ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

1

Warszawa 2016

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–19
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy ..... –
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 20–24
IV. Wynagrodzenie 25–28
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 29–31
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 32
VII. Prawo pracy 33
VIII. Zabezpieczenie społeczne 34–37
IX. Warunki i jakość życia 38–46
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 47–50

Indeks alfabetyczny 119
Tablica statystyczna: Zarejestrowani w publicznych urzędach pracy.

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2016 nr 1
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 4
Form. Empl. – Formation Emploi, Paris 2015 nr 131
Ind. Relat. – Industrial Relations, Oxford 2016 nr 1
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2015 nr 5
J. Labour Mark. Res. – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2015 nr 4
Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2015 nr 4
Labour, Cambridge 2016 nr 1
Rev. Belge Sécur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2015 nr 3
Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2015 nr 4
Rev. IRES – La Revue de la Institut de Recherches Economiques et Sociales, Paris 2015 nr 1
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2015 nr 6
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 1

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia
eng – angielski
et al. – et alii – i inni
fre. – francuski
ger – niemiecki
nr – numer
poz. – pozycja
s. – strona
suppl. – supplement
tab. – tabela
vol. – volumen
wykr. – wykres
zob. – zobacz

I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE

Zob. też poz. 25, 40, 43.

Are outsiders equally out everywhere? The economic disadvantage of outsiders in cross-national perspective / L. Fervers, H. Schwander // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 369-387, rys. tab. bibliogr.

Czy imigranci są równie obcy wszędzie? Ekonomiczna niekorzyść przybyszów widziana z ponadnarodowej perspektywy.

Pomimo intensywnej debaty politycznej dotyczącej podziału rynku pracy na pracowników z danego kraju i imigrantów, badania na temat ponadnarodowych różnic w kontekście tej drugiej grupy są nadal na początku drogi. Artykuł ocenia dwa wyjaśnienia różnic dotyczących niekorzystnych warunków, których doświadczają czasowi pracownicy-imigranci. W trakcie badania wzięto pod uwagę takie czynniki jak szansa na regularne zatrudnienie oraz ryzyko bezrobocia, ich społeczno-ekonomiczne podłoże oraz skuteczność instytucji związanych z rynkiem pracy (przepisy prawne dotyczące ochrony zatrudnienia i siłę związków zawodowych). Okazuje się, że rozbieżność nie jest powodowana przez społeczno-ekonomiczną charakterystykę grupy przybyszów, ale

raczej przez formę i nastawienie instytucji danego państwa. Pracownicy spoza kraju są w gorszej sytuacji w państwach z mocnym prawem ochrony zatrudnienia. Natomiast silne związki zawodowe łagodzą, przynajmniej w pewnym wymiarze, podziały między przybyszami a lokalną siłą roboczą. Ostatni wniosek jest kolejnym argumentem w najnowszych badaniach nad reorientacją związków w stosunku do mobilizowania pracowników-imigrantów.

Un bilan des dispositifs d'incitation au travail des chômeuers en Allemagne depuis le début des années 2000 / J. Reysz // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 4, s. 11-30, rys. tab.

Bilans schematów dotyczących zachęt na rzecz powrotu do zatrudnienia adresowanych do osób poszukujących pracy w Niemczech od wczesnych lat 2000-nych.

Autor postanawia przyjrzeć się bliżej Niemcom ze szczególnym uwzględnieniem tamtejszego rynku pracy, przypominając, iż kraj ten przeszedł swoistą transformację przechodząc od okresu, gdy był postrzegany jako słaby element Europy do momentu, gdy zaczęto go wskazywać jako wzorowy model gospodarki. Było to związane m.in. z odczuwalną poprawą gospodarczą oraz ze wzrostem zatrudnienia. Autor uważa, że fakt ten miał związek z reformami Hartza w latach 2002–2005. Doprowadziły one bowiem do spadku bezrobocia za sprawą zwiększenia nacisku na motywację osób poszukujących pracy i przeorientowanie polityki rynku pracy z instrumentów pasywnych na aktywne. Śledząc zachodzące zmiany autor dostrzega to, iż były one związane ze wzrostem zapotrzebowania na środki finansowe na działania zachęcające do po-

dejmowania pracy przez osoby bezrobotne. Chociaż obserwowany wzrost znaczenia działań służących zachęcaniu do zatrudnienia miał miejsce już od lat 90., to jednak wciąż dominujące znaczenie odgrywały szkolenia zawodowe, stanowiące główny instrument aktywnych polityk zatrudnienia. Zachęciło to autora do próby identyfikacji mocnych i słabych stron stosowanych strategii na rzecz przywrócenia osób bezrobotnych do zatrudnienia, opartych na finansowaniu zachęt do podejmowania pracy.

Can working conditions explain the return-to-entrepreneurship puzzle?/ D.S.J. Lechmann // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 4, s. 271-286, tab. bibliogr.

Czy warunki zatrudnienia mogą wytłumaczyć zagadkę zysku z przedsiębiorczości?

