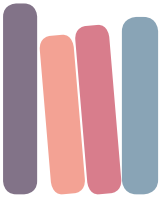
ISSN 0209-357X

GBPiZS

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

8

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 1–9
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 10–16
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 17–31
IV. Wynagrodzenie 32–34
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 35–42
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP ..... –
VII. Prawo pracy 43–45
VIII. Zabezpieczenie społeczne 46
IX. Warunki i jakość życia ..... –
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 47–51

Indeks alfabetyczny 119
Tablica statystyczna: Dni nieprzepracowane w wyniku wypadków przy pracy

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

Empl. Relat. – Employee Relatons, Bradford 2017 nr 3
Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2017 nr 2
Ind. Relat. – Industrial Relations, Berkley 2017 nr 2
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2017 nr 3-4, 5-6, 7-8
J. Labor Econ. – Journal Labor Economics, Chicago 2017 nr 2
Work-Employ. Society – Work, employment and society, Durham 2017 nr 2

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. 32, 34, 43, 47.

KOMPETENCJE KADRY KIEROWNICZEJ - SATYSFAKCA Z PRACY - USA - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Boss competence and worker well-being / B.M. Artz, A.H. Goodall, A.J. Oswald // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 2, s. 419-450, rys. tab. bibliogr.

Kompetencje szefa a samopoczucie pracownika.

Prawie wszyscy pracownicy mają kierownika lub „szefa", mimo to niewiele wiadomo o tym, jak szefowie wpływają na jakość życia pracowników, przeprowadzono bowiem niewiele badań na ten temat. Niniejszy artykuł przedstawia nowe wyniki dotyczące tej kwestii, bazując na wcześniejszych innowacyjnych pracach, które opisywały potencjalne zadania szefów, takie jak szkolenie, doradzanie i motywowanie. Podejście to jest logiczne i na pewno ujmuje niektóre z rzeczywistych działań kadry kierowniczej. Jednakże, przedstawiona w artykule koncepcja różni się od poprzednich w jeden znaczący sposób. Z założenia szefowie są szczególnego rodzaju pracownikami, ponieważ ponoszą odpowiedzialność, mają kontrolę nad resztą pracowników oraz podejmują szereg decyzji organizacyjnych. Dlatego też, nie należy postrzegać ich jedynie jako kolejne

czynniki produkcji lub czynniki zmieniające tylko jakość wkładu pracowników. Autorzy artykułu uważają, że szefowie kształtują naturę organizacji i właśnie takie podejście do nich jest bardziej odpowiednie. Wyniki analizy zaprezentowane w niniejszym artykule wskazują, że techniczne kompetencje szefa są pojedynczym najsilniejszym wskaźnikiem zadowolenia z pracy odczuwanym przez pracowników, które z kolei stanowi czynnik warunkujący dobre samopoczucie pracownika i jest znanym wskaźnikiem stopnia częstotliwości odejść z pracy. Ponadto, podniesienie kompetencji kierownika jest związane z polepszeniem się samopoczucia osoby zatrudnionej, nawet jeśli pozostaje ona na tym samym stanowisku lub w tym samym miejscu pracy. Znaczącą rolę odgrywają tu zmienne, które do tej pory nie były uwzględnianie przez badaczy, takie jak: czy awans kierownika miał charakter wewnętrzny, czy potrafi w nagłych sytuacjach wykonywać pracę pracownika, oraz jak oceniane są jego kompetencje. Dane wykorzystane w analizie pochodzą z badań dotyczących satysfakcji z pracy a przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii.

Broadband in the labor market: the impact of residential high-speed Internet on married women's labor force participation / L.J. Dettling // *Ind. Labor Relat. Rev*. - 2017, nr 2, s. 451-482, rys. tab. bibliogr.

Szerokopasmowy dostęp do rynku pracy: wpływ dostępu do szybkiego Internetu w domu na obecność zamężnych kobiet na rynku pracy.

Dostęp do szybkiego Internetu zmienił sposób życia i pracy ludzi. Mimo to nie ma wielu badań poświęconych roli Internetu w zmianie wyników jednostki na rynku pracy. To pominięcie jest szczególnie zastanawiające biorąc pod uwagę fakt uznania przez ekonomistów Internetu jako potencjalnego środka, mogącego wprowadzić zmiany na rynkach pracy. Autorka artykułu analizuje wpływ Internetu na rynek pracy i sprawdza, czy dostęp do niego w domu wpłynął na podaż pracy, szczególnie wśród kobiet zamężnych. Potencjalne skutki korzystania z Internetu dla podaży pracy są wielowymiarowe ze względu na różne sposoby jego użycia. Internet wykorzystywany do pracy w domu może obniżyć koszty i czas pracy, zmniejszyć problemy związane z szukaniem

pracy, oraz oszczędzić czas, który możemy poświęcić obowiązkom domowym. Trudno jest ustalić związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy posiadaniem Internetu a wynikami osiąganymi przez jednostkę na rynku pracy, dlatego też autorka artykułu zaproponowała użycie modelu zmiennych instrumentalnych, z których jedną jest ograniczenie dostępu do szybkiego Internetu po stronie podaży. Wyniki badania pokazują, że korzystanie z dostępu do szybkiego Internetu w domu prowadzi do wzrostu partycypacji zamężnych kobiet na rynku pracy, wynoszącego 4,1 punktu procentowego. Sytuacja taka nie ma żadnego wpływu na niezamężne kobiety i mężczyzn. Obecność zamężnych kobiet na rynku pracy wzrasta najbardziej w przypadku dobrze wykształconych mężatek z dziećmi. Korzystanie z dostępu do szybkiego Internetu w domu wpływa także na wzrost liczby godzin pracy oraz częstotliwość zatrudniania zamężnych kobiet.

BEZPIECZEŃSTWO ZATRUDNIENIA - POLITYKA ZATRUDNIENIA - JAPONIA - USA

GBP
eng

Long-term employment and job security over the past 25 years: a comperative study of Japan and the United States / R. Kambayashi, T. Kato // *Ind. Labor Relat. Rev*. - 2017, nr 2, s. 359-394, rys. tab. bibliogr.

Długoterminowe zatrudnienie i bezpieczeństwo zatrudnienia w ciągu ostatnich 25 lat: badanie porównawcze Japonii i Stanów Zjednoczonych.

Artykuł przedstawia i porównuje zmiany (lub ich brak), jakie zaszły w kwestii stabilności zatrudnienia przez ostatnie 25 lat, w dwóch największych dojrzałych gospodarkach rynkowych, czyli w Japonii oraz w Stanach Zjednoczonych. Porównanie doświadczeń tych dwóch państw jest szczególnie interesujące, ponieważ uważa się, że reprezentują one dwa przeciwstawne systemy zatrudnienia. Ponadto system japoński wzbudza ostatnio zainteresowanie jako potencjalna realna alternatywa dla modelu anglo-amerykańskiego, szczególnie pod względem odpowiedzi na kryzys gospodarczy, który, choć w różnym czasie, dotknął te dwa kraje. Wyniki analizy pokazują, że mężczyźni w wieku

najwyższej aktywności zawodowej, którzy pracowali przynajmniej przez 5 ostatnich lat, w Japonii cieszą się znacznie wyższą stabilnością zatrudnienia niż ich odpowiednicy w USA. Co godne uwagi, japońskie „Stracone Pokolenie", ma ledwo dostrzegalny szkodliwy wpływ na stabilność zatrudnienia tej grupy japońskich pracowników. Z kolei, poziom bezpieczeństwa pracy w przypadku osób będących w połowie kariery zawodowej oraz młodych pracowników pogorszył się, ale tylko w Japonii. Autorzy badania przeprowadzili także analizę utraty pracy pomiędzy dwoma omawianymi państwami. Wyniki badania potwierdziły, że jeśli chodzi o ochronę pracowników przed zwolnieniem ze stanowiska, długość stażu pracy odgrywa niezmiennie większą role w Japonii niż w Stanach Zjednoczonych. Ponadto okazało się, że różnica we wpływie stażu pracy na stabilność zatrudnienia pomiędzy dwoma państwami powiększyła się. Podsumowując, to nie gospodarka Japonii, charakteryzująca się najdłuższą gospodarczą stagnacją, lecz gospodarka USA, która cieszy się najdłuższą gospodarczą ekspansją, doświadcza pogorszenia się bezpieczeństwa zatrudnienia, co wskazuje na brak zbieżności pomiędzy systemem japońskim i amerykańskim.

Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work / E. Hatton // *Work Employ. Society*. - 2017, nr 2, s. 336-351, rys. bibliogr.

Mechanizmy niewidzialności: ponowne przemyślenie koncepcji niewidzialnej pracy.

W połowie lat 80-tych, Arlene Kaplan Daniels stworzyła termin „niewidzialna praca", który odnosił się do tych rodzajów nieodpłatnej pracy kobiet – w domu oraz wolontariatu – która była lekceważona zarówno pod względem ekonomicznym jak i kulturowym. Od tego czasu badacze stosowali to określenie do różnych rodzajów sfeminizowanej pracy związanej z reprodukcją (płatnego zajęcia w gospodarstwie domowym, karmienia piersią, pracy emocjonalnej i opiekuńczej), a następnie objęli tym pojęciem inne zajęcia, niezwiązane z pracą kobiet. Do tej pory nie ma jednak dokładnej jasności i powszechnej zgody co do znaczenia „niewidzialności" oraz mechanizmów, które przyczyniają się do jej powstania. Poprzez dogłębną analizę rozległej literatury na temat tego rodzaju pracy, a także innych typów zajęć nie opisanych wyraźnie w ten

sposób, autorka artykułu próbuje zrekonstruować „niewidzialną pracę" jako bardziej solidną koncepcję analityczną. Twierdzi ona, że praca staje się niewidzialna poprzez działanie trzech przecinających się mechanizmów socjologicznych, określnych tutaj jako kulturowe, prawne i przestrzenne mechanizmy niewidzialności. W zależności od działania konkretnego mechanizmu, „niewidzialna praca" może odbywać się w sferze prywatnej lub w oficjalnych miejscach pracy; może oznaczać tylko jeden aspekt danego zajęcia lub obejmować jego całość; może być nielegalna lub wynikać z uwarunkowań danej kultury. Pomimo tego, że mechanizmy różnią się pod względem działania oraz stopnia intensywności, każdy z nich przysłania fakt wykonywania pracy, a przez to przyczynia się do obniżenia jej wartości ekonomicznej. Docelowo, poprawiona w niniejszym artykule koncepcja niewidzialności daje badaczom nowe narzędzie analityczne, dzięki któremu możliwe jest rozwiązanie systemów, które działają na szkodę pracowników.

The perforated borders of labour migration and the formal state: meta-state and para-state regulations / F.V. Portes Virginio, B. Gravey, P. Stewart // *Empl. Relat*. - 2017, nr 3, s. 391-407 bibliogr.

Nieszczelne granice migracji zarobkowej a państwo formalne: przepisy meta-państwa i para-państwa.

Autorzy artykułu badają różnice w przepisach z zakresu rynku pracy dotyczących imigrantów zarobkowych oraz tego, co ujawniają one na temat zasad i nadzwyczajnych przepisów na poziomie państwowym, na przykładzie dwóch współczesnych ekonomii politycznych. Badania przeprowadzono w Meksyku i na północy Irlandii. Pracownicy zarobkowi i ich rodziny byli zaangażowani w zaprojektowanie badania oraz w jego realizację. Wyniki pokazują, iż doświadczenia imigrantów zarobkowych związane z podporządkowaniem się rynkowi pracy są częścią szerszego procesu obejmującego swoim zasięgiem adaptację i wykluczenie, w którym bierze udział państwo, oraz w szerszej perspektywie także uczestnicy meta- i para-państwa. W różnych miejscach,

państwach i kontekstach, niepewność i niebezpieczeństwo doświadczane przez migrantów zarobkowych i ich rodziny, podkreśla nieszczelność formalnego racjonalnego państwa prawa, a w obecnym kontekście ekonomicznym, zbieżność pomiędzy nielegalnością i neoliberalnymi przepisami gospodarki tworzonymi przez państwo. Niniejsza praca podważa ograniczenia agencyjności państwa, ukazując potrzebę uczestnictwa społeczeństwa obywatelskiego we wspieraniu i obronie imigrantów zarobkowych. Ważne jest, aby rozszerzyć badanie na inne obszary geograficzne i inne gospodarki polityczne. Pomimo dwóch bardzo różnych kontekstów społeczno-gospodarczych artykuł pokazuje, iż interakcja, zależności i restrukturyzacja rynków pracy z aktywnymi zawodowo imigrantami zarobkowymi może być rozumiana w kontekście meta- i para-państwowych działań, które łączą niepewności neoliberalnego zatrudnienia. Doświadczenia imigrantów przedstawiają zakres, w którym nawet formalne legalne stosunki pracy mogą ulec zawieszeniu przez para-legalne działania i instytucje.

(Re)conceptualising precarity: institutions, structure and agency / J.A. Hardy // *Empl. Relat*. - 2017, nr 3, s. 263-273, tab. bibliogr.

(Re)konceptualizacja niepewności: instytucje, struktura, agencyjność.

Książka „Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa" Guy'a Standing'a na nowo rozpaliła dyskusję dotyczącą zmieniającej się natury klasy robotniczej w obliczu gospodarki globalnej. Miała ona także ogromny wpływ na tę dyskusję poprzez rozwinięcie pojęcia niepewności pracy, sugerując, że pracownicy nią dotknięci stanowią odrębną, „niebezpieczną" klasę społeczną, co według autorki pracy jest niebezpieczne samo w sobie. Artykuł omawia kwestię niepewności pracy i odnosi się do jej słabości czasowych, historycznych i analitycznych, które ujawniają się w wielu relacjach. Dotychczasowe analizy niepewności pracy dzielą się na dwa głosy; te, które podkreślają znaczenie kapitału i te, które skupiają się na autonomii i kreatywności pracowników. Artykuł stara się pogodzić te relacje i proponuje przyjrzenie się problemowi przez pryzmat syntezy ekonomii politycznej, której teoretyczne założenia poważnie traktują struktury i instytucje

kapitalizmu oraz agencyjną rolę pracowników zarówno pod względem indywidualnym jak i grupowym. Wnosi on swój wkład w literaturę przedmiotu na trzy sposoby. Po pierwsze twierdzi, że przestrzenność kapitalizmu i jego wrodzona tendencja do występowania kryzysów stanowią dwie kluczowe strukturalne siły wpływające na niepewność pracy. Po drugie omawia czasowe i instytucjonalne czynniki kształtujące niepewność w kontekście historycznym i porównawczym. Po trzecie, bada agencyjny wpływ na niepewność w odniesieniu do możliwości samoorganizowania się pracowników będących w niepewnej sytuacji zawodowej oraz ich potencjału do formowania solidarności z innymi grupami. Wnioski wynikające z artykułu mówią, że niepewność pracy jest nieodłączną cechą kapitalizmu i dlatego też nie należy traktować prekariatu jako oddzielnej klasy społecznej. Konsekwencje takiego rozumienia tej grupy, oznaczają dla aktywistów potrzebę formowania solidarności pomiędzy wszystkimi rodzajami pracowników w celu stworzenia stabilnego zatrudnienia.

Skill demands and mismatch in U.S. manufacturing / A. Weaver, P. Osterman // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 2, s. 275-30, rys. tab. bibliogr.

Wymagania związane z umiejętnościami i ich niedopasowanie w sektorze produkcyjnym w USA.

