposoby prawdziwego i pożądanego korzystania z narzędzi komunikacyjnych wspólnie wpływają na poziom stresu odczuwanego przez badanych w miejscu pracy. Badanie dotyczy różnych rodzajów mediów komputerowych (np. poczty elektronicznej czy komunikatorów) oraz czynników stresogennych w miejscu pracy (np. obciążenia pracą czy relacji ze współpracownikami). Do przeprowadzenia analizy użyto modelu wykorzystującego kilka metod. Wyniki badania ilościowego pokazują, że zarówno używanie prawdziwe jak i pożądane wpływa na odczuwanie stresu w miejscu pracy, przede wszystkim w przypadku korzystania z poczty elektronicznej, ale nie z innych dróg komunikacji komputerowej. Analiza jakościowa dokładniej pokazała, iż wpływ elektronicznej komunikacji na poziom stresu pracownika zależy od warunków panujących w organizacji, takich jak rodzaj dostępnych mediów lub preferencje współpracowników. Przedstawione wyniki podkreślają jak ważne jest wzięcie pod uwagę pożądanego korzystania z komunikacji elektronicznej jednostki i jej subiektywnej oceny różnych rodzajów środków komunikacji.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 35.

Comparing labour laws in the EU internal market: a social actor perspective / D. Schiek // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 171-194.

Porównanie systemów prawa pracy na wewnętrznym rynku Unii Europejskiej: perspektywa aktora społecznego.

Porównanie różnych systemów prawa pracy w obrębie rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, musi brać pod uwagę wzajemne oddziaływanie prawa pracy i polityki pracy obowiązującego w danym państwie, z prawem i polityką na poziomie Unii Europejskiej, która kształtowana jest zarówno przez instytucje prawne, jak i przez interakcję pomiędzy gospodarkami i społeczeństwami na rynku wewnętrznym. Dziedzina porównawczego prawa pracy cierpi na podwójny kryzys: prawo porównawcze może wydawać się nieistotne, gdy zasady poszczególnych krajów schodzą na drugi plan w wyniku wciąż przyśpieszającej globalizacji, z kolei prawo pracy może być uznane za nieistotne w wyniku cyfryzacji gospodarki. Ponieważ państwa stają się coraz bardziej zależne od siebie nawzajem, a praca pozostaje wielkością zależną, istnieje przestrzeń dla

porównawczego prawa pracy w przyszłości. Przyszłość ta wymaga jeszcze wyższego stopnia interdyscyplinarności oraz mocnego powrotu badań związanych z tą dziedziną. Artykuł rozwija szczególną metodę porównywania systemów prawa pracy w kontekście integracji gospodarczej wykraczającej poza granice państw, członków Unii Europejskiej. Metoda ta stawia w centrum aktorów społecznych i sprawdza, w jaki sposób wykorzystują oni różne poziomy przepisów prawnych i praktyki społecznej w realizowaniu swoich często sprzecznych interesów. Podejście to jest szczególnie dobre do przeprowadzenia analizy konsekwencji wynikających z istnienia wielopoziomowych przepisów obowiązujących w świecie pracy. Jako przykład powyższej metodologii artykuł przedstawia projekt porównawczy związany ze wspólnymi prawami pracy obowiązującymi na wewnętrznym rynku Unii Europejskiej.

Labour law and feminist method / J. Conaghan // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 93-114.

Prawo pracy a metoda feministyczna.

Społeczna organizacja pracy a podział pracy ze względu na płeć, od dawna stanowią centrum zainteresowania feministycznych badaczek i aktywistek. Od niedawna można zaobserwować stałe zaangażowanie ruchu feministycznego w prawo pracy, co związane jest z rosnącym znaczeniem feministycznych studiów prawniczych jako odrębnej dyscypliny naukowej. Autorka artykułu bada zastosowanie metody feministycznej w kontekście współczesnych wysiłków naukowych, zmierzających do odzyskania i/lub odświeżenia prawa pracy, jako dziedziny naukowej i obszaru badań. Feministki do przeprowadzenia badania prawa pracy mają wiele metod do wyboru, jednak to co czyni podejście wyraźnie feministycznym to podstawowa metodologia, teoria lub wywód, który nadaje analizie kształt i kierunek. Artykuł podkreśla więc centralne metodologiczne znaczenie płci jako kategorii w analizie, a także rozpoznaje i opisuje