Różne wypływowe badania pokazują, że wielu samozatrudnionych mogłoby osiągać widocznie wyższe zarobki gdyby byli zatrudnieni jako zwykli pracownicy na umowę o pracę. W literaturze zjawisko to określa się jako „zagadkę zysku z przedsiębiorczości" (return-to-entrepreneurship puzzle). Jednym z możliwych wyjaśnień tego fenomenu, które nie zostało jednak do tej pory doświadczalnie dowiedzione, jest fakt, iż własna działalność gospodarcza pociąga za sobą korzyści inne niż finansowe, czyli niezależność, elastyczność i różnorodność zadań w pracy. W artykule zaprezentowano wpływ tych warunków zatrudnienia, na zaobserwowaną różnicę w wysokości zarobków między samozatrudnionymi a osobami zatrudnionymi na umowę o pracę. Do przeprowadzenia badania użyto danych niemieckich i analizy dekompozycyjnej. Badanie po-

twierdza, iż osoby z własną działalnością gospodarczą osiągają niższe zarobki, niż w przypadku gdy zatrudnione są na umowę o pracę. Jednakże różnice w warunkach zatrudnienia praktycznie zupełnie nie mają wpływu na rozbieżność w wysokości zarobków. Takie wnioski rzucają cień wątpliwości na trafność zasady, która mówi o zgodzie na niższe zarobki w przypadku wymarzonej pracy. Nie jest ona wytłumaczeniem zagadki zysku z przedsiębiorczości.

Dialoguer plus, mais sur quoi? Les régulations d'entreprise en matiére d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise / É. Béthoux [et al.] // *Rev. IRES.* - 2015, nr 1, s. 91-123, rys. tab.

Więcej dialogu, ale o czym? Regulacje firm, dotyczące zatrudnienia, szkoleń i warunków pracy w okresie kryzysu.

Autorzy bazując na danych pochodzących z francuskiego badania REPONSE obejmujących lata 2004–2005 oraz 2010–2011, dotyczącego stosunków zawodowych i negocjacji realizowanych na poziomie branżowym oraz studiów monograficznych obejmujących 15 francuskich firm, postanowili przyjrzeć się bliżej pewnej ich zdaniem paradoksalnej tezie, głoszącej, iż dialog społeczny realizowany w ramach przedsiębiorstw, ma tendencje do rozwijania się w czasie kryzysu gospodarczego. Autorzy eksplorują sens oraz rozmiar tego wzrostu, który w części jest rezultatem rozwoju tzw. administracyjnych porozumień, analizując przy tym proces, w ramach którego regulacje dot. stosunków zatrudnieniowych są obecnie poddawane pewnym przeobrażeniom.

Ponadto demonstrują, w jaki sposób wzrost trudności w otwarciu spraw związanych z relacjami zatrudnieniowymi na debatę toczącą się w czasie kryzysu, prowadzi do częściowego repozycjonowania i wzrostu inwestowania w sprawy powiązane z warunkami pracy. Ta kwestia, zadaniem autorów, pozostaje w kontraście z zaangażowaniem podejmowanym na rzecz szkoleń zawodowych, które rzadko jest rozpatrywane w strategicznych kategoriach.

L'emploi de travailleurs handicapés en Allemagne. La prise en compte de leur aspiration a l'égalité / B. Lestrade // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 4, s. 107-127, tab. bibliogr.

Zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników w Niemczech. Uwzględnianie ich oczekiwań pod względem równości.

Autor zajmując się losem osób niepełnosprawnych w Niemczech przypomina, że w tym kraju podobnie jak w innych państwach rozwiniętych, uruchomiono system ochrony socjalnej, ukierunkowany na wsparcie osób niepełnosprawnych na drodze do ich integracji z rynkiem pracy. Ważną rolę w tej materii odgrywało prawo z 2002 roku, dotyczące równości osób niepełnosprawnych, inspirowane Konwencją ONZ i mające służyć wsparciem na drodze do zapewnienia im niezależności. Warto podkreślić, iż wspomniane regulacje przewidywały dla firm zatrudniających ponad 20 pracowników, wymóg posiadania 5% niepełnosprawnych pracowników, bądź ponoszenia opłaty za brak tych pracowników. Wspomniany wymóg dotyczył zarówno prywatnych, jak i publicznych firm i w praktyce napotykał na szereg materialnych i prawnych przeszkód,

do których należała presja rekrutacyjna czy problemy z adaptacją miejsc pracy dla potrzeb niepełnosprawnych. Z nakreślonego przez autora obrazu wynika, że państwo niemieckie starało się zapewnić równowagę między firmami rekrutującymi niepełnosprawnych a tymi, które unikały tego obowiązku. Instytucje w krajach związkowych odpowiedzialne za integracje, nie tylko zapewniały firmom doradztwo oraz subsydia na przystosowanie stanowisk pracy, ale również pokrywały pewne koszty zatrudnienia pracowników. Jednocześnie wzrost liczby osób niepełnosprawnych poszukujących pracy budzi obawy o dostępność środków na ich integracje i sprawia, że aktualne staje się poszukiwanie nowych źródeł finansowania i wsparcia firm zatrudniających osoby niepełnosprawne.

L'enseignement dispensé en bac pro est-il professionnel ? L'exemple du baccalauréat Electrotechnique / J. Paddeu, P. Veneau // *Formation Empl.* - 2015, nr 131, s. 41-60 bibliogr.

Czy dyplom szkoły zawodowej jest rzeczywiście zawodowy? Przykład z obszaru elektrotechniki.