Ostatnie wydarzenia gospodarcze zapoczątkowały debatę dotyczącą stopnia strukturalnego niedopasowania pracowników w amerykańskiej ekonomii. Jedne z najczęściej pojawiających się opinii dotyczą braku umiejętności wśród pracowników wymaganych u pracowników przez pracodawców. Niniejszy artykuł odnosi się do tego tematu poprzez przedstawienie i analizę wyników pochodzących z badania przedsiębiorstw produkcyjnych w Stanach Zjednoczonych. Według wiedzy autorów, jest to pierwsze badanie, które bezpośrednio mierzy konkretne wymagania pracodawców pod względem umiejętności pracowników, oraz doświadczenia związane z zatrudnieniem na podstawie ankiety reprezentacyjnej na poziomie tego samego sektora. Wyniki analizy pokazują, że zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników jest umiarkowane, a dwie

trzecie zakładów produkcyjnych nie ma żadnych trudności w znalezieniu potrzebnych im ludzi. W przypadku pozostałych przedsiębiorstw zapotrzebowanie na umiejętności matematyczne i językowe na wysokim poziomie jest znaczącym wskaźnikiem długo nieobsadzonych wakatów w przeciwieństwie do zapotrzebowania na umiejętności związane z komputerami oraz inne umiejętności dotyczące krytycznego myślenia/rozwiązywania problemów. Szczególnie interesujący jest fakt, że super nowoczesne fabryki nie doświadczają problemów ze znalezieniem nowych pracowników. Jeśli chodzi o potencjalne mechanizmy mogące przyczyniać się do problemów z zatrudnieniem nowych osób, nie zależą one ani od zewnętrznych warunków regionalnej podaży ani od wewnętrznych praktyk firmy. Dane pokazują, że największe prawdopodobieństwo nieobsadzonych przez długi czas wakatów dotyczy przedsiębiorstw, które są częścią większej grupy, lub które wymagają wysoce wyspecjalizowanych umiejętności. Autorzy niniejszego artykułu uważają, że powyższe wyniki świadczą o znaczeniu czynników, które komplikują interakcję podaży i popytu – podziały, zła komunikacja/koordynacja – i to na nich należy się skupić.

Social networks and labor markets: how strong ties relate to job finding on Facebook's social network / L.K. Gee, J. Jones, M. Burke // *J. Labor Econ.* - 2017, nr 2, s. 485-518, rys. tab. bibliogr.

Sieci społeczne a rynek pracy: jak mocne więzi społeczne odnoszą się do znalezienia pracy na portalu społecznościowym jakim jest Facebook.

Ponad 50% stanowisk pracy obsadzanych jest dzięki sieciom społecznym. Pomagają one także wyjaśnić takie zjawiska obserwowane na rynku pracy jak, przedłużające się bezrobocie oraz społeczno-gospodarczą, geograficzną i rasową koncentrację bezrobocia. Osoby, które znalazły pracę dzięki znajomym, charakteryzują się niższą rotacją i większą wydajnością. Jak widać więc sieci społecznościowe są istotnym elementem poszukiwania pracy. Niniejszy artykuł poszerza materiał badawczy w tym temacie i stara się odpowiedzieć na pytanie, jakie więzi są najbardziej przydatne w poszukiwaniu pracy? Siła więzi mierzona jest poprzez określenie stopnia bliskości dwojga ludzi. W artykule jest ona określana ilością interakcji w trakcie roku dwóch osób bezpośrednio

lub poprzez wspólnych znajomych. Poprzednie badania w tym temacie przedstawiały mieszane wyniki. Na przykład Mark Granovetter sugerował w swoich pracach, że to „słabe więzi" są bardziej wartościowe niż „więzi mocne", gdyż to osoby należące do dalszych znajomych mogą posiadać wiadomości na temat nowych wakatów. W badaniu wykorzystano dane pochodzące od sześciu milionów użytkowników Facebooka. Wykazały one jednak trend dokładnie odwrotny, niż przedstawiony w badaniu Granovettera. Autorzy artykułu określili wskaźnik zastępczy służący pomocy w szukaniu pracy, poprzez odnalezienie ludzi, którzy ostatecznie otrzymali miejsce pracy w tej samej firmie co znajomy. Wyniki badania pokazują, że większość ludzi otrzymuje pomoc od jednej z osób należących do ich wielu „słabych więzi", ale pojedyncza „mocna więź" okazuje się być zdecydowanie bardziej wartościowa.

The state, employment, and regulation: making work not pay / J. Grady // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 274-290 bibliogr.

Państwo, zatrudnienie a przepisy: tworzenie pracy nie płacy.

Od 2010 r. wysokość zarobków w Wielkiej Brytanii stale spada. Słaby wzrost wysokości płacy jest stale wyprzedzany przez inflację, co oznacza, że pracownicy obserwują coroczny spadek wysokości swoich wypłat od 2008 r. Artykuł analizuje powyższe tendencje poprzez przyjrzenie się związkowi pomiędzy przepisami rynku pracy, płatnym zatrudnieniem a państwem. Autorka bada rolę, jaką odgrywają szczególne środki aktywnej polityki rynku pracy oraz zwiększone wykorzystanie umów nieregulujących godziny pracy w tworzeniu dogodnego środowiska dla rozkwitu niskopłatnych stanowisk pracy. Ponadto analizuje rolę aspektów finansowych, na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat, w propagowaniu naturalizacji przepisów, które instytucjonalizują niskie zarobki i deregulują gospodarkę na korzyść wielkiego biznesu. Do przeprowadzenia badania wykorzystano prace akademickie, oficjalne statystyki oraz analizę przeprowadzoną

przy użyciu koncepcji neoliberalizmu. Wyniki badania pokazują, że z powodu zestawu połączonych ze sobą makro i mikro czynników, niskie wynagrodzenie pozostanie głęboko zakorzenione w Wielkiej Brytanii i udowadniają, że sytuacja ta nie wynika z formy naturalnej odpowiedzi na zapotrzebowanie rynku pracy. Wręcz przeciwnie, te przepisy są neoliberalne w swojej motywacji a rezultat utworzenia niskopłatnego i niepewnego zatrudnienia jest znaczącą cechą charakterystyczną współczesnego rynku pracy i jest zamierzony. Artykuł zachęca do przemyślenia kwestii niskiej płacy w Wielkiej Brytanii oraz ekonomicznych warunków nierówności spowodowanej niskimi zarobkami poprzez podkreślenie alternatywnych form zrozumienia przyczyn takiej sytuacji, na którą wpływają przede wszystkim przepisy obowiązujące w państwie. Wnosi on swój wkład w pracę na ten temat, poprzez połączenie odrębnych i ważnych dla badaczy stosunków pracowniczych współczesnych kwestii, jednak odnosi je do roli państwa oraz przepisów neoliberalnych.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 28, 33.

Are new work practices applied together with ICT and AMT? / A. Bayo-Moriones, M. Billon, F. Lera-López // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 3-4, s. 553-580, tab. bibliogr.

Czy nowe praktyki z zakresu organizacji pracy są stosowane razem z teleinformatyką i zaawansowanymi technologiami produkcyjnymi?

Celem tego artykułu jest przeanalizowanie związku pomiędzy teleinformatyką (ICT) i zaawansowanymi technologiami produkcyjnymi (AMT), a stosowaniem nowych praktyk z zakresu organizacji pracy, takich jak: autonomia stanowiska pracy, praca zespołowa, zakres zadań i obowiązków, systemy sugestii, grupy uczestniczące. Szczególną uwagę poświęcono odpowiedzi na pytanie, czy związek ten jest tak samo silny w przypadku obydwu badanych technologii. Dane uzyskane zostały zebrane z 281 hiszpańskich przedsiębiorstw. Rezultaty badania wskazują, iż korzystanie z zaawansowanych technologii produkcyjnych przez pracowników, jest pozytywnie skorelowane z ich większym zaangażowaniem w samodzielnie zarządzanych zespołach, autonomią stanowisk

pracy w procesie produkcyjnym i stosowaniem systemów sugestii. Natomiast nie występuje statystycznie istotna korelacja między stosowaniem AMT a rozszerzeniem zakresu zadań i obowiązków. Tłumaczy się to faktem, iż wiele firm stosując zaawansowane technologie produkcyjne uprościła opis stanowisk pracy w zakresie rutynowych i powtarzających się zadań. Współzależność pomiędzy stosowaniem teleinformatyki oraz nowych praktyk z zakresu organizacji pracy została potwierdzona tylko częściowo, i to jedynie w przypadku angażowania się pracowników. Co się tyczy zakresu zadań i obowiązków, oczywistą konsekwencją korzystania z ICT jest obniżenie kosztów komunikacji i koordynacji w przedsiębiorstwie, co sprzyja specjalizacji i ograniczeniu różnorodności zadań wykonywanych przez pracowników. Ograniczenie powyższych kosztów umożliwia scentralizowanie podejmowania decyzji, co wpływa negatywnie na autonomię stanowisk pracy i rozwój pracy grupowej. Autorzy rekomendują stosowanie zaawansowanych technologii produkcyjnych, miedzy innymi w celu wspierania procesu wprowadzania nowych praktyk z zakresu pracy, co przekłada się na wydajność organizacji. Podkreślają natomiast brak automatycznej współzależności między stosowaniem teleinformatyki a wykorzystaniem nowych praktyk z zakresu organizacji pracy.

Developing service climate in local vs. foreign firms in smaller Asian emerging markets: a resource-based and social exchange perspective / H.T. Hoang [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 3-4, s. 627-656, rys. tab. bibliogr.

Rozwijanie klimatu świadczenia usług w lokalnych vs. zagranicznych firmach na małych azjatyckich rynkach wschodzących z perspektywy bazującej na zasobach oraz teorii społecznej wymiany.

Sektor usług ma kluczowe znaczenie dla globalnego rozwoju gospodarczego stanowiąc ponad 70% PKB w krajach wysoko rozwiniętych oraz blisko 40% w krajach rozwijających się. Toteż istotnym zjawiskiem jest klimat świadczenia usług, który opiera się na postrzeganiu przez pracowników znaczenia jakości usług świadczonych przez ich firmy. Odnosi się on również do stopnia kompetencji pracowników i ich działań podejmowanych w celu zapewnienia usług na najwyższym poziomie. Udowodniono, iż korzystny klimat świadczenia usług sprzyja ich wysokiej jakości, efektywności organizacyjnej i pozytywnej reakcji klientów. Przeanalizowano czynniki tworzące ten specyficzny

klimat, tj. zasoby organizacyjne, zasoby ludzkie, działania rozwojowe. Autorzy skoncentrowali się na relacjach między opisanymi powyżej czynnikami oraz na wpływie tej współzależności na klimat świadczenia usług. Wyniki wskazują na istnienie trzech wewnętrznie skorelowanych grup czynników mających wpływ na klimat usług: 1) koncentrujących się wokół działań organizacyjnych, 2) zorientowanych na pozycję rynkową, 3) bazujących na orientacji kulturowej pracowników. Pierwsza grupa dotyczy takich aspektów jak zaangażowanie liderów, zarządzanie zasobami ludzkimi zorientowane na usługi, rozwiązania ułatwiające pracę. Druga obejmuje czynniki związane z konkurencyjnością na rynku. Trzecia opiera się na pracownikach, ich percepcji i skłonności do akceptacji norm i standardów wynikających z podejścia do kultury np. kolektywizmu czy dystansu władzy. Ponadto autorzy zauważają, iż czynniki sprzyjające tworzeniu klimatu świadczenia usług na obszarze małych azjatyckich rynków wschodzących, są bardziej zaawansowane w przypadku zagranicznych firm niż przedsiębiorstw lokalnych. W celu uzyskania przewagi konkurencyjnej nad organizacjami zagranicznymi, lokalne firmy muszą wypracować korzystniejszy klimat świadczonych usług, przede wszystkim poprzez wzmocnienie czynników zorientowanych na pozycję rynkową.

Differences in work-family conflict: which individual and national factors explain them? / A. Ollo-López, S. Goñi-Legaz // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 3-4, s. 499-525, rys. tab. bibliogr.

Różnice w konflikcie praca-rodzina: które indywidualne i narodowe czynniki stanowią ich wyjaśnienie?

Artykuł stanowi przyczynek do międzykulturowej dyskusji dotyczącej relacji pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, analizując hipotezy dotyczące wpływu pracy, zobowiązań rodzinnych oraz płci, nie tylko na indywidualny poziom konfliktu praca-rodzina, ale także na jego wymiar krajowy. Stosując znane teorie (np. konfliktu ról, wsparcia społecznego) przeanalizowano, jak wymiar kultury narodowej wpływa na relacje pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Bazując na danych o pracownikach mieszkających w krajach objętych „Drugim europejskim badaniem jakości życia" oraz informacjach uzyskanych na temat kultury narodowej w ramach projektu GLOBE, autorki wykazują, iż współzależność między wyzwaniami, jakie stawia nam życie zawodowe

i rodzinne, oraz konfliktem praca-dom jest zjawiskiem jednolitym i uniwersalnym na całym kontynencie europejskim. Zgodnie z teorią roli płci, wymagająca i stresująca praca ma większy wpływ na konflikt praca-dom wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Czas poświęcony rodzinie bardziej oddziałuje na konflikt praca-rodzina w przypadku kobiet niż mężczyzn. Artykuł ukazuje, że narodowa kultura ma wpływ na to, jak ludzie pojmują relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym. Zgodnie z hipotezą integracji/segmentacji wynikającej z teorii zarządzania granicami, unikanie niepewności zmniejsza konflikt praca-rodzina. Co więcej, zgodnie z teorią społecznego wsparcia, skoncentrowanie się na potrzebach ludzkich także zmniejsza konflikt praca-rodzina, przede wszystkim wśród mężczyzn. Choć konflikt ten jest, jak dowiodły autorki artykułu, uniwersalny dla całej Europy, jego intensywność zależy od położenia geograficznego na kontynencie. Najsilniej konflikt jest odczuwany w krajach śródziemnomorskich oraz wschodniej Europie, natomiast jego intensywność jest najmniejsza w krajach skandynawskich. Konkludując, w celu złagodzenia konfliktu praca-rodzina należy złagodzić poziom żądań stawianych pracownikom przez miejsce pracy i życie rodzinne, poprzez zastosowanie specjalnych polityk i praktyk w tym zakresie.

Do innovative work practices and use of information and communication technologies motivate employees? / L. Martin // *Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 263-292, tab. bibliogr.

Czy innowacyjne praktyki stosowane w miejscu pracy oraz wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych motywuje pracowników?

Aby zwiększyć osiągnięcia i wydajność przedsiębiorstwa pracodawcy muszą stworzyć organizację pracy motywującą pracowników. Autorka artykułu bada wpływ innowacyjnych praktyk stosowanych w miejscu pracy oraz wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) na motywację pracowników. Analiza ta dostarcza nowych i interesujących wyników na temat sposobu, w jaki firmy mogą tworzyć środowisko motywacyjne. Dotychczas związek pomiędzy innowacyjnymi praktykami w miejscu pracy, TIK i motywacją był rzadko badany, a jeśli już to poziom motywacji był generalizowany lub ograniczony tylko do niektórych jej aspektów, jak na przykład motywacja wewnętrzna. Niniejsza praca jest pierwszą, która ocenia całą ciągłość koncepcji

motywacji, w sposób zdefiniowany przez psychologię społeczną. Pracownicy dokładają starań, ponieważ są zainteresowani powierzanymi im zadaniami (motywacja wewnętrzna), dzięki wartościom i celom, które dzielą z pracodawcą (regulacja określona), ze względu na zagrożenie poczucia własnej wartości (introjekcja), oraz z powodu nagród (regulacja zewnętrzna). Oryginalny model empiryczny, który pozwala na wzięcie pod uwagę odwróconego związku przyczynowego pomiędzy innowacyjnymi praktykami, TIK i motywacją wskazuje, że istniejące wyniki dotyczące koła jakości i uczestnictwa w szkoleniach zostają zmodyfikowane. Wyniki badania potwierdzają pozytywną rolę takich praktyk stosowanych w pracy jak praca zespołowa, normy jakości, formalne oceny, uznanie kierownictwa, polityka pro-rodzinna, oraz motywacja finansowa, które korzystnie wpływają na dobre podejście pracowników do miejsca pracy. Technologie, które najbardziej przyczyniają się do rozwoju środowiska motywującego to te, które ułatwiają wewnętrzny dostęp do informacji (przepływ pracy) oraz wewnętrzny i zewnętrzny dostęp do wiedzy (Internet i email).