powszechne techniki krytyki stosowane przez feministki do rozwijania analizy płciowej. Autorka zainteresowana jest sposobem, w jaki feministyczni naukowcy podchodzą do zbadania prawa pracy, jakie techniki stosują i z jakich ram teoretycznych korzystają. Centralnym zagadnieniem artykułu jest rozwinięcie następującej kwestii: większość naukowców zajmujących się prawem pracy ma tendencję do traktowania feminizmu jako ruchu skupiającego się wyłącznie na problemach dotyczących równości płci. W ten sposób nie dostrzegają oni szerszego analitycznego i koncepcyjnego wkładu, który feministyczne badaczki mogą wnieść i wnoszą w rozpoznawanie i rozwiązywanie kluczowych problemów i obaw wynikających ze społecznej organizacji pracy i jej przepisów. Ponieważ podporządkowanie kobiet jest historycznie wpisane w procesy tworzenia i potwierdzania wiedzy, nie ma nic przyjemnego ani krzepiącego w nauce feministycznej. Jej głównym celem i troską musi być wystawianie na próbę i wytrącanie z równowagi tradycjonalistów.

Law-and-economics approaches to labour and employment law / S.J. Schwab // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 115-144, tab.

Podejście prawa i ekonomii do prawa pracy i zatrudnienia.

Artykuł opisuje charakterystyczne podejścia, jakie prawo i ekonomia przyjmują w stosunku do prawa pracy i zatrudnienia. Zastosowano w nim rozróżnienie pomiędzy „ekonomiczną analizą prawa" a „prawem i ekonomią". Pierwsze z zagadnień polega na przykładaniu modeli gospodarczych do ogólnie prostych zasad prawnych, podczas gdy drugie określa połączenie nieuporządkowanego czynnika instytucjonalnego z myślą prawną i ekonomiczną. W artykule opisane zostały trzy ery rozwoju nauki dotyczącej prawa i ekonomii, która uczy, że rynki działają i zawodzą. Era pierwsza podkreśla fakt ich działania. Dobrze funkcjonujący rynek pracy zwiększa handel, co prowadzi do skierowania środków tam gdzie są najbardziej potrzebne, co maksymalizuje dobrobyt społeczny. Wydajne prawo wzmacnia rynek, często poprzez wymuszenie umów o pracę, a zadaniem naukowców jest zbadanie jak poszczególne prawa rozwijają bądź

hamują wydajność rynku. Era druga pokazuje, że rynki zawodzą. W wyniku monopolu, ograniczonej informacji, dóbr publicznych i innych problemów, środki nie mogą być kierowane do ich najbardziej wartościowego wykorzystania, co powoduje niewydajności. Rolą prawa pracy i zatrudnienia jest zredukowanie lub poprawienie tych niewydajności a przez to powiększenie ogólnego dobrobytu społecznego. Te dwie opisane wyżej ery często ścierają się z konkurencyjnymi metodami pokazując działanie bądź zawodzenie rynków. Era trzecia doświadczalnie sprawdza modele ekonomiczne, aby rozsądzić pomiędzy podejściem działania i zawodu rynku. Autor artykułu twierdzi, że nierówna siła negocjacyjna nie jest typowym niepowodzeniem rynku, ponieważ nawet silni pracodawcy mają maksymalizujący zyski powód do oferowania korzyści, takich jak wakacje czy bezpieczeństwo, za które pracownicy są gotowi zapłacić.

On writing labour law history: a reconnaissance/ E. Tucker // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 39-57.

Pisanie historii prawa pracy: rozpoznanie.