Autorzy zajmują się w artykule skutkami zmian, jakie zostały wprowadzone w szkolnictwie zawodowym we Francji w latach 80. W tym okresie wprowadzono innowacyjne instrumenty obejmujące programy i przemienność prowadzonej nauki, a także ukończenie szkoły zaczęto honorować dyplomem, który miał się przyczynić do podniesienia zawodowego charakteru nauki. Celem jaki przyświecał stworzeniu kierunku technika z maturą, było podniesienie statusu kształcenia i edukacji realizowanej na poziomie zawodowym, za sprawą powiązania dualnego kształcenia ze statusem szkolnym. Autorzy zastanawiają się jakie były efekty tej reformy, w przypadku uczestników profesjonalnych kursów zawodowych. Analiza przeprowadzona przy wykorzystaniu

danych obejmujących uczniów, którzy otrzymali tytuł zawodowy z zakresu elektrotechniki oraz badająca stosowane przez nauczycieli aktywnych w tym obszarze metody oceniania, pozwoliła ukazać, iż prowadzone zajęcia były ukierunkowane raczej, co było widoczne zwłaszcza podczas egzaminowania praktycznej wiedzy, na technologie. Sposób w jaki nauczyciele uwzględniali konkretne aspekty pracy, skupiając się na ocenie nauki w miejscu pracy, również przemawiały za takim ukierunkowaniem tej formy kształcenia.

Evaluating the prevalence of the undeclared economy in Central and Eastern Europe: an institutional asymmetry perspective / C.C. Williams, I.A. Horodnic // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 389-406, tab. bibliogr.

Ocena rozpowszechnienia szarej strefy gospodarczej w Europie Środkowej i Wschodniej: perspektywa asymetrii instytucjonalnej.

Na przykładzie 10 państw Europy Środkowej i Wschodniej, bazując na ankiecie badania opinii publicznej Eurobarometr, artykuł omawia szarą strefę gospodarczą, w szczególności niezdeklarowane zarobki w 2013 roku. Autorzy skupiają się na asymetrii pomiędzy skodyfikowanym prawem i przepisami oficjalnych instytucji a niepisanymi zasadami nieformalnych instytucji dzielonymi przez społeczeństwo. Rozpowszechnienie niezdeklarowanych zarobków okazuje się być mocno powiązane ze stopniem asymetrii pomiędzy oficjalnymi i nieformalnymi instytucjami zarówno na poziomie indywidualnym jak i państwowym. Artykuł omawia także konsekwencje zteoretyzowania i dotknięcia problemu praktyk związanych z pracą nierejestrowaną.

The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation / F. Behling, M. Harvey // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 6, s. 969-988, rys. tab. bibliogr.

Ewolucja fałszywego samozatrudnienia w brytyjskim przemyśle budowlanym: spojrzenie na tworzenie się rynku pracy z perspektywy nowego podejścia do teorii Karla Polanyi'a.

W odpowiedzi na kryzys finansowy rządy krajów europejskich, chcąc zamknąć luki prawne i zwiększyć dochód państwa, ponownie zwróciły swoją uwagę na przepisy podatkowe. Artykuł omawia i wyjaśnia wyjątkowo wysoką liczbę fałszywych jednoosobowych działalności gospodarczych, które pojawiły się w brytyjskim przemyśle budowlanym. Sytuacji tej sprzyja zawiłe prawo i podatkowy rygor, a jej wynikiem jest powszechne unikanie płacenia podatków. Do analizy zjawiska użyto nowego podejścia do teorii Karla Polanyia tzw. „zinstytucjonalizowanego procesu gospodarczego". Artykuł omawia jak rozwój prawa dotyczącego rodzaju zatrudnienia oraz podatkowego

rygoru, specyficznego dla danego sektora gospodarki, ściśle nałożył się na masowe zakładanie jednoosobowych działalności gospodarczych. Dowodzi tego porównanie z podobnymi rynkami pracy oraz statystyki dotyczące sektora budowlanego. Autorzy artykułu traktują konkurencję jako proces zinstytucjonalizowany w ramach tego charakterystycznego zorganizowania rynku i dowodzą istnienia formy „zdegenerowanej konkurencji", która pozbywa się autentycznego, bezpośredniego zatrudnienia i samozatrudnienia, a tworzy miejsce dla fałszywych działalności gospodarczych, którym towarzyszą znaczne straty podatkowe, brak umiejętności i niska produktywność.

Les inégalités scolaires par l'alternance? Deux déclinaisons de la littératie dans l'enseignement agricole / L. Minassian // *Formation Empl.* - 2015, nr 131, s. 61-77, tab. bibliogr.

Nierówności edukacyjne generowane poprzez dualny system nauczania? Dwie wariacje umiejętności nauczania i pisania w edukacji rolniczej.

Autor zajmując się sektorem edukacji kształcącej rolników przypomina, iż na przestrzeni czasu ulegało ono sporym przeobrażeniom, gdyż wcześniej było domeną prywatną i jego integracja do systemu edukacji stała się faktem dopiero pod koniec lat 50. ub. wieku. Niemniej część szkolnictwa rolniczego nie uległa do końca normalizacji, czego wyrazem była grupa szkół: Les Maison Familiales Rurales – MFR, stworzonych jeszcze przed drugą wojną światową, które kontynuowały swoje dotychczasowe zasady pedagogiczne, zakładające m.in. to, że szkoła nie może być oderwana od życia i od pracy zawodowej. W efekcie wykorzystywano tam koncepcję dualnego nauczania, które było często uważane za środek wspierający w dalszym kształceniu i utrzymaniu

w strukturze szkolnej słabszych uczniów. W ramach dokonanej analizy, w oparciu o porównanie dwóch różnych systemów kształcenia rolniczego wykorzystano dane pochodzące z kilkudziesięciu dokumentów, które uczniowie wypełnili w trakcie trwania swojej nauki szkolnej. Jednocześnie, posłużono się ramami opartymi na nowej literaturze przedmiotu, która była pomocna przy badaniu relacji pomiędzy użyciem pisania w obu typach systemów dualnej nauki, oraz nierównościami z nimi związanymi.