Exploring the psychological mechanisms linking work-related factors with work--family conflict and work-family facilitation among Taiwanese nurses / S-Ch. Chen, Y-H. Chiang, Y-J. Huang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 3-4, s. 581-602, rys. tab. bibliogr.

Badanie psychologicznych mechanizmów łączących czynniki związane z pracą z konfliktem praca-rodzina oraz ułatwianiem relacji pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym na przykładzie tajwańskich pielęgniarek.

Wyzwania stawiane z jednej strony przez zakład pracy, zaś z drugiej strony przez rodzinę, mogą wpływać na jakość życia pracownika. Zdaniem autorów, czynniki związane z wykonywaną działalnością zawodową obciążające pracownika, takie jak przeciążenie pracą lub ograniczenia organizacyjne, mogą prowadzić do konfliktu między życiem zawodowym a rodzinnym, spowodowanego wyczerpaniem psychicznym. Inne czynniki związane z wykonywaną działalnością zawodową, tym razem wspierające pracownika, takie jak autonomia stanowiska pracy i ważność wykonywanych zadań,

łagodzą konflikt praca-rodzina dzięki poczuciu satysfakcji z wykonywanej pracy. Analizując dane zebrane podczas badania przeprowadzonego wśród pielęgniarek z Tajwanu, autorzy opisali mechanizmy, za pomocą których aspekty organizacyjne pracy bądź wspierają, bądź obciążają pracownika, a zatem zaostrzają lub łagodzą konflikt między życiem zawodowym a rodzinnym. Ponadto, w swoich badaniach, autorzy wzięli pod uwagę kontekst kulturowy. W przeciwieństwie do krajów zachodnich, pracownicy chińscy przywiązują większą wagę do pracy i mniejszy problem stanowi dla nich problem zakłócania życia rodzinnego przez zawodowe. Reprezentują oni bardziej kolektywistyczne podejście do pracy, jako czynnika raczej sprzyjającego rodzinie niż kolidującego z nią. Jednakże w innych kulturach, kierownictwo powinno rozważyć możliwość zmniejszenia obciążenia pracą, udoskonalić zrównoważenie podaży i popytu na konkretną pracę oraz nadać większe znaczenie wykonywanym obowiązkom. Zastosować tu można elastyczne harmonogramy pracy i dzielenie się pracą.

Gender, availability and dual emancipation in the Swedish ICT sector / L. Holth, A. Bergman, R. MacKenzie // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 2, s. 230-247 bibliogr.

Płeć, dostępność i podwójna emancypacja na przykładzie szwedzkiego sektora technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT).

Od początku lat 70. XX w. rząd Szwecji realizował plan podwójnej emancypacji, promujący połączenie udziału kobiet w rynku pracy z aktywnym ojcostwem, jako środków kwestionujących założenia związane z przypisywaniem ról społecznych płci. Badania pokazują, że pomimo tego wspierającego środowiska, rodzicielstwo zazwyczaj znacznie bardziej wpływa na karierę kobiet niż mężczyzn, gdyż zawód charakteryzujący się dobrym wynagrodzeniem, wysokim statusem oraz możliwościami rozwoju kariery pasuje do tradycyjnego modelu pracującego mężczyzny, który jest zawsze dostępny, jeśli chodzi o obowiązki związane z pracą. Artykuł analizuje nadal istniejące wyzwania stojące przed kobietami i mężczyznami zatrudnionymi w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych w Szwecji, którzy starają się pogodzić zobowiązania wobec

pracy i rodziny. Dane potrzebne do badania zebrano w dużej szwedzkiej firmie informatycznej, zatrudniającej 500 pracowników. Wyniki badania pokazują, jak formalny cel przedsiębiorstwa, polegający na osiągnięciu równości płci, jest osłabiany przez wymogi konkurencyjności. Przedstawiona analiza wykorzystuje koncepcję „dostępności", która łączy zagadnienia gender z pracą i rodziną, w sposób pociągający za sobą ważne konsekwencje zarówno dla pracowników jak i firmy. Badacze odkryli, że kobiety rezygnują ze stanowisk wymagających wysokiej dostępności przestrzennej i czasowej w pracy, na rzecz zawodów, które można łatwiej pogodzić z obowiązkami rodzinnymi. Taki wybór prowadzi do słabszego rozwoju kariery oraz utraty wiedzy specjalistycznej w zakresie technologii, a także do obniżenia swojej pewności siebie. Otrzymane wyniki stoją w sprzeczności z celami firmy dotyczącymi równości płci, a także dążeniami rządu do ułatwienia kobietom i mężczyznom łączenia życia zawodowego i rodzinnego, oraz do zwiększenia liczby kobiet aktywnych zawodowo w sektorze ICT.

A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda / F. Ali [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 1163-1181, tab. rys. bibliogr.

Relacyjne rozumienie równowagi praca-życie w przypadku muzułmanek w krajach zachodnich: agenda przyszłych badań.

Rosnąca globalizacja i intensyfikacja pracy doprowadziły do zatarcia się granic i ról w życiu zawodowym i rodzinnym. Zjawisko to jest wyraźniejsze wśród pracowników – imigrantów, dla których pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym w nowym geograficzno-kulturowym kontekście jest życiową walką. Osiągnięcie równowagi praca-życie jest jeszcze większym wyzwaniem w przypadku muzułmanek żyjących i pracujące w krajach zachodnich. Nie dokonano wystarczających analiz w zakresie spraw dotyczących tej grupy badawczej w kontekście dyskryminacji, islamofobii, presji rodzinnej, religijnej i społeczno-kulturowej. Badanie odchodzi od metodologii jednopoziomowej analizy i stosuje podejście przekrojowe i międzysektorowe.

Autorzy podkreślają, iż zapewnienie równowagi miedzy aktywnością zawodową a życiem rodzinnym jest nowością w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Do tej pory koncepcje powstałe w tym zakresie opierają się o standardy rozwiniętych krajów „Zachodu" i opracowywane są na poziomie indywidualnym. Aby przeanalizować zjawisko równowagi praca-życie w przypadku grup do tej pory niezbadanych, należy przeprowadzać analizy na poziomie zarządczym i krajowym. Muzułmanki mieszkające w krajach zachodnich są w większości bezrobotne, choć deklarują chęć podjęcia pracy. W przypadku muzułmanek w celu zapewnienia równości, różnorodności i sprawiedliwości w miejscu pracy, kierownictwo organizacji musi stosować się do istniejących zasad w tym zakresie, tworzyć politykę przyjazną rodzinie i rozwijać wśród wszystkich pracowników świadomość równych szans zawodowych. Na poziomie makro, państwo powinno zapewnić włączenie muzułmanek w nurt powszechnej pracy poprzez integrację społeczną. Należy także rozwijać wśród muzułmanek świadomość w zakresie możliwości korzystania z opieki nad dziećmi zapewnianej przez szkoły, organizacje kobiece i islamskie ośrodki religijne. Natomiast na poziomie indywidualnym muzułmanki mogą korzystać z sieci społecznych mniejszości etnicznych i religijnych.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Dominant discourse, orientalism and the need for reflexive HRM: skilled Muslim migrants in the German context / J. Mahadevan, K. Kilian-Yasin // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 1140-1162 bibliogr.

Dominujący dyskurs, orientalizm i potrzeba refleksyjnego zarządzania zasobami ludzkimi: wykwalifikowani muzułmańscy emigranci w kontekście niemieckim.

Celem artykułu jest analiza sytuacji wysoko wykwalifikowanych muzułmańskich imigrantów, pracujących w firmach badawczych w Niemczech. Wielu z nich jest uważanych za „globalne" talenty, ponieważ mają dużą wiedzę, są głęboko zaangażowani w zadania wykonywane w miejscu pracy oraz są zawodowo mobilni w wymiarze międzynarodowym. Zdaniem badaczy zarządzanie zasobami ludzkimi musi odejść od funkcjonującej jeszcze tzw. koncepcji orientalistycznej, która bazuje na dziewiętnastowiecznym podejściu zachodniego świata do innych kultur, przede wszystkim kultur Wschodu. Wedle tej teorii, „biali" pracownicy byli racjonalni, wykształceni, nowocześni i świeccy, kierujący się w swych działaniach etyką i prawem, podczas gdy osoby

pochodzenia orientalnego uważane były za obarczone wyłącznie negatywnymi cechami, potrzebujące nadzoru, pomocy i wsparcia w rozwoju ze strony cywilizowanego Zachodu. Do chwili obecnej zjawisko to znajduje swoje odzwierciedlenie choćby w semantyce: pracownik z kraju zachodniego pracujący za granicą nazywany jest ekspatriantem, podczas gdy taka sama osoba z kraju muzułmańskiego nosi miano imigranta. Praktyka ta niesie za sobą ryzyko niewykorzystania utalentowanych i wykształconych muzułmańskich pracowników ze szkodą dla nich samych, ale także dla zatrudniających ich firm. Zarządzając zasobami ludzkimi należy skoncentrować się na różnorodności personelu o innym pochodzeniu narodowym. Znajomość języka kraju zamieszkania nie jest tożsama z asymilacją kulturową. Pracownicy muzułmańscy różnią się między sobą pod względem kwalifikacji, wykształcenia, religijności i aspiracji, toteż nie można ich traktować zbiorowo. Ponadto, w kontekście wykształcenia, kompetencji i posiadanego talentu, nie należy przyjmować z góry koncepcji wyższości „Zachodu" nad „Wschodem". Ograniczy to postawy dyskryminacyjne i umożliwi objęcie właściwym wsparciem pracowników – imigrantów. Autorzy konkludują, iż strategii zarządzania zasobami ludzkimi nie powinno się opracowywać dla muzułmańskich pracowników, ale wraz z nimi.

The effects of algorythmic labor market recommendations : evidence from a field experiment / J.J. Horton // *J. Labor Econ*. - 2017, nr 2, s. 345-385, rys. tab. bibliogr.

Skutki algorytmicznych rekomendacji na rynku pracy: wnioski z eksperymentu w terenie.

Powstanie Internetu dało nadzieję ekonomistom i ustawodawcom na obniżenie kosztów poszukiwania odpowiednich pracowników i doprowadzenie do lepszych wyników rynku. Opinie na temat tego czy nadzieja ta została spełniona są różne, ale wydaje się obecnie, iż Internet miał niewielki wpływ na szukanie i dopasowanie kandydatów na tradycyjnym rynku pracy. Na wielu rynkach produktów online, platformy nie ograniczają się tylko do podawania informacji, ale prezentują wyraźne generowane algorytmicznie rekomendacje dotyczące tego z kim należy handlować lub jaki produkt kupić. Takie systemy potrafią określić preferencje i przedstawić możliwy wybór oraz wziąć pod uwagę wszelkie informacje niedostępne pojedynczym osobom. Do tej pory algorytmiczne rekomendacje były rzadko wykorzystywane na rynku pracy, jednak wraz ze

wzrostem komputeryzacji niektórych aspektów rynku, staną się one coraz bardziej osiągalne. Nie jest jednak pewne czy algorytmiczne rekomendacje są w stanie znacząco polepszyć działania pracodawców. Może się okazać, że wybranie odpowiedniego kandydata na dane stanowisko wymaga oceny cech, które trudno uchwycić w modelu statystycznym. Główna obawa dotyczy jednak faktu, iż rekomendacje z założenia zachęcają pracodawców do pominięcia niektórych potencjalnych pracowników, co z perspektywy społecznej jest krzywdzące. Artykuł przedstawia eksperyment przeprowadzony na internetowym rynku pracy. Pracodawcy, którzy oferowali techniczne stanowiska w swoich firmach i którzy otrzymali rekomendację kandydatów, znaleźli o 20% więcej pracowników w porównaniu do grupy kontrolnej. Badanie nie pokazało żadnych dowodów na to, że sposób ten ograniczył zatrudnianie nierekomendowanych osób. Odnalezieni na potrzeby eksperymentu kandydaci byli statystycznie nie do odróżnienia od osób rekrutowanych przez pracodawców w tradycyjny sposób. Algorytmiczne rekomendacje były najbardziej skuteczne w przypadku tych zawodów, które otrzymały małą pulę kandydatów.

Examining strategic fit and misfit in the management of knowledge workers / C. Collins, R. Kehoe // *Ind. Labor Relat. Rev*. - 2017, vol. 70, nr 2, s. 308-335, rys. tab. bibliogr.

Badanie strategicznego dopasowania i niedopasowania w zarządzaniu pracownikami wiedzy.

Wymiana i łączenie zasobów wiedzy jest niezbędne dla wprowadzenia innowacji, a tym samym przetrwania firmy w szybko rozwijających się sektorach. Jednakże nie wszystkie formalne metody zarządzania pracownikami są tak samo skuteczne w zarządzaniu pożądanymi efektami wiedzy. Ponieważ alternatywne strategie innowacji wymagają wykorzystania wiedzy różnego rodzaju, organizacje muszą wiedzieć, jak wspierać zachowania pracowników przydatne dla danej innowacji. Kluczem do odpowiedzi na to pytanie mogą być systemy zarządzania zasobami ludzkimi (HR). Niniejszy artykuł wzbogaca dotychczasowe badania dotyczące strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi poprzez sprawdzenie, czy lepsza wydajność firmy zależy od kompatybilności pomiędzy

systemem zasobów ludzkich działającym w organizacji a wiedzą wymaganą przez jej strategię innowacji. W tym celu porównuje trzy alternatywne systemy HR i dokładnie sprawdza, jak każdy z nich może być zgodny lub może nie pasować do wyjątkowych wymagań wiedzy stawianych przez dwie strategie innowacji tj. eksploracji i eksploatacji. Autorzy artykułu twierdzą, że specyficzne problemy leżące u podstaw tych dwóch strategii wymagają od najważniejszych pracowników zaangażowania się w różnego rodzaju zachowania związane z szukaniem i łączeniem zasobów wiedzy. Alternatywne systemy zarządzania zasobami ludzkimi teoretycznie tworzą różniące się od siebie zachowania związane z szukaniem i łączeniem wiedzy poprzez sposób, w jaki wpływają na struktury zdolności, motywacji i możliwości pracowników w przedsiębiorstwie. Artykuł pokazuje, że alternatywne systemy HR wspierają jedną z dwóch strategii (eksploracyjną lub eksploatacyjną) oraz że kompatybilność pomiędzy systemem HR danej firmy a strategią innowacji skutkuje lepszymi wynikami organizacji. W badaniu wykorzystano dane zebrane w 230 przedsiębiorstwach zajmujących się oprogramowaniem.

HRM and work practices in Chile: the regulatory power of organisational culture / J.K. Rodriguez, P. Stewart // *Empl. Relat*. - 2017, nr 3, s. 378-390 bibliogr.