Historycy prawa pracy rzadko piszą o teoretycznych i metodologicznych podstawach dziedziny nauki, którą się zajmują. Do tej pory istnieją może trzy artykułu poświęcone temu zagadnieniu i napisane ponad dwadzieścia lat temu. W odpowiedzi na brak debaty czy dyskusji na temat metodologii pisania historii prawa pracy, artykuł stosuje strategie rozpoznania, która wystrzega się wszelkich pretensji do stworzenia syntezy lub autorytarnych konkluzji, lecz raczej ma nadzieję na postawienie pytań i otworzenie ścieżek badawczych, które mogą zachęcić innych naukowców do zastanowienia się nad do tej pory zaniedbywanym obszarem nauki. Pierwsza część artykułu poświęcona jest opisaniu i rozważeniu konsekwencji dotyczących faktu, iż historia prawa pracy znajduje się na granicy wielu innych dziedzin, takich jak historia pracy, historia prawa, prawo pracy, stosunki pracy, prawo oraz socjologia, sama jednaki nie ma własnej dziedziny.

W kolejnej części autor przedstawia krótką historiografię spisywania historii prawa pracy, biorąc pod uwagę jej zróżnicowane i zmieniające się wpływy intelektualne. Następnie, artykuł opisuje niektóre metodologiczne konsekwencje różnych teoretycznych założeń oraz krótko omawia możliwości, które pojawiły się wraz z wprowadzeniem technologii komputerowej na przykładzie dwóch interesujących projektów, których działania w dużym stopniu polegają na i związane są z konstruowaniem złożonych baz danych. Na końcu pracy autor omawia wyzwania metodologiczne, które napotkał w trakcie prowadzenia obecnego projektu dotyczącego powracających dylematów regulacyjnych w prawie pracy i zamyka artykuł przemyśleniami na temat wkładu, jaki historia prawa pracy może wnieść w nasze zrozumienie dynamiki, która kształtuje obecne wyzwania prawne.

Working conditions and regulation / P. Weinschenk // *Labour Econ.* - 2017, vol. 44, s. 177-191, rys. bibliogr.

Warunki pracy i regulacje prawne.

Autor artykułu zadaje sobie pytanie, czy pracodawcy wystarczająco inwestują w warunki pracy pracowników? Agent (pracownik) jest ograniczony wysokością posiadanych środków, tak, że tylko pryncypał (pracodawca) może zainwestować w warunki pracy. Wyższa inwestycja zwiększa użyteczność agenta, pozwala to pracodawcy ograniczyć wysokość wypłat. Wyniki badania pokazują, że lokowanie kapitału w poprawę warunków pracy okazuje się niewydajne, a one same są wystarczającym dowodem na to, iż potrzebne są odpowiednie przepisy. Pośrednie podejście regulacyjne mówiące o potrzebie podjęcia działań, które choć trochę poprawią siłę negocjacyjną agentów lub ich alternatywy zewnętrzne, zwiększa poczucie zadowolenia i dobrobyt pracowników. Dzieje się tak dlatego, że wzmocnienie siły negocjacyjnej agenta lub poprawienie jego użyteczności, powoduje większe inwestycje w warunki pracy oraz zapewnienie lep-

szych programów motywacyjnych. Bezpośrednie podejście regulacyjne wymagające pewnych standardów w przypadku warunków pracy zwiększa inwestycję pryncypała, lecz mimo to nie wpływa na dobre samopoczucie agenta, ale pogarsza jego dobrobyt. Dzieje się tak, gdyż ze względu na obowiązujący standard pryncypał może przedstawić agentowi słabszy program o charakterze motywacyjnym, co oznacza wprowadzenie niższego poziomu wysiłku. Artykuł pokazuje, iż wprowadzenie każdego standardu dotyczącego warunków pracy, bez względu na jego jakość, może potencjalnie obniżyć poczucie dobrobytu.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 46.

European handling of implicit and explicit government debt as an obstacle to the funding-type pension reforms / J. Banyar // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 1, s. 45-62, rys. tab. bibliogr.

Sposób radzenia sobie z ukrytym i jawnym długiem publicznym w Europie jako przeszkoda dla reform systemu emerytalnego typu finansowanego.