Inept or badly matched? - effects of educational mismatch in the labour market / J. Kleibrink // *Labour*. - 2016, nr 1, s. 88-108, tab. bibliogr.

Niekompetentni czy źle obsadzeni? – wpływ niedopasowania edukacyjnego na rynek pracy.

Niedopasowanie edukacyjne to sytuacja, w której zatrudniony ma lepsze lub gorsze wykształcenie, niż przeciętna osoba wykonująca dany zawód. Negatywny wpływ niedopasowania edukacyjnego na wysokość zarobków stał się faktem empirycznym. Literaturze przedmiotu nie udało się do tej pory ostatecznie rozstrzygnąć czy przyczyną różnicy w wysokości wynagrodzenia dobrze i źle dopasowanych do zawodu pracowników, są różnice w nieobserwowalnej produktywności czy w złym obsadzeniu na stanowisku. Artykuł przedstawia badania rozstrzygające ten problem, opisując efekty przyczynowe zjawiska i mechanizmy za nim stojące. Do wykonania analizy empirycznej posłużono się danymi pochodzącymi z Panelu Socjoekonomicznego (The German Socio-Economic Panel, SOEP) w Niemczech i Międzynarodowego Badania Umiejętności

Czytania i Pisania wśród Dorosłych (The International Adult Literacy Survey, IALS). Niniejsze badanie wyróżnia się na tle literatury ekonomicznej w trzech aspektach. Po pierwsze, stosuje trzy różne modele ekonometryczne, aby pokonać problem nieobserwowalnej heterogeniczności oraz używa danych stworzonych specjalnie w celu uchwycenia umiejętności. Dzięki tym dwóm zabiegom przedstawia najbardziej wyczerpujące badania dotyczące wpływu niedopasowania edukacyjnego w Niemczech i dostarcza nowych argumentów w toczącej się dyskusji na temat mechanizmów stojących za tym zajwiskiem. Po drugie, wyniki przeprowadzonych badań okazują się stać w sprzeczności z dotychczasowymi wynikami dla rynku pracy w Niemczech, co otwiera nową linię argumentacji. Po trzecie, badania mają ogromne znaczenia polityczne, gdyż rozpoznają problem lokowania jednostek w sektorze edukacyjnym i na rynku pracy. Wyniki analizy pokazują, iż różnice w wysokości zarobków można wytłumaczyć złym dopasowaniem na rynku pracy, odrzucając jednocześnie hipotezę mówiącą o tym, że źle dopasowani pracownicy rekompensują różnice nieobserwowalnej produktywności.

Labour market deregulation and apprenticeship training: a comparison of German and Swiss employers / A. Jansen [et al.] // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 353-368, tab. bibliogr.

Deregulacja rynku pracy a staż: porównanie pracodawców w Niemczech i Szwajcarii.

Wiele rozszerzeń klasycznej teorii kapitału ludzkiego uznaje sztywność rynku pracy za niezbędną dla firm w celu inwestowania w szkolenie nowych pracowników. Z tej perspektywy, reformy rynku pracy w Niemczech rozpoczęte w 2003 roku, powinny zmniejszyć chęć pracodawców do wspierania systemu stażów. Niniejszy artykuł pokazuje, że stało się zupełnie odwrotnie. Niemieckie firmy nie porzuciły systemu szkoleń, ale zmieniły sposób ich przeprowadzania, dostosowując się tym samym do rosnącej elastyczności rynku pracy. Publikacja analizuje nowe drogi realizowania stażów zastosowane przez niemieckie przedsiębiorstwa po reformach rynku pracy. Szwajcarię, która takich reform nie przeprowadziła przywołano tu dla porównania. Wyniki analizy poka-

zują, iż firmom niemieckim skutecznie udało się zredukować koszt netto szkoleń poprzez zaangażowanie stażystów w większą ilość pracy i zmniejszenie liczby bezproduktywnych zadań.

Labour strategies, cross-border solidarity and the mobility of health workers: evidence from five New Member States / J. Hardy [et al.] // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 315-333, tab. bibliogr.

Strategie rynku pracy, solidarność transgraniczna i mobilność pracowników sektora medycznego na przykładzie pięciu nowych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Niedobór pracowników sektora medycznego w Europie Zachodniej został częściowo zaspokojony przez siłę roboczą pochodzącą z nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej. Obawy związane z dumpingiem społecznym i spójnością znane są w starych państwach członkowskich, za to związki zawodowe nowych członków Unii, stoją przed wyzwaniem utraty wykwalifikowanej kadry, a w konsekwencji pogorszenia się jakości usług medycznych. Niniejszy artykuł analizuje strategie i zabiegi, które mogę być podjęte przez związki zawodowe sektora medycznego w pięciu krajach: Litwie, Polsce, Rumunii, Słowacji i na Węgrzech. Przy badaniu możliwości poszcze-

gólnych związków wzięto pod uwagę trzy wymiary: władzę strukturalną (zdolność do wzbudzania zamętu poprzez akcję przemysłową), władzę instytucjonalną (lobbowanie i negocjowanie z odpowiednimi organami) oraz władzę koalicyjną (mobilizowanie wsparcia organizacji pracowniczych i pozapracowniczych, po obu stronach granicy). Artykuł pokazuje, że choć władza strukturalna jest ogólnie słaba, sposób zastosowania władzy instytucjonalnej i koalicyjnej różni się od siebie w zależności od kraju.

Les lycéens professionnels et la réforme du bac pro en trois ans: nouveau contexte, nouveaux parcours? / P.-Y. Bernard, V. Troger // *Formation Empl.* - 2015, nr 131, s. 23-40, rys. tab. bibliogr.