Zarządzanie zasobami ludzkimi a procedury pracy w Chile: siła regulacyjna kultury organizacyjnej.

Pomimo tego, że w ciągu ostatnich dwudziestu lat, przynajmniej do czasu kryzysu, Chile i Brazylia stały się jednymi z najmocniejszych gospodarek w regionie, nie przeprowadzono wielu badań dotyczących stosunków pracy ani jakości zatrudnienia w Ameryce Łacińskiej. Przypadek Chile jest szczególnie interesujący, ponieważ kraj ten stanowi przykład neoliberalnego modelu rozwoju państwa, które to podejście jednocześnie maskuje negatywną historyczną relację pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Artykuł przedstawia z perspektywy pracownika cechy procedur pracy, szczególnie praktyki stosowane w zarządzaniu zasobami ludzkimi w miejscach pracy. W szczególności podkreśla siłę regulacyjną kultury organizacyjnej i jej wpływ na regulowanie miejsc pracy i kształtowanie praktyk HRM, które nie podważają autorytarnego porządku

społeczno-kulturowego. W Chile obecne są takie zjawiska jak: ograniczenia nałożone na negocjacje zbiorowe, możliwość zastąpienia pracowników w trakcie strajku oraz zwolnienie ze względu na „potrzeby firmy", co prowadzi do nadużyć wobec zatrudnionych. Praktyki HR zbudowane są wokół podejścia egocentrycznego i kształtowane są przez interesy osobiste. Kandydaci do pracy wybierani są na przykład na podstawie przyjaźni, pokrewieństwa lub innych form więzi społecznych. Dalsze relacje są utrzymywane poprzez różnice statusu, a działają i rozwijają się na zasadzie paternalistycznego związku pomiędzy menedżerami a pracownikami. Wyniki badania sugerują, że praktyki zarządzania zasobami ludzkimi podtrzymują, przy jednoczesnym restrukturyzowaniu, dynamikę monitorowania i kontroli pracownika. Starają się dopasować do europejskiego i amerykańskiego modelu HR, choć często źle pojmują jego cele, gdyż są zdominowane przez historyczne i społeczne wzory relacji. Dane wykorzystane w niniejszej pracy zebrano od nieprobabilistycznej próby 1299 pracowników aktywnych zawodowo w Regionie Metropolitarnym Chile.

Leader creativity expectations motivate employee creativity: a moderated mediation examination / W. Jiang, Q. Gu // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 5-6, s. 724-749, rys. tab. bibliogr.

Oczekiwania liderów w zakresie kreatywności oddziałują na kreatywność pracowników: badanie wpływu.

Kreatywność, rozumiana jako wypracowywanie nowych i pożytecznych koncepcji przez pojedyncze osoby lub grupy takich osób, stała się kluczowym czynnikiem organizacyjnej innowacyjności, produktywności oraz zdolności do przetrwania na globalnym rynku. Biorąc pod uwagę, iż liderzy w organizacji są postrzegani jako jeden z najbardziej wpływowych wiodących czynników w obszarze kreatywności w miejscu pracy, autorzy artykułu wykazali w swoim badaniu rosnące zainteresowanie zjawiskiem oddziaływania liderów na kreatywność innych pracowników. Na podstawie danych uzyskanych od 255 pracowników i ich przełożonych z centrów badawczo-rozwojowych przemysłu samochodowego w Chinach, badacze stwierdzili, iż kreatywna samodzielność

ma wpływ na pozytywną współzależność między oczekiwaniami lidera w zakresie kreatywności a rzeczywistą kreatywnością pracowników. Nie potwierdziły się natomiast założenia badaczy dotyczące mediacyjnej roli autonomii stanowiska pracy na powiązania pomiędzy oczekiwaniami lidera w zakresie kreatywności, kreatywną samodzielnością i rzeczywistą kreatywnością personelu. Z rezultatów osiągniętych w wyniku przeprowadzenia analizy wynika, iż należy szkolić liderów organizacji w zakresie wspierania samodzielności podwładnych. Po drugie, kierownicy powinni tworzyć środowisko sprzyjające kreatywnej samodzielności, umożliwiając pracownikom stosowanie ich własnych metod, tempa i zaangażowania w realizowanie postawionych im zadań. I wreszcie, przełożeni muszą podkreślać znaczenie i przydatność pracy podwładnych, udzielać informacji zwrotnej na temat wykonanej pracy oraz tworzyć możliwości osobistego rozwoju zawodowego pracowników. Działania te przekładają się na większe zaangażowanie personelu w pracę, powstawanie nowych praktycznych koncepcji, co tworzy podstawę rozwoju innowacyjności organizacyjnej i prowadzi do osiągnięcia większej przewagi konkurencyjnej.

Making the cut: occupation specific factors influencing employers in their recruitment and selection of immigrant professionals in the information technology and accounting occupations in regional Australia / S. Almeida, M. Fernando // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 5-6, s. 880-912, rys. tab. bibliogr.

Dopasowywanie: specyficzne czynniki dotyczące zawodów wpływające na pracodawców w procesie rekrutacji i imigrantów – specjalistów z IT i księgowości.

Permanentne niewykorzystywanie umiejętności i kompetencji imigrantów jest aktualnym problemem dla politycznych decydentów. Do tej pory badano go albo za pomocą teorii zasobów ludzkich, albo teorii segmentacji rynku pracy. Omawiany artykuł analizuje to zjawisko za pomocą nowego modelu opracowanego pod kątem specyfiki danego zawodu. Pracodawca odgrywa w nim centralną rolę przy ustalaniu oczekiwanych rezultatów na rynku pracy. Badanie przeprowadzono wśród 21 pracodawców specjalizujących się w usługach informatycznych i księgowych w jednym z regionalnych miast w Australii. Wyniki analizy wskazują na określone preferencje ze strony pracodawców.

Szefowie przedsiębiorstw z obszaru księgowości zdecydowanie faworyzują pracowników z kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym nabytymi w Australii. Ważne są też dla nich kompetencje z zakresu komunikacji nieograniczające się jedynie do umiejętności dobrego posługiwania się językiem angielskim. Natomiast pracodawcy zatrudniający imigrantów do prac z obszaru IT wykazują większą tolerancję dla osób, które zdobyły wiedzę i doświadczenie zawodowe poza Australią. Są skłonni zatrudnić kandydatów z niższymi od standardowych kompetencjami komunikacyjnymi. Nie mają dla nich większego znaczenia cechy osobowościowe pracowników. W efekcie imigranci chcący pracować w firmach świadczących usługi księgowe napotykają na większe bariery w znalezieniu pracy w Australii, niż imigranci poszukujący pracy w firmach informatycznych. W związku z tym pracodawcy, przede wszystkim z obszaru usług w zakresie księgowości, powinni zaznajomić się z kompatybilnością systemów kształcenia w kraju i zagranicą. Pracownikom imigrantom trzeba zapewnić szkolenia z miękkich kompetencji związanych z komunikacją interpersonalną. Natomiast specjaliści z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi muszą doskonalić swoje umiejętności międzykulturowe, aby trafniej oceniać kandydatów imigrantów.

The moderating effect of leadership on perceived organizational justice and affective commitment: a study in China / J. Lee, F. Wei // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 5-6, s. 679-702, rys. tab. bibliogr.

Moderujący wpływ stylu przywództwa na postrzeganą sprawiedliwość organizacyjną i emocjonalne zaangażowanie: przykład Chin.

Podczas gdy literatura fachowa w zachodnich krajach podkreśla ważność sprawiedliwości proceduralnej, większy wpływ na pracowników w Chinach ma sprawiedliwość interakcji. Autorzy artykułu badali wpływ percepcji sprawiedliwości organizacyjnej wśród personelu na emocjonalne zaangażowanie się w wykonywane obowiązki oraz moderujący efekt stylu zarządzania w tym zakresie. Badacze analizowali, czy pozytywny związek pomiędzy emocjonalnym zaangażowaniem a sprawiedliwością interakcji jest silniejszy niż jego pozytywny związek ze sprawiedliwością proceduralną i dystrybucyjną. Ponadto, autorzy postawili hipotezę, że także styl przywództwa w grupach moderuje relacje pomiędzy sprawiedliwością interakcji a emocjonalnym zaangażowaniem.

Dane do badań zostały zebrane z dziesięciu chińskich spółek. Potwierdziły one opisane powyżej hipotezy. Wyniki badań mają duże znaczenie dla zarządzania zasobami ludzkimi, gdyż tworząc politykę w zakresie zasobów ludzkich w Chinach, dobranie odpowiednich metod ma zasadnicze znaczenie. Zaangażowanie się pracowników jest w dużym stopniu zależne od sprawiedliwości interakcji i od tego, czy zatrudnieni uważają, że są sprawiedliwie traktowani przez swoich przełożonych. W Chinach oznacza to konieczność przejścia od zarządzania tradycyjnego do współczesnego. Ponadto, wiele międzynarodowych firm działających na terenie Chin stosuje te same systemy i procedury, co ich firmy matki działające na zachodzie. Stosowanie przez kierowników z zagranicy zasady sprawiedliwości proceduralnej, jako transparentnej i przynoszącej korzystne efekty, ma negatywny wpływ na zaangażowanie, a zatem i na wydajność pracowników pochodzenia chińskiego. Natomiast przywództwo transakcyjne wpływa na pozytywne stosunki psychologiczne oraz zapewnia personelowi informację zwrotną oraz uznanie zawodowe w zamian za jego wysiłek i zaangażowanie.

Muslim employees within „white" organizations: the case of Moroccan workers in the Netherlands / L.J. Berger, C. Essers, A. Himi // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 7-8, s. 1119-1139, tab. bibliogr.

Muzułmański personel w „białych" organizacjach: marokańscy pracownicy w Holandii.

W czasie gdy świat organizacji i biznesu globalizuje się, a narody stają się coraz bardziej wielokulturowe, kwestia zarządzania różnorodnością w przedsiębiorstwach nabiera coraz większego znaczenia. Zarządzanie różnorodnością jest zazwyczaj połączone z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Większość analiz odnoszących się do zjawiska niejednolitości koncentruje się na nierówności płci i mniejszościach narodowych. Natomiast globalizacja i procesy migracyjne wymagają zidentyfikowania i inkorporowania w organizacjach i polityce zarządzania zasobami ludzkimi także różnorodności religijnej. Autorzy artykułu koncentrują się na muzułmańskich pracownikach przedsiębiorstw działających w krajach zachodnich, przede wszystkim w Holandii. W Europie

Zachodniej kwestia wyznawania islamu i jego implikacje zyskują na znaczeniu. Na podstawie wywiadów z wysoko wykształconymi islamskimi pracownikami z różnych sektorów holenderskiej gospodarki, przyjrzano się, jak muzułmanie odnajdują się w pracy w „białych" zachodnioeuropejskich organizacjach oraz przeanalizowano, jak godzą życie zawodowe z praktykami religijnymi. Wykazano, iż pracownicy muzułmańscy napotykają na ograniczenia w miejscu pracy, ale jednocześnie nie są pozbawieni szans na rozwój zawodowy i możliwości godzenia pracy z wypełnianiem obowiązków wynikających z wyznawanej religii. Istniejąca od dawna „biała struktura" powinna być zaadaptowana przez kierownictwo, a jeśli ono tego nie robi, przez samych pracowników, tworząc przestrzeń, dzięki której muzułmański personel mógłby pogodzić swoją tożsamość zawodową z tożsamością wyznaniową. Zróżnicowane kulturowo i religijnie kierownictwo nie gwarantuje osiągniecia tego celu. Organizacje powinny stosować praktyki inkluzyjne, zwalczać stereotypy, prowadzić powszechną edukację w firmie. Nie można także zapominać, iż środowisko muzułmańskie jest heterogeniczne zwłaszcza w kwestiach genderowych oraz wyznaniowych.

Performance appraisals and job satisfaction / P. Kampkötter // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 5-6, s. 750-774, rys. tab. bibliogr.

Ocena pracownika a satysfakcja zawodowa.

Badania stanowiące podstawę artykułu koncentrują się na formalnej ocenie pracowników, jako jednym z najważniejszych narzędzi systemu zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. W tym celu przeanalizowano wpływ formalnej oceny na ogólną satysfakcję zawodową personelu. Dokonano zróżnicowania pomiędzy ocenami bezpośrednio połączonymi z efektami finansowymi, takimi jak wypłata premii i awanse oraz takimi, w przypadku których taki związek nie występuje. Badanie zostało wykonane na próbie 10500 pracowników niemieckich, a zastosowana metoda regresji umożliwiła autorowi ustalenie wpływu ocen pracowników na satysfakcję z pracy z większą precyzją niż miało to miejsce w przypadku poprzednich badań przekrojowych. Stwierdzono występowanie pozytywnej korelacji, przede wszystkim w przypadkach obejmujących efekty finansowe. Oznacza to, iż oceny związane z przyznawaniem premii i awansowaniem,

są znaczącym narzędziem z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, docenianym przez pracowników. Rezultaty badania ukazują, iż w przypadku nie występowania namacalnych korzyści lub nie powiązania ich z procedurą oceny, stosowanie systemu ocen bez wynikających z niego efektów materialnych, ma negatywny wpływ na samodzielne osoby o otwartych umysłach. Dzieje się tak dlatego, że procedura ocen rodzi wśród takich pracowników nadzieje, które nie są spełniane. Autor artykułu przeanalizował wpływ cech charakteru, na współzależność pomiędzy oceną pracy a satysfakcją zawodową. Cechy te obejmują: sumienność, emocjonalną (nie)stabilność, otwartość na nowe doświadczenia, ekstrawertyzm oraz ugodowość. Rezultaty badania dowodzą pozytywnej korelacji procedury oceny, a zatem i satysfakcji zawodowej w przypadku pracowników charakteryzujących się ekstrawertyzmem oraz sumiennością. Korelacja negatywna występuje w przypadku personelu o zaburzonej emocjonalnej stabilności, cechujących się ugodowym charakterem oraz otwartością na nowe doświadczenia.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI - CHINY - KOREA POŁUDNIOWA - AUSTRALIA GBP eng

Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia / Z. Jiang, P.J. Gollan, G. Brooks // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 7-8, s. 973-1004, tab. bibliogr.

Współzależność między sprawiedliwością organizacyjną, zaufaniem organizacyjnym oraz zaangażowaniem organizacyjnym: międzykulturowe badanie przeprowadzone w Chinach, Korei Południowej i Australii.

W coraz bardziej zglobalizowanym świecie, organizacje, które funkcjonują w wielu krajach, stały się istotną częścią światowej gospodarki. Wymaga to przeanalizowania i zrozumienia postaw pracowników w różnych krajach oraz ich wpływu na całą organizację. Jednym z istotnych obszarów jest sprawiedliwość organizacyjna (dystrybucyjna, proceduralna i interakcyjna) oraz jej współzależność z zaufaniem organizacyjnym i zaangażowaniem organizacyjnym. Autorzy artykułu, dla potrzeb swojego badania, zebrali

dane od pracowników uniwersyteckich z Chin, Korei Południowej i Australii. Założyli, iż zaufanie organizacyjne ma wpływ na współzależność pomiędzy afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym oraz sprawiedliwością dystrybucyjną (sprawiedliwość dotycząca dochodów) i sprawiedliwością proceduralną (sprawiedliwość procedur z zakresu dystrybucji dochodów) we wszystkich trzech krajach. W Australii, sprawiedliwość proceduralna i afektywne zaangażowanie organizacyjnie były mocno ze sobą powiązane, a zaufanie organizacyjne miało silny wpływ na relacje pomiędzy tymi dwoma zjawiskami. W Chinach i Korei Południowej, zarówno sprawiedliwość dystrybucyjna jak i sprawiedliwość proceduralna były mocno powiązane z afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym. Również w tych dwóch krajach, podobnie jak w Australii, zaufanie organizacyjne wywierało silny wpływ na relacje pomiędzy sprawiedliwością proceduralną a afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym. W Chinach zaufanie organizacyjne wywierało jedynie umiarkowany wpływ na relacje między sprawiedliwością dystrybucyjną a afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym, podczas gdy w Korei wpływ ten był bardzo silny.