Artykuł, w oparciu o analizę przykładu i doświadczenia Węgier, oraz generalizując nauki, które mogą zostać z tego badania wyniesione, pokazuje, że warunki zawarte w Pakcie Stabilności i Wzrostu (Stability and Growth Pact – SGP), czyli tzw. „kryteria Maastricht" stanowią barierę dla pożądanych reform repartycyjnego systemu emerytalnego (PAYG). Głównym problemem dotyczącym Paktu Stabilności i Wzrostu jest fakt, że porusza on kwestie tylko jawnego długu publicznego, całkowicie ignorując dług ukryty. Autor artykułu opisuje racjonalne i możliwe rodzaje finansowania systemów emerytalnych i proponuje prosty model określający okres czasu potrzebny do przeprowadzenia przejścia z repartycyjnego systemu emerytalnego do systemu cał-

kowicie finansowanego. Druga część artykułu opisuje reformę systemu emerytalnego przeprowadzoną na Węgrzech, która miała na celu utworzenie przynajmniej częściowego finansowania emerytur. W tej części autor podkreśla makroekonomiczne znaczenie tej zmiany oraz zastanawia się dlaczego była ona politycznie rozważna, choć niekorzystana w dłuższej perspektywie. W trzeciej części opisuje rolę kryteriów Maastricht i zastanawia się jak mogą się one rozwinąć, aby można było uniknąć niepożądanych skutków. W kolejnej części pokrótce opisane jest częściowe finansowanie jako sposób reformy repartycyjnego systemu emerytalnego, a następnie (za pomocą prostej metody) przeanalizowane zostają różne sposoby finansowania. Ostatnia część artykułu poświęcona została krytycznej analizie rozwiązania zaproponowanego przez Bank Światowy.

Worlds of welfare collide: implementing a European unemployment benefit scheme in the UK / G. McKeever, M. Simpson // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 1, s. 21-44 bibliogr.

Zderzenie światów opieki społecznej: wprowadzenie europejskiego systemu zasiłków dla bezrobotnych w Wielkiej Brytanii.

Kryzys gospodarczy po 2007 roku ponownie rozbudził zainteresowanie europejskim systemem zasiłków dla bezrobotnych (European Unemployment Benefit Scheme – EUBS), który miał być wyrazem solidarności pomiędzy obywatelami krajów członkowskich, a także stabilizatorem gospodarczym w razie wystąpienia asymetrycznych szoków gospodarczych w przyszłości. Zasiłek obowiązujący w całej Unii Europejskiej działałby wspólnie z istniejącym w danym państwie systemem pomocy bezrobotnym. Taka sytuacja stanowi wyzwanie dla zgodności pomiędzy oboma układami, biorąc pod uwagę różnorodność podejść do tematu opieki społecznej w granicach Unii, które oparte są na przynajmniej czterech różniących się od siebie filozofiach pomocy spo-

łecznej: liberalnej, konserwatywnej, społeczno-demokratycznej i południowo-europejskiej. Autorzy artykułu badają trudności prawne, operacyjne i polityczne, które pojawiłyby się w sytuacji wprowadzenia konserwatywnego u podstaw systemu ubezpieczenia społecznego EUBS do liberalnego państwa opiekuńczego czyli Wielkiej Brytanii. Już teraz istnieje parę przeszkód prawnych, a dodanie nowego, uzależnionego od wysokości zarobków zasiłku do i tak już skomplikowanego systemu opieki społecznej przyniosłoby ze sobą znaczące problemy operacyjne. Kwestie te nie są jednak zagadnieniami nie do pokonania. Jednakże, fundamentalne różnice ideologiczne doprowadziłby do uznania EUBS w zaproponowanej formie, za politycznie źle dopasowany do Zjednoczonego Królestwa, nawet w przypadku innej decyzji podjętej w czerwcowym referendum o wyjściu z Unii Europejskiej. Zasiłek składkowy mający utrzymać wysokość dochodów nie pasuje do rezydualnego, uzależnionego od wysokości dochodów systemu państwowego, którego rola ograniczona jest do proponowania ochrony przed skrajnym ubóstwem, przy jednoczesnym motywowaniu do pracy i minimalizowaniu kosztów.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 32.

Bessere soziale Absicherung für Pflegepersonen. Die neuen Regelungen zum sozialen Schutz für pflegende Angehörige / H. Nakielski, R.Winkler // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 1, s. 24-29, tab.

Lepsze zabezpieczenie socjalne dla osób sprawujących opiekę pielęgnacyjną. Nowe regulacje dotyczące ochrony socjalnej dla sprawujących opiekę pielęgnacyjną nad członkami rodziny.