Francuskie licea zawodowe i reforma wracająca do 3 letniego okresu nauki: nowe konteksty, nowe ścieżki kariery.

Autorzy w swoich rozważaniach zajmują się reformą kształcenia zawodowego przeprowadzoną we Francji, która przewidywała powrót do modelu kształcenia trzyletniego. W tym celu posłużyli się danymi pochodzącymi z badania osób pochodzących ze szkoły zawodowej w Nantes, w latach 2009–2013. Badanie miało pomóc w zrozumieniu skutków jakie niosła ze sobą wspomniana reforma cyklu nauki w szkołach zawodowych, na dalszy rozwój ścieżki kariery zawodowej uczniów objętych jej skutkami. W ramach analizowanych wywiadów stwierdzono, iż reforma kształcenia zawodowego przyczyniła się do wzmocnienia wśród uczniów chęci do kontynuowania nauki w ramach kształcenia wyższego. Przy czym w większości przypadków aspiracje

uczniów ogniskowały wokół kontynuacji nauki na poziomie wyższym szkolnictwa technicznego. Autorzy dostrzegali także inne konsekwencje związane z reformą, do których zalicza pojawienie się nowych luk pomiędzy zasobami socjalnymi i ścieżkami kształcenia. Otóż zaobserwowano, że gdy część absolwentów szkół zawodowych z sukcesem wybierało drogę kształcenia się na poziomie wyższym, to inna grupa funkcjonowała pomiędzy niepewnym zatrudnieniem a bardziej lub mniej wykwalifikowanymi kursami szkoleń zawodowych. W celu dopełnienia, autorzy rozszerzyli swoją analizę o przegląd głównych modeli socjologicznych, poświęconych zagadnieniu kształcenia zawodowego.

Une nouvelle „élite des réprouvés?" Les bacheliers professionnels industriels devenus ouvriers qualifiés / S. Misset // *Formation Empl.* - 2015, nr 131, s. 121-140, tab. bibliogr.

Nowa elita odrzuconych? Maturzyści z dyplomem zawodowym jako wykwalifikowani pracownicy.

Autor postanawia pochylić się w artykule nad kwestią wpływu na pracowników zjawiska tzw. umasowienia edukacji. Zagadnienie to zyskuje na znaczeniu, zwłaszcza w kontekście stworzenia w połowie lat 80. ubiegłego wieku tzw. maturzysty z dyplomem zawodowym. Autor analizując zjawisko zastanawia się, jak w hierarchii zakładowej plasowali się pracownicy będący maturzystami z dyplomem zawodowym. W celu wyjaśnienia tej kwestii, sięgnięto po dane pochodzące z badania obejmującego lata 2004–2007, przeprowadzonego w wielkiej firmie działającej w przemyśle samochodowym we Francji. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano m.in., że tzw. efekt Hysterese, który dotyczył pierwszych kohort omawianej populacji maturzystów,

zaniknął wraz z upływem czasu. Stwierdzono również, iż maturzyści z dyplomem którzy pełnili funkcje pracowników wykwalifikowanych byli zadowoleni z przebiegu swojej kariery i sytuacji zawodowej. Jednocześnie wbrew przypuszczeniom, że zachowują się oni jako część menagementu, uzyskane rezultaty wskazywały na niechętne przyswajanie przez nich wartości menadżerskich.

Occupational stereotypes and gender-specific job satisfaction / S. Janssen, U. Backes--Gellner // *Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 71-91, tab. bibliogr.

Stereotypy zawodowe i zadowolenie z pracy typowej dla danej płci.

Pomimo dużego postępu w dążeniu do równości płci jaki dokonał się w wielu zachodnich państwach przez ostatnie 50 lat, segregacja płciowa pozostaje stałym zjawiskiem, w którym większość kobiet wykonuje gorzej płatne prace o mniejszych perspektywach rozwoju. Artykuł, na podstawie reprezentacyjnych danych zawierających informacje dotyczące zadowolenia z pracy i uprzedzeń pracowników dotyczących płci, bada związek pomiędzy stereotypizacją a zadowoleniem z pracy. Analiza pokazuje, że kobiety, które wykonują typowo męskie zawody, choć zarobki są dla nich bardziej satysfakcjonujące, są znacząco mniej zadowolone z atmosfery w pracy i przydzielonych zadań niż panie, które pracują w typowo kobiecych zawodach. Pokazuje to, że kobiety bardziej cenią sobie wyższe wynagrodzenie, niż negatywne konsekwencje zawodowej stereo-

typizacji. W przypadku mężczyzn są oni bardziej zadowoleni z typowo męskich zajęć przy założeniu, że typowo męskie zajęcia są bardziej wymagające fizycznie, niż zawody typowo kobiece. Kobiety bez względu na wykształcenie częściej wykonują zajęcia stereotypowo kojarzone z ich płcią, mężczyźni natomiast im lepiej wykształceni tym częściej odnajdują się w zawodach rzadziej uznawanych za typowo męskie. Niniejsze badania mogą być ważne dla osób tworzących prawo, dążące do zmniejszenia różnicy wynikających z dyskryminacją płci na rynku pracy. Jeśli stereotypy wpływają na to jaki zawód wybiera jednostka, to nowe prawa na rynku pracy takie jak kobiece parytety, prawa antydyskryminacyjne lub postępowanie firmy skierowane na ułatwienie pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, mogą mieć mały wpływ na zredukowanie segregacji zawodowej i wynikającej z niej nierówności w wysokości wynagrodzenia.

Outsourcing of public services in Europe and segmentation effects: the influence of labour market factors / D. Grimshaw [et al.] // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 295-313, rys. tab. bibliogr.