A social institutionalist perspective on HR diffusion: historical and cultural receptivity to HRM in a post-communist context / K. Dalton, C. Bingham // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 5-6, s. 825-851, tab. bibliogr.

Perspektywa społecznej instytucjonalizacji na upowszechnianie zasad zarządzania zasobami ludzkimi: historyczna i kulturowa podatność w krajach post-komunistycznych.

Badanie opisane w artykule przedstawia międzynarodowe upowszechnianie koncepcji i praktyk zarządzania zasobami ludzkimi poprzez zastosowanie teorii socjologicznej – społecznej instytucjonalizacji. Zgodnie z tą teorią, zmiany w metodach zarządzania zasobami ludzkimi wynikają z panującego trendu, statusu i legitymizacji społecznej, a nie tylko z dopasowywania się do danego kontekstu. Zdaniem autorów, konfiguracja kultury, instytucji i historii tworzy społeczny kontekst zarządzania ludźmi, kształtując podatność na nowe koncepcje w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi czerpane z otoczenia. Badanie przeprowadzono w Rumunii, na podstawie lokalnych organizacji,

zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw sektora publicznego, organizacji z byłego sektora publicznego, czyli tych organizacji, które są poza bezpośrednim wpływem wielonarodowych korporacji. Autorzy przeanalizowali stosunki pracy w byłym kraju bloku wschodniego i postawili tezę, iż poprzednio obowiązująca ideologia ma nadal wpływ na teorię i praktykę zarządzania zasobami ludzkimi. Artykuł przestawia zupełnie nową perspektywę w tym zakresie, rozważając znaczenie społecznej instytucjonalizacji jako ogólnego modelu rozumienia wielokulturowej podatności na nowe idee. Uczula tym samym teoretyków i praktyków z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi na zjawisko zinstytucjonalizowanej kultury jako historycznego dziedzictwa mającego wpływ na absorpcję międzynarodowych koncepcji zarządzania. Zdaniem autorów, w nowych polityczno-gospodarczych warunkach, nadal istnieją bariery wynikające z poprzedniego systemu. Na przykład, nauka i rozwój są postrzegane przed wszystkim przez pryzmat technicznych i funkcjonalnych umiejętności i kompetencji, które gdy chodzi o zarządzanie i pełnienie funkcji lidera są lekceważone.

Taking charge and employee outcomes: the moderating effect of emotional competence / T.-Y. Kim, Z. Liu // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 5-6, s. 775-793, rys. tab. bibliogr.

Przejęcie kontroli a wydajność pracowników: wpływ kompetencji emocjonalnych.

Koncepcja przejęcia kontroli stała się ważnym elementem pro-aktywnego funkcjonowania w firmie. Przez przejęcie kontroli rozumie się woluntarystyczne i konstruktywne działania indywidualnych pracowników mające na celu dokonanie funkcjonalnych zmian w odniesieniu do sposobu wykonywania pracy na poziomie ich stanowiska pracy, działów w firmie, a nawet całej organizacji. W dzisiejszym bardzo szybko zmieniającym się otoczeniu, przejmowanie kontroli przez pracowników jest kluczowe dla sukcesu zarówno indywidualnego jak i grupowego. Przełożeni nie są w stanie przewidzieć wszystkich sytuacji awaryjnych, zatem woluntarystyczne inicjatywy podwładnych wspomagają efektywność działania kierownictwa. Ponadto, w świetle organizacyjnej

inercji, aktywność personelu odgrywa ogromną rolę promując innowacyjność oraz wzmacniając zdolności adaptacyjne przedsiębiorstwa i jego długoterminową rentowność. Autorzy artykułu przeanalizowali, jak przejęcie kontroli przekłada się na satysfakcję zawodową, emocjonalne zaangażowanie organizacyjne i wydajność pracy wśród nowych chińskich pracowników w Hong Kongu. Ponadto badali, jak emocjonalne kompetencje wpływają na ww. współzależności. Badania prowadzone były dwuetapowo wśród 137 respondentów. Ich wyniki potwierdziły założenie autorów o pozytywnej korelacji między przejmowaniem kontroli a satysfakcją zawodową i emocjonalnym zaangażowaniem organizacyjnym. Natomiast nie zaobserwowano takiej współzależności z wydajnością pracy. Ponadto, emocjonalne kompetencje miały istotny pozytywny wpływ na relacje pomiędzy przejęciem kontroli a wydajnością pracy, ale tylko w przypadku, kiedy ww. kompetencje nowych chińskich pracowników były bardzo dobrze rozwinięte. Praktyczne implikacje dla zarządzających zasobami ludzkimi, wynikające z efektów badania, wskazują, iż organizacje muszą zachęcać nowych pracowników do angażowania się w podejmowanie inicjatyw i przejmowanie kontroli, uświadamiając im pozytywne skutki dla nich samych i dla całej organizacji.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ - DYSKRYMINACJA W MIEJSCU PRACY - KANADA

GBP
eng

Trade-offs and disappearing acts: shifting societal discourses of diversity in Canada over three decades / W. Cukier [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage*. - 2017, nr 7-8, s. 1031-1064, rys. tab. bibliogr.

Kompromisy i znikające akty: zmiany w debacie społecznej dotyczącej różnorodności w Kanadzie w ciągu ostatnich trzech dekad.

W ostatnich kilku dekadach, badania nad mniejszościami i grupami defaworyzowanymi w miejscu pracy, koncentrowały się na kwestiach dotyczących zróżnicowanego zarządzania w kontekście indywidualnym i organizacyjnym. Autorzy artykułu przeprowadzili badania w szerszym kontekście na poziomie społecznym. Dotyczyły one kwestii równości i różnorodności w Kanadzie w przeciągu ostatnich 30 lat. W tym kraju zapewniona jest prawna ochrona pracowników przed dyskryminacją przez pracodawców. Podczas gdy ochrona każdego obywatela przed zjawiskami dyskryminacyjnymi jest ujednolicona na poziomie ogólnokrajowym, legislacja promująca równość w miejscu

pracy ograniczona jest jedynie do pracodawców, których dotyczą regulacje federalne i niewielkiej części przedsiębiorstw, których dotyczą regulacje na poziomie prowincji. Po wprowadzeniu pod koniec lat 80-tych i zaktualizowaniu w połowie lat 90-tych ustawy dotyczącej równości w obszarze zatrudnienia, pracodawcy, których ten akt legislacyjny dotyczy, są zobowiązani do przygotowania planu zatrudnieniowego obejmującego skwantyfikowane cele dla konkretnych defaworyzowanych grup, do identyfikowania i usuwania barier dla równego dostępu i traktowania w miejscu pracy, oraz do przedkładania dorocznych raportów Ministerstwu Sprawiedliwości z realizacji tych działań. Wymienione powyżej organizacje podlegają audytowi i ponoszą kary finansowe w przypadku wykazania istotnych niedociągnięć. Kwestie te stają się coraz istotniejsze ze względu na zmiany demograficzne na kanadyjskim rynku pracy. Kobiety stanowią obecnie blisko 50% siły roboczej, a za dwie trzecie wzrostu rynku pracy odpowiadają imigranci. Rośnie także liczebność rdzennej ludności Kanady, a blisko 15% Kanadyjczyków to osoby niepełnosprawne.

When health care workers perceive high-commitment HRM will they be motivated to continue working in health care? It may depend on their supervisor and intrinsic motivation / L.M. Schopman, K. Kalshoven, C. Boon // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 3-4, s. 657-677, rys. tab. bibliogr.

Czy pracownicy sektora opieki zdrowotnej będą zmotywowani do kontynuowania pracy postrzegając wysoki poziom zaangażowania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi? To może zależeć od ich przełożonych oraz wewnętrznej motywacji.

W holenderskim sektorze opieki zdrowotnej pracownicy często odchodzą na wcześniejsze emerytury. Jest to możliwe dzięki obowiązującemu systemowi emerytalnemu zapewniającemu odpowiednie finansowe warunki, nawet przy zakończeniu pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Jednak pracownicy sektora opieki zdrowotnej skarżą się na motywację zmniejszającą się w okresie okołoemerytalnym. Autorzy przebadali współzależności pomiędzy zarządzaniem zasobami ludzkimi, przywództwem transformacyjnym, wewnętrzną motywacją oraz motywacją do kontynuowania zatrudnienia.

Bazując na teorii społecznej wymiany, badacze zaproponowali zastosowanie modelu unaoczniającego związki między zarządzaniem zasobami ludzkimi i motywacją do kontynuowania pracy w sektorze opieki medycznej, z uwzględnieniem mechanizmu transformacyjnego przywództwa oraz wewnętrznej motywacji. Badania przeprowadzono wśród 171 pracowników. Udowodniono w nich, iż przywództwo transformacyjne oraz wewnętrzna motywacja mają wpływ na współzależność między zarządzaniem zasobami ludzkimi cechującym się wysokim zaangażowaniem oraz motywacją pracowników do kontynuowania zatrudnienia. W celu zachęcenia pracowników do nie przechodzenia na wcześniejsza emeryturę, zarządzający zasobami ludzkimi powinni stosować praktyki wzmacniające wewnętrzną motywację. Należy dołożyć starań, aby pracownicy postrzegali w odpowiedni sposób wysoki poziom zaangażowania systemu zarządzania zasobami ludzkimi, jako zaangażowania spersonalizowanego, będącego inwestycją w pracownika oraz uznającego ich wysiłki i sukcesy. Zgodnie z teorią społecznej wymiany, zachęca to pracowników do pozostania w organizacji. Istotny jest proces wspierania kierowników w zakresie przywództwa transformacyjnego, co również przekłada się na zwiększenie wewnętrznej motywacji do kontynuowania zatrudnienia.

Why doesn't downsizing deliver? A multi-level model integrating downsizing, social capital, dynamic capabilities, and firm performance / A. Schenkel, R. Teigland // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 1065-1107, rys. bibliogr.

Dlaczego ograniczenia nie przynoszą spodziewanych rezultatów? Wielopoziomowy model integrujący kwestie redukcji, kapitału społecznego, dynamicznego potencjału oraz wydajności.

Bardzo często w odpowiedzi na negatywne wstrząsy zewnętrzne, takie jak spowolnienie gospodarcze, w celu osiągnięcia poprawy wyników, firmy dokonują różnego rodzaju ograniczeń m.in. redukcji i restrukturyzacji organizacyjnych. Są przeprowadzane także jako proaktywne działania w celu wzmocnienia wydajności organizacyjnej, nawet jeśli firmy są w dobrej kondycji finansowej. Badania przeprowadzone przez autorów artykułu dowodzą, iż redukcje nie tylko nie przynoszą rezultatów w zakresie polepszenia wyników finansowych przedsiębiorstwa, ale wręcz powodują odwrotny skutek. W celu wyjaśnienia tego zaskakującego zjawiska badacze wykorzystali specjalny model

wielopoziomowy integrujący kwestie redukcji, kapitału społecznego, dynamicznego potencjału oraz wydajności. Za zadanie postawili sobie również przeanalizowanie, w jaki sposób i w jakim stopniu kapitał społeczny ma wpływ na współzależność miedzy ograniczeniami i potencjałem dynamicznym. W efekcie badania, autorzy przedstawili cztery koncepcje wyjaśniające, jak zmiany wymiaru strukturalnego kapitału społecznego, tj. usunięcie trzech kluczowych pozycji społecznej sieci przedstawionej w modelu, oraz zmiany w strukturze sieciowej firmy, wpływają negatywnie na współzależność między redukcjami a potencjałem dynamicznym firmy. Ponadto opisane zostały dwie koncepcje inkorporujące wewnętrzne (intensywność wiedzy) oraz zewnętrzne (presje wywierane na instytucję) zmienne kontekstowe. Końcowe konkluzje badaczy są następujące: po pierwsze, organizacja powinna lepiej rozumieć, jakie umiejętności są potrzebne do zajmowania kluczowych pozycji w ich społecznej sieci i jak te umiejętności rozwijać. Po drugie, firma musi integrować mapę sieci społecznych ze swoim dynamicznym potencjałem. Następnie, należy udoskonalać metody służące wypracowaniu optymalnej reakcji przedsiębiorstwa na zjawiska redukcji, a analiza sieci społecznych powinna być stosowana w organizacjach w sposób proaktywny.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 9.

Do occupational regulations increase earnings? Evidence from China / W. Chi, M.M. Kleiner, X. Qian // *Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 351-381, tab. bibliogr.

Czy regulacje zawodów zwiększają zarobki? Na przykładzie Chin.

Tak jak większość państw, Chiny także posiadają regulacje pewnych zawodów, które obejmują certyfikację i nadawanie licencji. W niektórych zawodach, rząd wymaga od pracowników posiadania licencji zawodowej, która jest potwierdzeniem, że dana osoba zdobyła pewne umiejętności zawodowe. W innych profesjach nie wymaga się licencji, ale rząd wydaje certyfikat zawodowy lub prawo do wykonywania zawodu, aby pokazać różne poziomy wykwalifikowania pracowników. W ostatnich latach w Chinach coraz więcej osób aktywnych zawodowo stara się uzyskać certyfikat lub licencję. Za tym wysiłkiem stoi przekonanie, iż posiadanie tych dokumentów ma coraz większe znaczenie w zdobyciu zatrudnienia, określeniu wysokości płacy oraz przy decyzjach dotyczących awansu. Niniejszy artykuł, jako jeden z pierwszych, bada wpływ certyfikatów i licencji zawodowych na wysokość zarobków w Chinach, korzystając z danych

pochodzących z ksiąg statystycznych z różnych lat. W latach 1996–2012 liczba osób, które otrzymały certyfikację i prawo do wykonywania zawodu znacznie się zwiększyła, co jest spowodowane niedawnym objęciem wielu zawodów obowiązkiem posiadania uprawnień. Przeprowadzona analiza empiryczna pokazała, że osoby, które deklarowały w ankiecie posiadanie licencji lub certyfikatu zawodowego zarabiały w latach 2003 i 2006 o 11–13 procent więcej niż osoby nie posiadające tych uprawnień. W przypadku oddzielnej analizy tych dwóch rodzajów zezwoleń okazało się, że posiadanie licencji związane jest ze średnio piętnastoprocentowym wzrostem wysokości zarobków, a certyfikacja w zawodzie zapewnia wzrost pensji o trzynaście do czternastu procent. Wyniki niniejszego badania w przypadku licencji są porównywalne do analiz przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii, lecz różnią się w przypadku certyfikacji.

Wage increases and the dynamics of reciprocity / D. Sliwka, P. Werner // *J. Labor Econ.* - 2017, nr 2, s. 299-344, rys. tab. bibliogr.

Wzrost wysokości zarobków a dynamika wzajemnego oddziaływania.