Autorzy zwracają uwagę na obowiązujące w Niemczech rozwiązania, przewidujące zapewnienie zabezpieczenia socjalnego i ochrony socjalnej osobom, które sprawują opiekę pielęgnacyjną nad członkami swojej rodziny, przyjaciółmi bądź sąsiadami. Wspomniane rozwiązania w głównej mierze są adresowane do tej grupy osób, które z powodu sprawowania opieki pielęgnacyjnej nie są w stanie w dalszym ciągu świadczyć pracy zarobkowej. Autorzy wskazują, że w związku z tym w wielu obszarach ubezpieczenia socjalnego ustawodawca zdecydował się na stworzenie regulacji, które zapewniałyby odpowiednie zabezpieczenie socjalne osobom sprawującym opiekę pie-

lęgnacyjną. Warto przy tym nadmienić, iż regulacje te podlegają pewnym modyfikacjom, mającym służyć zwiększeniu ich skuteczności, czego wyrazem są choćby zmiany wprowadzone w obszarze ubezpieczenia emerytalnego i ubezpieczenia od bezrobocia. Mając powyższe na uwadze, autorzy proponują przegląd najważniejszych ustaleń w zakresie zabezpieczenia socjalnego, jakie obowiązują od tego roku. Przybliżają okoliczności w jakich osoba sprawująca opiekę pielęgnacyjną może liczyć na świadczenia z tego tytułu. Do najważniejszych warunków zaliczają, obok zgłoszenia do odpowiedniej kasy pielęgnacyjnej, przede wszystkim konieczność zapewniania pielęgnacji przez określony okres oraz odpowiedni poziom opieki (Pflegestufe). Warto przy tym zaznaczyć, że sprawowanie opieki pielęgnacyjnej nie daje dostępu do wszystkich rodzajów ubezpieczeń. W efekcie osoba zajmująca się opieką pielęgnacyjną nie podlega automatycznie ubezpieczeniu chorobowemu lub pielęgnacyjnemu. Musi o to zadbać samodzielnie.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff und die Folgen: wie jetzt Pflegebedürftigkeit festgestellt und die Höhe des Pflegebedarfs ermittelt wird / H. Nakielski, R.Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 1, s. 9-17, rys. tab. bibliogr.

Nowe pojęcie zapotrzebowania na świadczenia pielęgnacyjne i jego następstwa: w jaki sposób stwierdza się zapotrzebowanie na usługi pielęgnacyjne i określa zakres tego zapotrzebowania.

Przyjęcie po wieloletnich staraniach od stycznia 2017 roku nowego pojęcia pielęgnacji oraz nowego instrumentu oceny zapotrzebowania na usługi pielęgnacyjne, stanowiło pretekst do przyjrzenia się skutkom wprowadzanych rozwiązań. Od początku powstania ubezpieczenia pielęgnacyjnego ustalenie uprawnienia do świadczeń pielęgnacyjnych było kwestią problematyczną. Wcześniej obowiązujące rozwiązania w tej materii, w znacznej mierze bazowały bowiem na chorobach somatycznych, wspierając się przy określaniu pomocy tzw. modelem deficytów, ukierunkowanych na konkretne czynności. Tymczasem dotychczasowy model wskutek wprowadzenia nowego pojęcia pie-

lęgnacji uległ od momentu stworzenia 20 lat temu ubezpieczenia pielęgnacyjnego najgłębszym zmianom. Najważniejszym elementem wprowadzonej reformy stało się zaproponowanie zupełnie nowego postępowania w zakresie określenia przysługiwania i stopnia uprawnienia świadczeń pielęgnacyjnych. Procedura została rozszerzona o nowe elementy i obejmuje obecnie 5 stopni, przy czym w zależności od wysokości stopnia przysługuje osobie uprawnionej różny zakres świadczeń. Kluczowe znaczenie w nowo stworzonych ramach przy wejściu do systemu ubezpieczenia pielęgnacyjnego, ma określenie stopnia w jakim została ograniczona tzw. samoobsługa. Wspomniane procedury mają również zastosowanie w przypadku dzieci, aczkolwiek w przypadku tych najmniejszych, będą obowiązywać szczególne procedury. Reasumując, wprowadzone rozwiązania mają bardzo kompleksowy charakter, przewidując szereg modułów przy ocenie zapotrzebowania na pomoc pielęgnacyjną oraz stopni pielęgnacji, uwzględniając obok tradycyjnych ograniczeń również te nowe o charakterze mentalnym.