Outsourcing usług publicznych w Europie a efekty segmentacji: wpływ czynników rynku pracy.

Artykuł analizuje wpływ pewnych czynników na rynku pracy, na decyzję samorządów o zleceniu usług publicznych firmom zewnętrznym (outsourcing). Badania zostały przedstawione na przykładzie pięciu krajów. Do tej pory literatura dotycząca outsourcingu skupiała się tylko na kilku czynnikach, takich jak, różnica wynagrodzenia między sektorem prywatnym a publicznym, członkostwo w związkach zawodowych oraz zasięg układów zbiorowych. Autorzy uznali te zmienne za zbyt niestałe i przedstawili szerszą perspektywę. Wzięto pod uwagę zasady rynku pracy, które determinują siatkę płac i ochronę zatrudnienia (szczególnie w przypadku pracowników zewnętrznych) oraz możliwe rozróżnienie statusu prawnego pracowników w sektorze prywatnym i pu-

blicznym. Analiza przeprowadzona w pięciu państwach, wykazała istnienie korelacji pomiędzy czynnikami rynku pracy a outsourcingiem. Te specyficzne dla danego kraju powiązania prowadzą do zróżnicowania w podejściu kadry zarządzającej i związków zawodowych do tematu zlecania usług publicznych firmom zewnętrznym. Mają one także wpływ na warunki płacy i pracy. Autorzy, aby pokonać problemy fragmentaryzacji siły roboczej spowodowane przez outsourcing, wzywają do wzmocnienia spójności struktur relacji przemysłowych.

Le poids des relations familiales dans la mobilite géographique des jeunes inscrits en baccalauréat professionnel / A. Thalineau, F. Hot // *Formation Empl.* - 2015, nr. 131, s. 101-120, rys. tab. bibliogr.

Znaczenie relacji rodzinnych w przypadku mobilności geograficznej kandydatów do pracy z maturą zawodową.

Autorzy zajmują się w artykule jednym z aspektów mobilności osób indywidualnych, która nie tylko stanowi ważną cechę rozwiniętego kapitalizmu, ale również pełni istotną wartość we francuskim społeczeństwie, stanowiąc czynnik ułatwiający wejście, bądź utrzymanie się na rynku pracy w zatrudnieniu. Charakteryzując to zjawisko zauważają, że we Francji występują dwa rodzaje mobilności, które dotyczą również ludzi młodych: dzienna i rezydentalna. W ich przypadku mobilność geograficzna stała się swego rodzaju normą społeczną, która ma już długą tradycje i jest postrzegana jako źródło cennych doświadczeń. W tym kontekście badacze postanawiają przyjrzeć się, jak wygląda postrzeganie przez kandydatów do pracy posiadających maturę zawodową, możliwości

wyjazdu z domu rodzinnego i rozłąki z rodziną, w celu zdobycia lepszej pracy zarobkowej. Autorzy wykorzystali dane obejmujące ponad pół tysiąca osób oraz analizy biograficznych wywiadów osób pochodzących z tzw. regionu centralnego we Francji. Przeprowadzona analiza ujawniła istnienie powiązań występujących pomiędzy dążeniem do mobilności zawodowej, intensywnością stosunków panujących w rodzinie i stanowiskiem prezentowanym przez rodziców wobec norm obowiązujących w szkołach.

Restructurations, gestion de l'emploi et droit du travail: analyse institutionnelle et statistique / C. Signoretto // *Rev. IRES.* - 2015, nr 1, s. 31-58, rys. tab. bibliogr.

Restrukturyzacja, zarządzanie zatrudnieniem i prawo pracy: analiza instytucjonalna i statystyczna.

Autor w artykule zajmuje się zagadnieniem restrukturyzacji i związanych z nią konsekwencji w postaci zwolnień osób pracujących. Przyznaje, iż jest to bardzo obszerne zagadnienie, do którego zrozumienia niezbędna jest zarówno wiedza statystyczna jak i instytucjonalna, zwłaszcza w zakresie znajomości praktyk stosowanych przez przedsiębiorstwa odnośnie zarządzania pracownikami najemnymi objętymi procesami restrukturyzacjami, związanymi ze zwolnieniami pracowników. Analizując sytuację związaną ze zwolnieniami z przyczyn ekonomicznych autor przyznaje, iż w czasie ostatniej recesji we Francji zwolnienia te przybrały bardzo znaczący rozmiar. Omawiając wspomniane zjawisko dochodzi do wniosku, że pracodawcy w celu rozwiązania umowy z pracownikiem wykorzystują wiele różnych form prawnych, które wykraczają znacz-

nie poza sygnalizowane wcześniej zwolnienie pracowników z przyczyn ekonomicznych. Śledząc wysiłki podejmowane przez pracodawców w tej materii przyznaje, że ewaluowały one od lat 60.ub. wieku i zasadniczo stanowiły reakcje na działania podejmowane przez władze publiczne. Służyły również łagodzeniu skutków jakie niosły ze sobą restrukturyzacje.

La transparence du marché du travail - un travail en soi / J.-M. Pillon // *Rev. IRES.* - 2015, nr 1, s. 3-30, tab. bibliogr.

Transparencja na rynku pracy: praca sama w sobie.