Autorzy artykułu badają, w jaki sposób odpowiedni czas zwiększania wysokości wypłat wpływa na wydajność pracowników. W tym celu przeprowadzili eksperyment w laboratorium, w którym uczestnicy wielokrotnie pracowali nad zadaniami wymagającymi podjęcia realnego wysiłku. Zanim rozpoczęto zajęcia, zleceniodawcy musieli wybrać pomiędzy kilkom rodzajami wynagrodzenia, które różniły się między sobą pod względem wielkości i częstotliwości podwyżek, jednocześnie utrzymując stałą ogólną wysokość płacy. Wyniki badania pokazały, że system rosnącego wynagrodzenia znacznie zwiększa ogólną wydajność pracowników w przypadku kiedy wysokość zarobków wzrasta nieprzerwanie a pracownicy nie znają wcześniej pełnego planu wypłat. System, w którym wysokość płacy stale zwiększa się o drobne kwoty podwyższa wydajność o ok 15% w stosunku do niezmiennej płacy. Przedstawione wyniki zgadzają się z założeniem,

że uczestnicy eksperymentu stosują adaptacyjny wzorzec odniesienia dla wysokości wynagrodzenia i oceniają obecne zarobki w odniesieniu do płacy, która otrzymywali we wcześniejszym okresie. Jeśli chodzi o częstotliwość podwyżek badanie pokazało, że duże jednorazowe podwyższenie wysokości zarobków nie przyczynia się do stałego polepszenia wydajności pracy. Produktywność wzrasta oczywiście zaraz po otrzymaniu podwyżki lecz szybko wraca do poziomu pracowników, którzy otrzymują zarobki cały czas na tym samym poziomie. Dlatego też, firmy bez żadnych dodatkowych kosztów mogą wywoływać spore finansowe zyski z produktywności poprzez prostą redystrybucję całkowitych budżetów przeznaczonych na podwyżki. Wyniki badania przedstawione w niniejszym artykule są istotne dla firm i podejmowanych przez nie decyzji dotyczących ustalania wysokości płac oraz polityki dotyczącej pracowników. Pokazują także nowe możliwości zastosowania odroczonego wynagrodzenia jako narzędzia motywacyjnego.

Wages and recruitment: evidence from external wage changes / T. Falch // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 2, s. 483-518, rys. tab. bibliogr.

Płace a rekrutacja pracowników: wnioski z zewnętrznych zmian w zarobkach.

Autor artykułu ocenia związek przyczynowo skutkowy pomiędzy wysokością wynagrodzenia a skutecznością naboru w przedsiębiorstwach, co jest ważne ze względu na silną pozycję w ustalaniu wysokości wynagrodzenia oraz działalność rekrutacyjną organizacji. Sprawdza on także, czy elastyczność odejścia z pracy i naboru są sobie równe w sposób absolutny, co zakłada teoria dotycząca stabilnych rynków pracy. Jednakże wiarygodną elastyczność odejścia z pracy najlepiej oblicza się na specyficznych rynkach, na których można podjąć pracę nie związaną z zawodem. Artykuł skupia się na sytuacji panującej na specyficznym rynku pracy charakteryzującym się niedoborem pracowników i zewnętrznymi czynnikami wpływającymi na wysokość zarobków. Przykładem takiego rynku pracy jest szkolnictwo w latach 90-tych w Norwegii. Płace dla wykwalifikowanych nauczycieli były wtedy ustalane w całkowicie scentralizowany

sposób, a niektóre szkoły, szczególnie te borykające się z problemem znalezienia pracowników, oferowały 10% premię finansową opłacaną przez państwo. Zastosowane w badaniu podejście empiryczne wykorzystuje obecne w danej szkole różnice dotyczące uprawnienia do premii płacowej. Prawdziwa podaż nauczycieli została zbadana empirycznie w szkołach, w których istnieje duży niedobór kadry nauczycielskiej. W modelu różnica w premiach płacowych zwiększa stopień naboru o 6 do 7 punktów procentowych. Powyższy wynik wskazuje, że stosunek elastyczności naboru do wysokości płacy jest równy w sposób absolutny elastyczności odejścia z firmy. Ukryta krótkookresowa elastyczność podaży pracy dla pojedynczego przedsiębiorstwa wynosi około 1,4 i jest także dowodem na zmniejszający się efekt skali w działaniach rekrutacyjnych, co stanowi główne założenie w modelach niedoskonałej konkurencji na rynku pracy.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 1, 13, 25.

Cross-national analysis of gender differences in job satisfaction / L. Hauret, D.R. Williams // *Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 203-235, rys. tab. bibliogr.

Analiza różnic między kobietami i mężczyznami w poczuciu zadowolenia z pracy.

Badania przeprowadzane w ciągu ostatnich dwudziestu lat wykazały znaczące różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami, w aspekcie subiektywnego poczucia zadowolenia z pracy. W niektórych krajach jednak to kobiety zgłaszają większe poczucie satysfakcji zawodowej niż mężczyźni. Wynik ten jest szczególnie interesujący, jeśli weźmie się pod uwagę obiegową opinię, mówiącą, że praca kobiet jest „gorsza" niż mężczyzn pod względem np. płacy, możliwości rozwoju kariery czy pożądanych warunków pracy. Niniejszy artykuł bada ten tak zwany „paradoks płci" oraz skupia się na hipotezie mówiącej, że w porównaniu z mężczyznami, kobiety przywiązują większą wagę do pewnych cech charakterystycznych pracy, co tłumaczyłoby widoczne w analizach różnice. W artykule wykorzystano dane pochodzące z badania European Social Survey przeprowadzonego w czternastu państwach Unii Europejskiej. Analiza ocenia także

wpływ, jaki zróżnicowanie wartości względem właściwości danej pracy wywiera na różnice między płciami w indywidualnej ocenie poczucia zadowolenia z pracy. Wyniki tego badania wskazują, że kobiety zgłaszają wyższy poziom satysfakcji zawodowej niż mężczyźni, oraz że różnica między płciami w tej kwestii pozostaje niezmienna nawet po wzięciu pod uwagę szerokiego zakresu czynników, takich jak osobowość jednostki, cechy danego zajęcia oraz warunki pracy. Zastosowana w badaniu dekompozycja sugeruje, że względnie małą część różnych opinii na temat satysfakcji z pracy można przypisać różnicom między płciami dotyczącym wagi, jaką przykłada się do warunków pracy w większości przebadanych krajów. Różnice między kobietami i mężczyznami w cechach charakterystycznych pracy, bardziej przyczyniają się do wyjaśnienia rozdźwięku w poziomie satysfakcji zawodowej odczuwanej przez te obie płcie.

The dynamics of workplace relationships in a diverse internationally staffed organisation: a qualitative ethnographic assessment / Y.Y. Liao [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 1182-1211, tab. bibliogr.

Dynamika relacji w miejscu pracy w dużych zdywersyfikowanych organizacjach z międzynarodowym personelem.

Podstawowym celem artykułu jest przebadanie i przeanalizowanie doświadczeń zagranicznych pracowników muzułmańskich w zróżnicowanych międzynarodowych organizacjach. Przekłada się to na następujące robocze cele badania: zrozumienie przyczyn i konsekwencji negatywnych stereotypowych poglądów na temat muzułmańskich pracowników, zidentyfikowanie wewnętrznych (instytucjonalnych) i zewnętrznych czynników, które kształtują doświadczenia muzułmańskiego personelu w pracy oraz zrozumienie sposobów, w jakie muzułmańscy pracownicy reagują na istniejące wielopoziomowe organizacyjne wyzwania stawiane im w miejscu pracy. W badaniu przyjęto jakościową, etnograficzną metodologię w celu przeanalizowania dynamiki stosunków

w miejscu pracy, jakim jest duża zdywersyfikowana organizacja z międzynarodowym personelem, zajmująca się świadczeniem usług rekrutacyjnych dla klientów indywidualnych i komercyjnych. Analiza danych jakościowych sugeruje, iż stereotypowe negatywne poglądy na temat mniejszości religijnej powodują zarówno pośrednie jak i bezpośrednie konsekwencje dyskryminacji w miejscu pracy względem mniejszości etnicznych. Autorzy dowiedli, iż typowe dla zachowania muzułmańskich pracowników, zwłaszcza tych o długim stażu zawodowym, jest zamknięcie się w sobie i kolektywna niechęć do wyrażania ich braku wiary w decyzje kierownictwa w zakresie równości w miejscu pracy i stosowania odpowiednich praktyk dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi. Kolejnym przejawem charakterystycznego zachowania się personelu muzułmańskiego jest skłonność do wewnętrznej integracji. Jest ona spowodowana strachem przed niepewnymi i nieprzewidzianymi stosunkami w miejscu pracy, jak również niestabilną i niespójną polityką migracyjną. Przekłada się to na niepewność muzułmańskich pracowników, co do stopnia w jakim mogą zaadaptować nie-islamską kulturę i kontekst, w jakim funkcjonuje zatrudniająca ich organizacja.

Mediating role of perceived supervisor support in the relationship between job autonomy and mental health: moderating role of value-means fit / R. Park, S.J. Jang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 5-6, s. 703-723, rys. tab. bibliogr.

Mediacyjna rola postrzeganego wsparcia ze strony przełożonego w relacjach pomiędzy autonomią stanowiska pracy a zdrowiem psychicznym: istota dopasowania podejmowanych środków do wyznawanych wartości.

Stres związany z wykonywaną pracą zawodową jest w ostatnich dekadach coraz większym problemem zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Pojmowany jest on jako rezultat braku równowagi pomiędzy oceną wymagań ze strony otoczenia a możliwościami pracownika. Badanie przeprowadzone wśród 500 amerykańskich pracowników wykazało u 48% respondentów ekstremalnie wysoki poziom stresu, a u 38% stres umiarkowany i długotrwały. Zjawisko to przekłada się na absencje chorobowe, brak satysfakcji z wykonywanej pracy oraz zmniejszoną produktywność. Wśród uwarunkowań powodujących stres w pracy wymieniano przede wszystkim nadmierne obciążenie

zadaniami zleconymi do wykonania, niezrealizowane potrzeby oraz konflikty z przełożonymi i współpracownikami. Zdaniem badaczy sposobem na złagodzenie tych psychologicznych problemów jest autonomia stanowiska pracy. Przeprowadzili oni także analizę mediacyjnej roli przełożonego w tym zakresie. Dodatkowo przeanalizowali, czy wartości uznawane przez pracownika mają wpływ na relacje pomiędzy autonomią stanowiska pracy, postrzeganym wsparciem ze strony przełożonego oraz stanem psychicznym personelu. Wyniki przeprowadzonych badań potwierdziły założenia autorów o istnieniu pozytywnych współzależności pomiędzy wszystkimi wymienionymi czynnikami. Im większa autonomia stanowiska pracy, tym większa satysfakcja zawodowa. Dla stanu psychicznego personelu istotne jest także postrzegane przez niego wsparcie ze strony przełożonego. Jednakże ma to odniesienie przede wszystkim do pracowników charakteryzujących się silnymi wewnętrznymi wartościami dotyczącymi podejścia do wykonywanej pracy. Autorzy podkreślają zatem, że środki podejmowane w celu poprawy stanu zdrowia psychicznego pracowników muszą być zgodne z wyznawanymi przez nich wartościami. W przypadku nieodpowiedniego doboru tych metod, skutek będzie przeciwny do oczekiwanego.

Testing approach and avoidance motives and job satisfaction: psychological contract breach as a moderator of the mediating roles of tactics / H-L. Liang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 3-4, s. 481-498, rys. tab. bibliogr.

Badanie motywów unikania konsekwencji i podejścia dającego satysfakcję zawodową: naruszenie warunków kontraktu psychologicznego jako czynnik mediacyjnej roli taktyki.

Wpływ podejścia autoregulacyjnego na zadowolenie z wykonywanej pracy został przebadany na próbie 271 rekrutów wojskowych na Tajwanie. Rezultaty badania dowodzą, iż zorientowani na awans rekruci, charakteryzujący się generalnie elastycznym podejściem w miejscu pracy, są dzięki autoregulacyjnym systemom zadowoleni ze swojej pracy, podczas gdy osoby bojące się ich negatywnych konsekwencji, nie wykazują zadowolenia z wykonywanej pracy. Może to wskazywać na zjawisko wpływania autoregulacyjnych systemów na osiąganą satysfakcję zawodową w zależności od osobistej motywacji. Rekruci nastawieni na unikanie ewentualnych negatywnych konsekwencji

wykonują swoje zadania tak, aby osiągać jedynie minimalne cele, co prowadzi do wysoce negatywnych emocji, jeśli nawet ten znikomy cel nie zostanie spełniony, oraz do nikłych pozytywnych odczuć w przypadku jego zrealizowania. Ta druga grupa rekrutów wykazuje tendencję do unikania niepotrzebnego ryzyka, które mogłoby zagrozić ich zatrudnieniu. Wykazują też mniejszą lojalność i przywiązanie do organizacji, podczas gdy pierwsza grupa, zorientowana na promocję, wykonuje swoją pracę jak najlepiej dla własnego dobra, mając także na względzie sukces organizacji, dla której pracują. Badanie wykazało, iż rekruci zorientowani na awans przekazują zwierzchnikom swoje sugestie, pomysły, informacje i problemy w celu udoskonalenia funkcjonowania organizacji, co zwiększa ich satysfakcję zawodową. Rekruci zorientowani na unikanie strat wykazują się konformizmem, ograniczając się do realizacji podjętych za nich decyzji, co skutkuje zmniejszającym się zadowoleniem z wykonywanej pracy. Podsumowując, osoby nastawione na promocję poszukują pozytywnych metod poprawy wykonywanej pracy, co prowadzi do osiągania większego zadowolenia z wykonywanej pracy. Natomiast zorientowanie na personalne zawodowe bezpieczeństwo wiąże się z koncentrowaniem się na negatywnych aspektach pracy, powodując w efekcie brak satysfakcji zawodowej.

Understanding social exclusion in elite professional service firms: field level dynamics and the „professional project" / L. Ashley, L. Empson // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 2, s. 211-229, rys. tab. bibliogr.

Zrozumienie wykluczenia społecznego w firmach oferujących zatrudnienie elitarnym profesjom: dynamika tej dziedziny i „projekt profesji".

Autorki artykułu badają wykluczenie społeczne istniejące w elitarnych firmach świadczących usługi specjalistyczne (elite professional service firms – PSFs). Prace dotyczące socjologii zawodów opisują proces „zamknięcia społecznego" jako spójny "projekt profesji", stosowany przez pewną grupę zawodową w celu zapewnienia wszystkim jej członkom wspólnej mobilności społecznej. Badanie jakościowe zostało przeprowadzone w sześciu firmach zajmujących się prawem, księgowością, bankowością inwestycyjną i konsultingiem. Do tej wyjątkowej analizy międzysektorowej zastosowano teorię i podejście metodyczne opracowane przez Pierre'a Bourdieu'a. Wyniki badania 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.

Understanding the relationship between experiencing workplace-cyberbullying, employee mental strain and job satisfaction: a dysempowerment approach / I. Coyne [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 945-972, tab. bibliogr.

Zrozumienie współzależności między doświadczaniem cyberprzemocy w miejscu pracy a obciążeniem psychicznym i satysfakcją z pracy: teoria ubezwłasnowolnienia.