Umzug ins Heim wird finanziell unattraktiver. Die Neuregelungen bei der vollstationären Pflege / R. Winkel, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 1, s. 21-23, tab.

Przeniesienie do domów opieki społecznej stanie się nieatrakcyjne finansowo. Nowe regulacje w przypadku pełnej opieki.

Autor postanawia przyjrzeć się konsekwencjom, jakie niesie reforma pielęgnacyjna wprowadzana w Niemczech, dla obecnych oraz przyszłych mieszkańców domów opieki społecznej. Wprowadzone zmiany przewidują m.in. wzmocnienie wolnego wyboru osób uprawnionych do świadczeń pielęgnacyjnych, pomiędzy wyborem opieki ambulatoryjnej a stacjonarnej. W efekcie, o ile świadczenia w ramach opieki ambulatoryjnej w wyniku reformy mają rosnąć, to świadczenia w trybie stacjonarnym mają mieć tendencję przeciwną. Autorzy podkreślają, że wprowadzone zmiany prawne szczególnie dotkną osoby wymagające opieki pielęgnacyjnej w niewielkim stopniu. W ich przypadku po wprowadzeniu nowych przepisów przeprowadzka do domu opieki społecz-

nej może być dla nich zwyczajnie nieatrakcyjna. To zapewne sprawi, że osoby uprawnione do świadczeń pielęgnacyjnych, będą się decydowały na przeniesienie do domu opieki w późniejszym czasie, wtedy gdy ich zapotrzebowanie na świadczenia pielęgnacyjne będzie znacznie wyższe. Chociaż reforma pielęgnacyjna spełni swoją rolę, tj. wymusi na osobach uprawnionych do świadczeń pielęgnacyjnych późniejsze przenoszenie się do domów opieki, to z drugiej strony doprowadzi do tego, iż w domach tych będą znajdować się jedynie osoby w podeszłym wieku o znacznie większych potrzebach pielęgnacyjnych. W efekcie korzystna obecna struktura mieszkańców domów pomocy społecznej ulegnie zmianie.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Does strike action stimulate trade union membership growth? / A. Hodder [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 165-186, rys. tab. bibliogr.

Czy działania strajkowe stymulują wzrost liczby członków związków zawodowych?

Większość prac na temat strajków poświęcona jest jednemu z czterech zagadnień: przyczynom, różnicom pomiędzy sektorami i krajami, zmieniającym się trendom oraz relacji pomiędzy strajkami a innymi formami protestów grupowych i indywidualnych. Niewiele badań rozważało równie ważne pytanie na temat skutków strajków oraz członkostwa w związkach zawodowych pomimo istnienia bogatej literatury analizującej przyczyny spadku liczby pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych oraz strategii zwiększenia liczby członków związków. Artykuł odwraca zwyczajowy sposób traktowania członkostwa w związkach zawodowych jako przyczyny strajków, zamiast tego bada wpływ działań protestacyjnych na ilość osób należących do związków zawodowych. Na początku artykułu autorzy przedstawiają odpowiednie teorie i hipotezy,

następnie wykorzystują unikalny zbiór danych dotyczący osób przystępujących do i opuszczających związek zawodowy, stworzony na przestrzeni siedmiu lat w jednym z głównych związków Wielkiej Brytanii, oraz znaczny zapis działań strajkowych. Badacze wzięli również pod uwagę inne możliwe czynniki warunkujące członkostwo w związkach zawodowych. Wyniki badania pokazują, że w miesiącach, w których odbywały się protesty, bez względu na to czy były to strajki lokalne czy ogólnonarodowe, zaobserwowano znaczny wzrost członkostwa, mierzony zarówno poprzez liczbę osób przystępujących do organizacji, jak i poprzez stosunek osób zapisujących się do osób opuszczających szeregi związkowców. Dane zebrane od nowych członków sugerują, że decyzja o byciu zrzeszonym motywowana jest postrzeganą przez nich niesprawiedliwością oraz postrzeganą skutecznością działania związków zawodowych. Artykuł koncentruje się na korzyściach płynących z organizowania strajków, nawet jeśli dany protest nie osiągnie żadnego efektu, nadal może mieć pozytywny skutek dla związków zawodowych, zwiększając zasoby organizacji oraz ich możliwości skutecznych strajków w przyszłości.

Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen - ein strategisches Dilemma / B. Keller // *WSI Mitt.* - 2017, nr 1, s. 27-35 bibliogr.

Reprezentowanie interesów w przypadku nietypowych stosunków pracy – dylematy strategiczne.

Autor pochyla się nad zagadnieniem reprezentacji interesów osób zatrudnionych w ramach nietypowych form zatrudnienia, zwracając jednocześnie uwagę na strategiczne problemy reprezentowania interesów, na które w swojej pracy napotykają związki zawodowe i rady zakładowe. Analizując dylematy z jakimi borykają się te dwie organizacje, autor skupia się na ogólnych wymaganiach i warunkach dla prowadzonych przez nie działań, zwracając w szczególności uwagę na niską aktywność związkową u atypowych pracowników oraz ich widoczne niedoreprezentowanie w organach rad zakładowych. Omawiając wybór polityk podejmowanych przez związki zawodowe odnośnie atypowych pracowników stwierdzono, że obok klasycznego obszaru

działania, jakim bez wątpienia jest obszar negocjacji układów zbiorowych, wyróżnia się drugi obszar o wyraźnie odmiennym, bardziej lobbingowym charakterze, dotyczącym działań prowadzonych na poziomie politycznym. Należy przyznać, że związki zawodowe stosunkowo późno zainteresowały się kwestią reprezentowania atypowych pracowników i stało się to dopiero po burzliwych dyskusjach, a ich osiągnięcia w zakresie prowadzenia polityk zabezpieczenia układów zbiorowych są raczej skromne. Wyjątek w tej materii stanowi wprowadzenie płacy minimalnej. Rady zakładowe natomiast skupiały się raczej na reprezentowaniu interesów podstawowej załogi, co było m.in. wynikiem braku wystarczających zasobów. Niemniej jednak autor dostrzega przestrzeń dla podejmowania nowych inicjatyw, takich które wymagają odpowiedniej wrażliwości, uporu i cierpliwości przy ich wdrażaniu.

Workplace characteristics and working class vote for the old and new right / C. Arndt, L. Rennwald // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 137-164, rys. tab. bibliogr.

Cechy miejsca pracy a głosowanie na starą i nową prawicę przez klasę robotniczą.

Autorzy artykułu badają rolę jaka odgrywa wielkość zakładu pracy w głosach oddawanych w wyborach przez przedstawicieli klasy robotniczej. Hipoteza artykułu zakłada, że rozmiar miejsca pracy ma wpływ na polityczne zachowania pracowników. W małych zakładach pracy w porównaniu do dużych przedsiębiorstw, jest mniej antagonizmów pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Podobnie, osoby zatrudnione w mniejszych fabrykach zazwyczaj rzadziej należą do związków zawodowych i są bardziej co do nich sceptycznie nastwione, niż ich koledzy z dużych zakładów. Taka postawa hamuje rozwój poczucia wspólnego interesu gospodarczego i wzmacnia podejście autorytarne i sceptycyzm w stosunku do imigracji. W pierwszej części artykułu omówiona została dotychczasowa literatura przedmiotu oraz rozwinięte zostały teoretyczne argumenty i hipotezy. Następna sekcja poświęcona została wykorzystanym danym