Wykorzystanie Internetu w celu wiązania osób poszukujących pracy i prowadzących rekrutację, stanowiło pretekst do zajęcia się zagadnieniem tzw. koncepcji transparentnego rynku pracy. Autor przyznaje, że pojawienie się Internetu bardzo rozbudziło nadzieje na lepsze powiązanie osób poszukujących pracy, z uwagi na poczynione próby na rzecz pełnego wykorzystania jego możliwości, celem obniżenia wielkości bezrobocia. Zajmując się koncepcją transparentnego rynku pracy autor przyznaje, że chociaż zyskała ona na uwadze w dobie Internetu, to jednak ma znacznie dłuższą historię, sięgającą lat 60., gdy francuska narodowa agencja zatrudnienia (ANPE) przyjęła ją do swoich celów, a która kontynuowana była również przez jej następcę Pole Emploi. Warto podkreślić, iż znaczenie kanałów przepływu informacji dla rynku pracy było uznawane za ważne również w dobie wysokiego bezrobocia. Niemniej, wraz z upły-

wem czasu nastąpiły pewne zmiany w zjawisku transparentności, gdy w ramach Pole Emploi, większą rolę zaczął odgrywać tzw. nurt menadżerski, w ramach którego większy nacisk zaczęto kłaść na procesy automatyzacji pośrednictwa i lepsze wykorzystanie posiadanego personelu. W artykule zwrócono uwagę na pewne słabości tego podejścia i złożoność procesu, co sprawia, że wpływa on w różny sposób na dystrybucje osób w ramach miejsc pracy, a także na dorobek wcześniejszych badaczy w kwestii przejrzystości rynku pracy, podkreślając zwłaszcza zasługi badaczy amerykańskich nad badaniami dotyczącymi informacji w procesie rekrutacji i ich wpływie na polityki zatrudnieniowe.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Employee reactions to talent pool membership / S. Swailes, M. Blackburn // *Empl. Relat.* - 2016, nr 1, s. 112-128, tab. bibliogr.

Reakcje pracowników na przynależność do banku talentów.

Pomimo dużej ilości literatury naukowej na temat zarządzania talentami, bardzo mało badań porównuje stosunek do pracy utalentowanych pracowników i tych, którzy znajdują się poza bankiem talentów. Jest to istotne pominięcie, ponieważ reakcje zatrudnionych powinny mieć wpływ na skuteczność programów dotyczących wykorzystania talentów oraz na to jak te programy są tworzone i oceniane. Artykuł dokonuje takiego właśnie porównania, przeprowadzonego na dopasowanych do siebie próbach pracowników z pojedynczego sektora publicznego organizacji naukowej. Wypełnili oni ankietę oraz odpowiedzieli na pytania otwarte, co pozwoliło wyodrębnić i porównać głosy pracowników włączonych do i wykluczonych z banku talentów. Okazało się, że utalentowani pracownicy mieli bardziej pozytywne nastawienie do perspektyw na przyszłość, w porównaniu do pracowników spoza banku talentów, którzy odczuwali mniejsze

wsparcie ze strony organizacji oraz mieli większe poczucie niesprawiedliwości i niższe oczekiwania wobec zainteresowania firmy ich osobami. Aby lepiej zrozumieć w jaki sposób reakcje pracowników na przynależność do banku talentów zależą od kontekstu, należałoby przeprowadzić więcej podobnych badań. Już teraz jednak wiadomo, że organizacje powinny brać pod uwagę reakcje pracowników na wprowadzanie banku talentów i starać się łagodzić wszelkie niechętne temu zachowania. Dwa zagrożenia jakie się w tej sytuacji pojawiają to obniżenie chęci działania wśród wykluczonych pracowników i nieumiejętność podtrzymania pozytywnego oddziaływania wśród pracowników włączonych do banku talentów. Niniejsze badanie jest jednym z niewielu, które omawia reakcje zatrudnionych na programy dotyczące talentów w pojedynczej organizacji.

How gender and career concepts impact Global Talent Management / N. Böhmer, H. Schinnenburg // *Empl. Relat.* - 2016, nr 1, s. 73-93, rys. bibliogr.

Jak płeć i wzory kariery wpływają na globalne zarządzanie talentami.

Artykuł rozwija koncepcję globalnego zarządzania talentami oraz poprzez zdefiniowanie modelu, stosującego szeroko omawiane współczesne wzory kariery, takie jak kariera bez granic, kariera proteańska czy kariera kalejdoskopowa, przedstawia literaturę naukową dotyczącą tego zagadnienia. Szczególną uwagę poświęcono sprawie płci i czynnikom, na które wpływ ma dany kontekst. Taki model przyczynia się do lepszego zrozumienia tego, w jaki sposób zaprojektować globalne zarządzanie talentami w międzynarodowych przedsiębiorstwach, tak aby odpowiadało na potrzeby przebiegu życiowej kariery oraz redukowało niedostatek talentów poprzez zwiększanie rozwoju talentu wśród kobiet. Nowy teoretyczny model, zwany The Dynamic Career Cube, pozwala wyobrazić sobie indywidualny przebieg kariery utalentowanego pracownika. Niniejsze studium podsumowuje istniejące badania i opracowania dotyczące płci, karie-

ry i globalnego zarządzania talentem. Pokazuje złożoność decyzji dotyczących indywidualnej kariery, na które wpływają czynniki wewnętrzne i te zależne od kontekstu. Podkreśla znaczenie nowego globalnego zarządzania talentami, dopasowanego do danego przedsiębiorstwa i fazy rozwoju kariery oraz elastycznego, odpowiadającego lokalnym potrzebom i biorącego pod uwagę różnicę płci.

Standing on the shoulders of giants? A critical review of empirical talent management research / E. Gallardo-Gallardo, M. Thunnissen // *Empl. Relat.* - 2016, nr 1, s. 31-56, rys. tab. bibliogr.