Chociaż szybko rośnie liczba badań dotyczących tradycyjnych form prześladowania w miejscu pracy, analizy poświęcone cyberprzemocy prowadzone są stosunkowo rzadko. Autorzy postanowili zatem przeprowadzić trzy połączone ze sobą studia badawcze w ramach teorii Kane'a i Montgomery'ego. Pierwsze z nich dotyczy zrozumienia zjawiska „ubezwłasnowolnienia" w organizacji i koncentruje się na analizie współzależności między zakresem i intensywnością doświadczania cyberprzemocy a obciążeniem psychicznym i satysfakcją z pracy na poziomie indywidualnym. Drugie odpowiada na pytanie, czy wpływ tej formy przemocy jest większy niż w przypadku tradycyjnych

metod prześladowania. Trzecie studium opisuje wpływ doświadczania i obserwowania zjawiska cyberprzemocy na produktywność pracowników. Cyberprzemoc jest rozumiana przez autorów jako agresywne, celowe, powtarzające się i trwające w czasie działanie grupy lub poszczególnych osób przy zastosowaniu elektronicznych form komunikacji, wobec ofiar nie będących w stanie skutecznie się bronić. Badania przeprowadzono na grupie 331 pracowników uniwersytetów brytyjskich na szczeblu akademickim, administracyjnym, badawczym, zarządczym i technicznym. Potwierdziły one negatywny wpływ cyberprzemocy na satysfakcję zawodową, który jest znacznie silniejszy niż w przypadku stosowania tradycyjnych metod prześladowania i zastraszania. Pracowników charakteryzuje w tej sytuacji stres, smutek, poczucie zranienia psychicznego, gniew, frustracja, niepokój i depresja. Dotyczy to zarówno pracowników doświadczających aktów przemocy jak i tych, którzy są ich biernymi świadkami. Natomiast nie potwierdzono współzależności między zakresem i intensywnością aktów cyberprzemocy a poziomem niesatysfakcjonującej produktywności pracowników lub przedsiębiorstwa. Jednakże zjawisko to wiąże się z dużą rotacją pracowników, absencyjnością, złą reputacją organizacji, co wynika z powszechnego dostępu do portali społecznościowych.

The value of and values in the work of teachers in Estonia / E. Keskula, K. Loogma // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 2, s. 248-264 bibliogr.

Wartość pracy i wartości w pracy nauczycieli w Estonii.

Społeczeństwa postkomunistyczne Europy Środkowej i Wschodniej były świadkami przesunięcia w stronę wartości coraz bardziej zorientowanych na rynek oraz przetasowań w hierarchii zawodów. Media oraz elity wybrały bankierów, przedsiębiorców i menedżerów jako zwycięzców w nowym porządku społecznym, natomiast klasa robotnicza i populacje wiejskie zostały uznane za zacofane i niebezpieczne, ponieważ podzielały wartości, które nie odpowiadały ideologii wolnego rynku. Wraz z tymi grupami, także i zawody klasy średniej, a więc i nauczyciele stali się wewnętrznymi wrogami, którzy nie przyjęli nowej ideologii. Autorki artykuł zastanawiają się, jak status nauczycieli odpowiada zmieniającemu się systemowi wartości, oraz w jaki sposób postrzegana wartość danego zawodu zależy od wartości wyznawanych przez uprawiające go osoby. Artykuł analizuje pracę nauczycieli jako zajęcie twórcze i odtwórcze,

które potrzebuje uznania zarówno materialnego jak i niematerialnego. Autorzy artykułu twierdzą, że w czasach radykalnej zmiany społecznej, grupy społeczne mają trudności z określeniem pojęcia wartości. Reformy wprowadzające liberalną gospodarkę rynkową oraz związane z nią reformy szkolnictwa zostały wdrożone w trybie pilnym po 1991 r., kiedy Estonia odzyskała niepodległość. Przyniosły one ze sobą nowe wartości i stworzyły sytuację, w której nauczyciele stali się najważniejszą stroną kwestionującą, jakie wartości przeważają w społeczeństwie. Niniejszy artykuł oparty jest na 24 wywiadach dotyczących historii życia nauczycieli w Estonii, łączących socjologiczne i antropologiczne teorie i metodologie. Artykuł pokazuje, że połączenie teorii wartości pracy, profesjonalizmu oraz antropologicznych teorii wartości pomaga wyjaśnić kluczową rolę zawodu nauczyciela oraz wartości pracy nauczyciela w sytuacji nagłych zmian politycznych i gospodarczych.

Work ethic, religion and moral energy: the case of Turkish SME owner-managers / S. Uygar [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 7-8, s. 1212-1235, tab. bibliogr.

Etyka pracy, religia i siła moralna: studium przypadku właścicieli-kierowników tureckich małych i średnich przedsiębiorstw.

Artykuł zawiera analizę lekceważonej do tej pory kwestii mówiącej o tym, w jaki sposób poglądy religijne wpływają na etykę pracy właścicieli-kierowników tureckich małych i średnich przedsiębiorstw. Badanie zostało przeprowadzone wśród religijnych muzułmańskich przedsiębiorców, którzy łącząc islamską etykę pracy z liberalną prorynkową, świecką orientacją biznesową wspierają rozwój przedsiębiorczości w Turcji. Nie można naturalnie utożsamiać islamskiej świeckości z tą typową dla krajów zachodnich. Świeckość w islamskim świecie biznesu odnosi się do współczesnego rozumienia islamu charakteryzującego się elastycznością i łączącego religię muzułmańską z globalnym kapitalizmem. Moralna siła przedsiębiorców stała się nowym rodzajem kapitału –

racjonalnego, współdzielonego i zorientowanego na aktywne działanie. Siła ta jest napędzana, zdaniem autorów, przez cechy charakterystyczne dla ich wiary: ciężką pracę, dobre intencje, odpowiedzialność i szczodrość. Cechy te stanowią moralną siłę opartą na reinterpretacji islamu, dzięki której współgra on bardziej z racjonalną, świecką ideologią przedsiębiorczości. Ten etyczny styl życia jest współdzielony przez grupy i komunikowany w ramach sieci i forów społecznych, których działanie nie ogranicza się jedynie do ośmiu godzin pracy w ciągu pięciu roboczych dni. Ta moralna siła, zorientowana na aktywne działania, przynosi efekty w postaci namacalnych skutków, mających pozytywny wpływ na społeczeństwo obywatelskie. Oparta na religijnych zasadach i wartościach, moralna energia staje się siłą napędową przedsiębiorczości wspierającej także działania charytatywne. Konkluzje z przeprowadzonego badania mogą posłużyć do przewidzenia potencjalnych zmian w gospodarczych i biznesowych aspektach „post-arabskiej wiosny na Bliskim Wschodzie", które charakteryzować się będą, zdaniem autorów, społeczną mobilizacją i socjalnymi innowacjami, osiąganymi dzięki inicjatywom społeczeństwa obywatelskiego, i prowadzącymi do rozwoju gospodarki, przedsiębiorczości i charytatywności.

VII. PRAWO PRACY

All precarious? Institutional change and turning points in labour market trajectories in Spain: insights from narrative biographies / M. Lopez Andreu // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 408-422, tab. bibliogr.

Tylko niepewność? Zmiana instytucjonalna i punkty zwrotne w trajektoriach rynku pracy w Hiszpanii: wnioski wyciągnięte z narracji biograficznych.

Artykuł bada wpływ zmian wprowadzonych w przepisach pracy w Hiszpanii na indywidualne ścieżki kariery zawodowej. Powszechnie wiadomo, że rynek pracy w Hiszpanii został szczególnie mocno doświadczony przez kryzys w 2007 r. Ponadto, po 2010 r. i w odniesieniu do koniecznych „oszczędności", wprowadzono szereg reform, aby jeszcze bardziej uelastycznić przepisy zatrudnienia. Jednocześnie, na budżet sektora publicznego nałożono cięcia, które negatywnie wpłynęły na warunki zatrudnienia i perspektywy pracowników sektora publicznego. Reformy te zostały wprowadzone przez różne rządy i znacząco zmieniły istniejące do tej pory schematy zatrudnienia. Niniejszy artykuł wyjaśnia, w jaki sposób te nowe przepisy wzmocniły obecne już wcześniej

tendencje zmierzające do większej elastyczności i mniejszej ochrony zatrudnienia oraz jak doprowadziły do zmiany znaczenia pracy w społeczeństwie. Wywołane przez te zmiany wyłaniające się modele pracy zostały zilustrowane poprzez dane pochodzące z biograficznych narracji pracowników, dotkniętych utratą pracy lub pogorszeniem się jej warunków. Pracownicy ci mieli względnie stabilne stanowiska i kariery zawodowe, a zmiany, których doświadczyli znacznie zmieniły ich ścieżkę zawodową. Wyniki badania pokazują sposób, w jaki reformy zwiększyły niepewność pracy i zatrudnienia oraz osłabiły znaczenie pracy i jej organizacji w społeczeństwie, a także jak w momencie zagrożenia wsparcia instytucjonalnego, zdolność do planowania i działania zostaje ograniczona poprzez tradycyjne nierówności społeczne. Artykuł wnosi wkład w wiedzę na temat skutków zmian instytucjonalnych poprzez analizę ich wpływu na życie zawodowe jednostki przy wykorzystaniu narracji biograficznej.

An analytical framework for employment regulation: investigating the regulatory space / C. Inversi, L.A. Buckley, T. Dundon // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 291-307, tab. bibliogr.

Ramy analityczne dla przepisów dotyczących zatrudnienia: badanie przestrzeni regulacyjnej.

Przepisy dotyczące zatrudnienia, ich wzmocnienie i polepszenie od dawna stanowią kluczowy temat współczesnych dyskusji na poziomie państw i Europy. Jednakże, zwiększone zainteresowanie polepszeniem technik regulacyjnych oraz konkretne doświadczenia związane z kwestiami dotyczącymi przepisów, mogą odwrócić uwagę od klasycznego rozumienia sposobu ich powstawania. Niniejszy artykuł rozwija koncepcyjne ramy analityczne przepisów zatrudnienia, co ma pomóc w wyjaśnieniu ich jako dynamicznego procesu kształtowanego przez instytucje i uczestników rynku. Artykuł korzysta z i pogłębia teorię przestrzeni regulacyjnej. Tradycyjne podejście, które dzieli rodzaje przepisów na mechanizmy bezpośrednie i samoregulujące się, wydaje się

potrzebować głębszej analizy, mogącej połączyć teorię regulacji prawa pracy z szerszym dyskursem społeczno-politycznym. Artykuł rozpoczyna się rozważeniem źródeł pochodzenia przepisów dotyczących zatrudnienia, a następnie wnosi swój wkład w debatę na temat teorii regulacji poprzez przedstawienie kolejnych niuansów otaczających obszary „samoregulacji". Autorzy twierdzą, że podejście regulacyjne w zakresie stosunku zatrudnienia nie może skupiać się jedynie na technicznej perspektywie prawnej, ale powinno badać także inne drogi, którymi może pojawić się jakiś przepis oraz sprawdzać, jak te dwa aspekty łączą się, aby tworzyć obecny model regulacyjny. Z tego punktu, artykuł wytycza ramy analityczne, które mogą polepszyć zrozumienie bardziej dynamicznej natury działań podlegających przepisom dotyczącym stosunku zatrudnienia. Autorzy twierdzą, iż istniejąca literatura przedmiotu poświęca zbyt wiele uwagi (fałszywej) dychotomii regulacja – deregulacja, a zbyt mało zajmuje się analizą innych „obszarów", w których formują się i przekształcają polityka i przepisy pracy. Zaproponowane w tej pracy ramy analityczne badają cztery różne wymiary regulacyjne, łącząc prawne aspekty przepisów z wymiarem samoregulacji przepisów zatrudnienia.

Labour regulation in small firms: in search of a more comprehensive employment/ industrial relations paradigm / I. Regalia // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 335-350, tab. bibliogr.

Przepisy prawa pracy w małych firmach: w poszukiwaniu bardziej wszechstronnego paradygmatu zatrudnienia/stosunków pracy.

Artykuł pokazuje serię krytycznych w swoim znaczeniu punktów tradycyjnej teorii (i praktyki) zatrudnienia/stosunków pracy (ER/IR). Stara się znaleźć bardziej wszechstronny model oraz zbadać do jakiego stopnia stosowane praktyki podporządkowują się tradycyjnym oczekiwaniom w stosunku do funkcjonowania zbiorowo stosowanych systemów stosunków pracy. Do badania wykorzystuje ocenę istniejącej literatury przedmiotu, korzystano także z wyników ostatnich prac doświadczalnych, w szczególności z ankiety dotyczącej stosunku zatrudnienia przeprowadzonej w małych firmach we Włoszech. Wyniki badania pokazują, że poprzez połączenie dwóch aspektów: reprezentacji pracy oraz stopnia poczucia dobrobytu w miejscu pracy, zostaje naszkicowana

typologia modelu stosunku zatrudnienia w małych firmach, ujawniająca rozproszenie konfiguracji „nieprawidłowych", w których organizacja pracy i poczucie dobrobytu w miejscu pracy są od siebie odłączone. Wyniki te zostały użyte w artykule jako przykład o wiele szerszego zakresu faktów i zachowań, które podważają tradycyjną wiedzę na temat stosunków pracy i zatrudnienia. Pokazują one pewne konsekwencje na poziomie teoretycznym, jednak nadal wymagają głębszego zastanowienia się, a w szczególności wzięcia pod uwagę struktury i organizację zasobów dostępnych uczestnikom stosunków zarówno w miejscu pracy jak i poza nim, a także warunków zapewnienia dobrych stosunków pracy pod nieobecność przedstawicieli obu stron. Artykuł wnosi swój wkład w dyskusję dotyczącą możliwości istnienia pozytywnych i społecznie akceptowalnych sposobów ustalania zasad pracy i zatrudnienia w zglobalizowanym świecie, poprzez skoncentrowanie się nie na nowych, popularnych obecnie kwestiach, ale na starym problemie, często zaniedbywanym przez klasyczne badania dotyczące tego tematu.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Pension enhancements and the retention of public employees / C. Koedel, P.B. Xiang // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 2, s. 519-551, rys. tab. bibliogr.

Podniesienie wysokości emerytury a utrzymanie zatrudnienia funkcjonariuszy publicznych.

Plany emerytalne o zdefiniowanym świadczeniu od dawna stają się coraz mniej popularne w sektorze prywatnym, ale nadal są rozpowszechnione w sektorze publicznym. Ich cechą charakterystyczną jest odroczenie świadczeń emerytalnych. Zakres tego rozwiązania zwiększył się w wielu planach emerytalnych opracowanych przez stany lub miasta na przełomie XX i XXI w., kiedy podwyższono wysokość środków finansowych przyszłych emerytów. Podejście ekonomiczne stojące za tym pomysłem zakłada, że odroczone świadczenia emerytalne ułatwiają zatrzymanie pracowników. Autorzy artykułu sprawdzają tę teorię korzystając z danych dotyczących pracowników zatrudnionych w największym sektorze stanowisk publicznych – szkolnictwie. Skupiają się oni

przede wszystkim na podwyższeniu wysokości emerytury wprowadzonym w 1999 r. do systemu zdefiniowanych świadczeń emerytalnych, obejmującym nauczycieli szkół publicznych w St. Louis, w stanie Missouri. Podwyżka objęła wszystkich pracowników i zwiększyła ich budżet emerytalny o 60%. Zmiana ta doprowadziła do natychmiastowego i drastycznego zintensyfikowania działań mających na celu pozostanie w pracy. Aby precyzyjnie określić wpływ tej podwyżki na zatrzymanie nauczycieli na stanowiskach, autorzy biorą pod uwagę fakt, iż chęć pozostania w zawodzie nie była zawsze wśród nauczycieli na tym samym poziomie i zależała od długości czasu pozostałego do przejścia na emeryturę. Wyniki badania pokazują, iż wzrost funduszu emerytalnego w St. Louis, który pod względem strukturalnym był podobny do innych tego typu zmian wprowadzonych do planów emerytalnych funkcjonariuszy publicznych w całych Stanach Zjednoczonych, nie był opłacalnym sposobem na zwiększenie liczby pracowników, którzy odroczą przejście na emeryturę. Zrozumienie reakcji pracowników na zmiany wprowadzane do emerytalnego planu zdefiniowanych świadczeń ma kluczowe znaczenie dla współczesnej polityki emerytalnej.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Chinese employer associations, institutional complementarity and countervailing power / J. Shuqin Zhu, C. Nyland // *Work Employ. Society*. - 2017, nr 2, s. 284-301, tab. bibliogr.