i metodom. Autorzy przeprowadzają analizę w dwóch etapach. Najpierw badają wpływ wielkości zakładu pracy na poglądy polityczne a następnie na polityczne wybory, na przykładzie danych pochodzących z European Social Survey, sondażu przeprowadzonego w latach 2002–2010 w 16 krajach członkowskich. Wyniki badania pokazują, że pracownicy mniejszych przedsiębiorstw są bardziej prawicowi pod względem gospodarczym, a także bardziej autorytarni i zasadniczy w kwestii imigracji. Takie rezultaty można wyjaśnić rzadszym występowaniem nieporozumień między pracodawcą a pracownikami oraz mniejszą ilością działających w małych firmach związków zawodowych. Autorzy pokazują także, że klasa robotnicza zatrudniona w małych zakładach faktycznie głosuje na prawicowe partie, podczas gdy ich koledzy z większych fabryk wspierają socjal-demokratów. Sytuacja taka znów jest spowodowana silniejszymi skutkami autorytaryzmu i sceptycyzmu w kwestii imigrantów. Artykuł wskazuje na ważne strukturalne wyjaśnienia takiego stanu rzeczy oraz różnice występujące pomiędzy państwami.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ahn T. 1
Arndt C. 51
Asfar B. 37

Banyar J. 44
Berloffa G. 16
Birtch T.A. 25
Bogg A. 35
Bonache J. 31
Bondarouk T. 20, 21
Bos-Nehles A. 21

Cabus S.J. 33
Chiang F.F.T. 25
Choain L. 36
Conaghan J. 40
Conen W. 12

Damiani M. 13
Dilmaghani M. 30

Eichhorst W. 2
Elsayed A. 27

Farndale E. 19
Florez L.A. 6, 7
Fouarge D. 27
Froehlich D. E. 23
Furtmueller E. 20

Glitz A. 3
Grip A. de 27
Grover C. 32
Gutierrez-Barbarrusa T. 5

Haelermans C. 33
Haider A. 4
Hodder A. 49
Hohendanner Ch. 24
Horodnic I.A. 28
Hurrell S.A. 34

Jahangir A. 4

Kassenboehmer S.C. 9
Keller B. 50
Kosior A. 8

Lale E. 15
Laurent T. 11
Lemański M.K. 25

Malzy T. 36
McKeever G. 45

Mihoubi F. 11

Nakielski H. 46, 47, 48
Neubäumer R. 26
Nielen S. 17
Nijenhuis K. 21

Owens R. 10

Parry E. 20
Perales F. 7
Pompei F. 13

Ramos Lobato P. 24
Rennwald L. 51
Ricci A. 13
Richardas J. 34
Riley R. 29
Rosazza Bondibene C. 29

Rubaszek M. 8

Sanders K. 19
Schatz S.G. 9
Schiek D. 39
Schiersch A. 17
Schippers J. 12
Scholarios D. 34
Schulze Buschoff K. 12
Schwab S.J. 41
Seifert H. 18
Simpson M. 45
Sperber C. 14
Stewart A. 10
Stich J.F. 38

Tobsch V. 2
Tucker E. 42

Walwei U. 14
Weinschenk P. 43
Wierus K. 8
Williams C.C. 28
Winkler R. 46, 47, 48

Yalabik Z.Y. 22
Zarraga-Oberty C. 31

Wolne miejsca pracy (%)[1]

Kraj	2015	2016	2017
Austria	1,8	1,9	2,2
Belgia	2,1	2,6	3,2
Bułgaria	0,9	1,0	1,0
Chorwacja	1,4	1,8	2,2
Cypr	1,1	1,0	1,2
Czechy	1,7	2,5	3,1
Dania	.	.	.
Estonia	1,3	1,5	2,0
Finlandia	2,0	2,3	2,7
Francja	.	.	.
Grecja	0,9	0,8	1,0
Hiszpania	0,7	0,7	0,8
Holandia	1,6	2,0	2,3
Irlandia	1,0	1,0	1,0
Litwa	1,1	1,3	1,6
Luksemburg	1,2	1,5	1,5

cd. **Wolne miejsca pracy (%)**

Kraj	**2015**	**2016**	**2017**
Łotwa	1,6	1,6	1,8
Malta	.	.	.
Niemcy	2,5	2,5	2,6
Norwegia	2,2	2,0	2,1
Polska	0,6	0,8	1,0
Portugalia	0,6	0,7	0,9
Rumunia	1,0	1,3	1,3
Słowacja	0,9	1,0	1,0
Słowenia	1,4	1,8	2,1
Szwecja	2,1	2,5	2,7
W. Brytania	2,4	2,4	2,4
Węgry	1,5	1,8	2,0
Włochy	.	.	.
UE 28	1,7	1,8	1,9

Źródło: Eurostat.
[1]W 1. kwartałach