Związki pracodawców w Chinach, komplementarność instytucjonalna a siła wyrównawcza.

Do roku 2011 Chińska Konfederacja Przedsiębiorstw (CEC) była jedynym związkiem chińskich pracodawców uznawanym przez rząd w Chinach, gdzie mobilizacja pracodawców jest obszarem wrażliwym politycznie. Artykuł wyjaśnia rolę, jaką odgrywają związki pracodawców w tym azjatyckim państwie, ze zwróceniem szczególnej uwagi na Chińską Konfederację Przedsiębiorstw. Artykuł jest odpowiedzią na wezwanie niektórych badaczy do steoretyzowania wspólnych działań pracodawców w świetle zmian zachodzących w systemach stosunków pracy oraz zbadania związków pracodawców w krajach, w których system ten jest tradycyjnie zdecentralizowany. Autorzy artykułu analizują materiały archiwalne, a także korzystają z wywiadów przeprowadzonych

z pracownikami ze związków pracodawców, z pracodawcami oraz urzędnikami państwowymi. Wyniki badania pokazują, że choć Konfederacja jest agencją quasi-państwową, jest także prawdziwym związkiem pracodawców, ponieważ podejmuje się wielu czynności charakterystycznych dla podobnych organizacji w rozwiniętych gospodarkach, które są członkami Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Ponadto artykuł wykazuje, iż koniec monopolu CEC na reprezentowanie pracodawców może zostać przypisany niezdolności Konfederacji do działania w roli agenta siły wyrównawczej, w sposób, który popiera interesy pracowników w zmieniającym się kontekście stosunków pracy w Państwie Środka, a także niemożności utrzymania komplementarnej relacji z partnerami społecznymi, którzy pasują do nowo powstałych stosunków pracy w Chinach. Autorzy sugerują, iż wyjaśnienie roli związków pracodawców w Chinach może zostać pogłębione przez ramy teoretyczne łączące pojęcia siły wyrównawczej oraz komplementarności instytucjonalnej. Artykuł rozpoczyna się przedstawieniem literatury dotyczącej tematu mobilizacji pracodawców, następnie nakreśla kontekst takiej mobilizacji w Chinach. Kolejne części przedstawiają zastosowaną metodę i wyniki badań. Artykuł kończy się rozważaniami konsekwencji wynikających z rezultatów analizy.

The community dimensions of union renewal: racialized and caring relations in personal support services / L. Birdsell Bauer, C. Cranford // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 2, s. 302-318 bibliogr.

Społecznościowy wymiar odrodzenia się związków zawodowych: rasowe i opiekuńcze relacje w usługach wsparcia osobistego.

Badania dotyczące odrodzenia się związków zawodowych wzywają do wyjścia poza szerokie pojęcia, takie jak społecznościowy ruch związkowy, aby określić, jak społeczne stosunki pracy kształtują odrodzenie się związków w przypadku różnych pracowników (w tym czarnoskórych i należących do mniejszości etnicznych), sektorów i przy różnych uwarunkowaniach, którą to kwestią zajmuje się właśnie niniejszy artykuł. Do badania wykorzystano analizę wywiadów przeprowadzonych z członkami związków zawodowych zajmującymi w nich ważne stanowiska, oraz szeregowymi związkowcami zrzeszonymi w związkach działających w finansowanych ze środków publicznych instytucjach wsparcia w warunkach domowych. Wyniki analizy pokazują dwa społecznościowe

wymiary odrodzenia się związków zawodowych: istnienie zarówno relacji opiekuńczych jak i rasowych pomiędzy pracownikami a odbiorcami świadczonych przez nich usług. Badania dotyczące pracowników opieki wykazują, że empatia i poczucie porozumienia z podopiecznymi stanowią kluczowy aspekt odrodzenia się związków zawodowych, niewiele mówią jednak na temat napięć na tle rasowym. Badania na temat pracowników zatrudnionych w gospodarstwach domowych wspominają, że w odpowiedzi na napięcia rasowe dochodzi do ich organizowania się w miejscu pracy, podają jednak mało informacji dotyczących opiekuńczych relacji społecznych w pracy. Autorki twierdzą, że zarówno pozytywne jak i negatywne stosunki pomiędzy pracownikiem a odbiorcą usługi kształtują sposób organizowania się i reprezentacji związków zawodowych w sektorze usług poprzez dokładne określnie sposobu w jaki kwestie rasowe przyczyniają się do tego procesu. Niniejsza praca sugeruje, że tworzenie organizacji anty-rasistowskich w pracy, wraz z budowaniem porozumienia oraz układami zbiorowymi pracy, stanowią ważne strategie odnowienia się związków zawodowych w tym sektorze.

Organizing Latin American workers in Japan: the case of the community union MIE as an alternative space of regulation / P. Stewart, A. Danford, E. Urano // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 365-377, tab. bibliogr.

Organizacja pracowników z Ameryki Południowej w Japonii: przypadek związku społecznego MIE jako alternatywnej przestrzeni regulacji.

Artykuł ocenia trudności, jakie stoją przed uzwiązkowieniem zagranicznych pracowników, korzystając z doświadczeń związkowców zrzeszonych w MIE, będącej przykładem formacji znanej w Japonii jako związek społeczny (czasem opisywanej jako forma związku mniejszościowego). Związek MIE charakteryzuje się zorientowaniem na społeczne i polityczne kwestie dotyczące pracowników z Ameryki Południowej, wśród których najliczniejszą grupę stanowią Brazylijczycy. Artykuł odnosi się także do niepewnej i niebezpiecznej natury zatrudnienia zagranicznych pracowników, w tym warunków ich pracy. W badaniu wykorzystano metodę kuli śnieżnej do analizy unikatowych wywiadów oraz bezpośrednie kwestionariusze wypełnione przez związkowców zrzeszonych w związkach

społecznych działających w Japonii. Wyniki analizy pokazują, że rosnące znaczenie związków społecznych rodzi pytanie o możliwość ponownej regulacji interesów personelu w sposób, który nie do końca jest brany pod uwagę przez tradycyjne związki zawodowe zorientowane na rynek pracy. Oprócz odniesienia się do szerszej dyskusji na temat obniżenia się znaczenia związków zawodowych, artykuł wnosi swój wkład w debatę dotyczącą pracowników pochodzących z mniejszości narodowych, ich warunków pracy oraz jednej formy organizacji pracy odpowiadającej na ich problemy. Dominujące związki zawodowe mogą oczekiwać, że sprawy związane z pracownikami będącymi częścią migracji zawodowej oraz tych w niepewnej sytuacji zawodowej, staną się coraz bardziej powszechne wśród ich do tej pory „regularnie" zatrudnionych członków, w związku z czym działalność związków społecznych i mniejszościowych musi zostać uwzględniona w sposób organiczny, nie zaś oportunistyczny. Artykuł przedstawia oryginalne dane, nie pojawiające się w typowej tradycji badań anglojęzycznych.

Union learning representatives in the UK: activity, impact and organization / R. Saundry, V. Antcliff, A. Hollinrake // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 2, s. 265-283, tab. bibliogr.

Przedstawiciele szkolenia związkowego w Zjednoczonym Królestwie: działalność, wpływ i organizacja.

Rola przedstawicieli Związkowego Funduszu Edukacyjnego (ULR) w Zjednoczonym Królestwie rozpoczęła się wraz z utworzeniem Funduszu w 1998 r. ULR to przedstawiciele związani z miejscem pracy, których głównym celem jest wspieranie członków związków zawodowych w dostępnie do nauki, oraz w niektórych przypadkach, konsultowanie się i negocjowanie z pracodawcą tych zagadnień. Biorąc pod uwagę problemy związków zawodowych dotyczące utrzymania liczby członków i strefy wpływów, pojawienie się i rozwój ULR widziany jest jako istotny wkład w rewitalizację organizacji związków. Jednakże, niektórzy komentatorzy uważają, że potencjał działań ULR jest istotnie ograniczony poprzez włączenie uczenia się związków w panujące w Zjednoczonym

Królestwie neo-liberalne podejście do edukacji i szkoleń zawodowych. Przeciwna opinia podkreśla wpływ agencyjnej roli związków na rozwój wspólnego podejścia do uczenia się i poszerzonych wspólnych regulacji. Niniejszy artykuł analizuje powyższą debatę oraz napięcia pojawiające się pomiędzy strukturalnymi ograniczeniami i agencyjnością, które leżą u jej podstawy, wykorzystując dane pochodzące z Międzynarodowej Ankiety ULR z roku 2009 przeprowadzonej przez Unionlearn, a zaprojektowanej przez autorów niniejszego artykułu. Wyniki badania pokazują, że istnieje wyraźny pozytywny związek pomiędzy działalnością ULR, a jej wpływem na polepszenie wyników szkoleń, zwiększając liczbę członków związków zawodowych oraz wspólnych regulacji dotyczących uczenia się w miejscu pracy. Takie rezultaty sugerują, że agencyjna rola ULR nie jest nieuchronnie stłumiona przez strukturalne ograniczenia uczenia się w ramach związków zawodowych.

Workplace inequality, trade unions and the transnational regulation of the employment relationships: the case of Europe / V. Pulignano // *Empl. Relat.* - 2017, nr 3, s. 351-364 bibliogr.

Nierówności w miejscu pracy, związki zawodowe a międzynarodowa regulacja stosunku pracy na przykładzie Europy.

Artykuł przedstawia badania dotyczące strategii nierówności obecnych w międzynarodowych korporacjach, w kontekście charakteryzującym się osłabieniem tradycyjnego sposobu negocjacji i struktur reprezentacji interesów pracowników. Autorka odpowiada na pytanie, jakie określone strategie stosowane w międzynarodowych przedsiębiorstwach wzmacniają nierówności w różnych miejscach pracy i w różnych państwach oraz w jaki sposób związki zawodowe w Europie odpowiadają na tę kwestię. Niniejsza praca jest badaniem koncepcyjnym, opartym na jakościowym badaniu porównawczym opracowanym przez autorkę artykułu. Wyniki analizy pokazują, że system przepisów

dotyczących zorganizowanych i zarządzanych rynków pracy oraz stosunków pracy jest osłabiany przez rosnącą niestabilność stosunków pracy w większości krajów uprzemysłowionych w Europie. Załamanie się zbiorowych struktur przepisów zatrudnienia, szczególnie układów zbiorowych pracy, doprowadził do rosnącej niepewności i nierówności pomiędzy osobami czynnymi zawodowo. W miejscach pracy z międzynarodowym personelem, nierówność jest wspierana przez strategie elastyczności i porównywania które zmuszają związki zawodowe do negocjowania ustępstw dotyczących warunków pracy. Związki zawodowe szukają efektywnych środków działania w odpowiedzi na rosnącą niestabilność i nierówności na rynku pracy. Autorka twierdzi, że międzynarodowa regulacja stosunków pracy zapewniana przez Europejskie Porozumienia Ramowe (European Framework Agreements) może faktycznie ograniczyć międzynarodowe strategie benchmarkingu, ale utrzyma nierówności w miejscu pracy. Wynika to z faktu, że EFA ma potencjalną szansę na rozprzestrzenienie pomiędzy granicami państw pozytywnych korzyści wynikających z lokalnych negocjacji dotyczących ochrony praw pracowniczych przeprowadzanych przez lokalne związki zawodowe do tych filii przedsiębiorstw międzynarodowych, w których związki nie działają tak dobrze.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ali Faiza 16
Almeida S. 22
Antcliff V. 50
Artz B.M. 1
Ashley L. 39

Bayo-Moriones A. 10
Berger L.J. 24
Bergman A. 15
Billon M. 10
Bingham C. 27
Birdsell Bauer L. 48
Boon C. 30
Brooks G. 26
Buckley L.A. 44
Burke M. 8

Chen S-Ch. 14
Chi W. 32
Chiang Y-H. 14
Collins C. 19
Coyne I. 40
Cranford C. 48
Cukier W. 29

Dalton K. 27
Danford A. 49
Dettling L.J. 2
Dundon T. 44

Empson L. 39
Essers C. 24

Falch T. 34
Fernando M. 22

Gee L.K. 8
Gollan P.J. 26
Goñi-Legaz S. 12
Goodall A.H. 1
Grady J. 9
Gravey B. 5
Gu Q. 21

Hardy J.A. 6
Hatton E. 4
Hauret L. 35
Himi A. 24
Hoang H.T. 11
Hollinrake A. 50
Holth L. 15
Horton J.J. 18
Huang Y-J. 14

Inversi C. 44

Jang S.J. 37
Jiang W. 21
Jiang Z. 26
Jones J. 8

Kalshoven K. 30
Kambayashi R. 3
Kampkötter P. 25
Kato T. 3
Kehoe R. 19
Keskula E. 41
Kilian-Yasin K. 17
Kim T-Y. 28
Kleiner M.M. 32
Koedel C. 46

Lee J. 23

Lera-López F. 10
Liang H-L. 38
Liao Y.Y. 36
Liu Z. 28
Loogma K. 41
Lopez Andreu M. 43

MacKenzie R. 15
Mahadevan J. 17
Martin L. 13

Nyland C. 47

Ollo-López A. 12
Osterman P. 7

Oswald A.J. 1

Park R. 37
Portes Virginio F.V. 5
Pulignano V. 51

Qian X. 32

Regalia I. 45
Rodriguez J.K. 20

Saundry R. 50
Schenkel A. 31
Schopman L.M. 30
Sliwka D. 33
Stewart P. 5, 20, 49
Teigland R. 31

Urano E. 49
Uygar S. 42

Weaver A. 7
Wei F. 23
Werner P. 33
Williams D.R. 35

Xiang P.B. 46

Zhu J.S. 47

Dni nieprzepracowane
w wyniku wypadków przy pracy

Kraj	2013	2014	2015
Austria	54575	53087	51349
Belgia	46807	46749	.
Bułgaria	1734	1882	1887
Chorwacja	8951	9018	9999
Cypr	1309	1363	1381
Czechy	38125	36723	37155
Dania	32898	31798	29268
Estonia	5381	5406	5286
Finlandia	35553	33153	.
Francja	440916	468386	466415
Grecja	8728	3177	3422
Hiszpania	274215	288056	312852
Holandia	108131	56416	53715
Irlandia	13480	13148	11561
Islandia	1180	.	.

cd. **Dni nieprzepracowane w wyniku wypadków przy pracy**

Kraj	2013	2014	2015
Litwa	2550	2650	2801
Luksemburg	6122	6164	6286
Łotwa	1403	1448	1402
Malta	2229	2277	1943
Niemcy	722288	705290	705499
Norwegia	11751	5752	6113
Polska	60104	59639	62687
Portugalia	107231	111282	.
Rumunia	3343	3354	3858
Słowacja	7523	7404	8003
Słowenia	10154	10036	10226
Szwecja	24344	21379	21917
W. Brytania	160128	160907	156643
Węgry	15451	15992	17094
Włochy	270092	252228	239865
UE 28	2463765	2408412	.

Źródło: Eurostat.