Stanie na ramionach gigantów? Krytyczna ocena badań doświadczalnych nad zarządzaniem talentami.

Artykuł przedstawia jasny i kompletny obraz obecnie omawianych tematów w zakresie zarządzania talentami, próby zdefiniowania zjawiska, a także podaje obszary, które wymagają dalszych badań. Autorzy przyjrzeli się 96 artykułom dotyczącym badań doświadczalnych nad zarządzaniem talentami. i w wyniku przeprowadzonej oceny stwierdzili, iż ogromny wpływ na badania dotyczące zarządzania talentami ma kontekst brytyjski (szczególnie w Unii Europejskiej). Pracom naukowym na ten temat brakuje jednak spójnej teoretycznej podstawy, a metody przeprowadzania badań nie są zbyt zróżnicowane. Powoli pojawia się za to świadomość kontekstowa i kulturowa badań. Obszary, które wymagają dalszej obserwacji to: w jaki sposób zarządzanie talentami

działa w praktyce (biorąc pod uwagę zróżnicowane spojrzenia) oraz rola i postrzeganie bezpośrednich przełożonych. Dzięki całościowemu spojrzeniu na naturę, zasięg, dokonania i braki w badaniach, artykuł pomaga uniknąć domniemań i błędnych założeń, polepszyć wiedzę na temat problemów zarządzania talentami w organizacjach i regionach oraz skierować przyszłe badania w odpowiednią stronę.

The talent deal and journey. Understanding how employees respond to talent identification over time / K.A. King // *Empl. Relat.* - 2016, nr 1, s. 94-111, rys. tab. bibliogr.

Umowa i podróż talentu. Próba zrozumienia jak pracownicy wraz z upływem czasu reagują na uznanie talentu.

Dla każdej organizacji, jeśli chce ona czerpać korzyści z kapitału ludzkiego, zarządzanie talentami znajduje się w centrum zainteresowań. Dokładne przyjrzenie się wpływowi strategicznego zarządzania talentami na kontrakt psychologiczny i relację między utalentowanym pracownikiem a organizacją jest niezbędne, jeśli strategiczne zarządzanie talentami (STM) ma osiągnąć zamierzone wyniki działania organizacji. W celu zbadania tego zjawiska studium przedstawia model doświadczalny, który definiuje spojrzenie utalentowanego pracownika na wymianę jako „umowę talentu", a jego doświadczenie wraz z upływem czasu określa „podróżą talentu". Model ten bada rozumienie strategicznego zarządzania talentami przez pracownika, osadzając jego reakcję na STM w szerszym związku strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi z osiąga-

nymi wynikami. Według zastosowanego modelu kontrakt psychologiczny utalentowanych pracowników ulega zmianom pod wpływem uznania talentu a strategiczne zarządzanie talentami jest doświadczane poprzez serię istotnych wydarzeń w karierze pracownika. W praktycznym rozumieniu „umowa talentu" i „podróż talentu" ilustrują w jaki sposób pracownik doświadcza STM oraz zwracają uwagę kierownictwa na konsekwencje uznania talentu w postaci m.in potencjalnego ryzyka zmiany oczekiwań utalentowanego pracownika. Zastosowany w niniejszym opracowaniu model stawia pracownika w centrum strategicznego zarządzania talentami. Kreśli także ramy dla przyszłych wielopoziomowych badań na temat związku pomiędzy „umową talentu" a wynikami w pracy.

Talent management. For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice / M. Thunnissen // *Empl. Relat.* - 2016, nr 1, s. 57-72, tab. bibliogr.

Zarządzanie talentami. Po co, jak i jak dobrze? Badanie doświadczalne zarządzania talentami w praktyce.

Niniejsze opracowanie naukowe określa i wyjaśnia działanie zarządzania talentami w praktyce. Tym studium autor chce przyczynić się do budowy szerszych i bardziej zrównoważonych ram teoretycznych, w których brany jest pod uwagę wpływ kontekstu organizacji oraz stron powiązanych z zarządzaniem talentami. Dane do pracy naukowej zostały zebrane w długoterminowym badaniu dotyczącym zasad i praktyk zarządzania talentami na pięciu wydziałach uniwersytetu w Holandii. Dwie podstawowe strony, organizacja i utalentowany pracownik, mają zupełnie różne pojmowanie zamierzonej i właściwej wartości zarządzania talentami. Z perspektywy organizacji jest ono skuteczne, ponieważ ma możliwość kształtowania i wdrażania takiego systemu, który

odpowiada jej potrzebom. Dla utalentowanego pracownika zarządzanie talentami ma mniejszą wartość, gdyż zamierzone i faktyczne praktyki odpowiadają niewystarczająco jego potrzebom. Tekst wskazuje różne czynniki, które mają wpływ na działanie zarządzania talentami na poziomie instytucjonalnym, organizacyjnym i indywidualnym. Wiedza o tym, co wpływa na proces zarządzania talentami począwszy od strategii a skończywszy na wynikach, może pomóc praktykom w zbudowaniu bardziej skutecznego podejścia do tego zjawiska. Studium wyróżnia połączenie podejścia teoretycznego, stosowanego przez wspomniane dyscypliny naukowe z dominującymi w literaturze punktami widzenia. Ponadto zarządzanie talentami zostało tu omówione z uwzględnieniem kontekstów, aby zrównoważyć tendencję do używania uniwersalnych teorii w celu wyjaśnienia sposobu jego działania. Badania nie skupiają się tylko na kierownictwie, ale sprawdzają także korzyści jakie z działania zarządzaniem talentami mają inne strony (pracownicy).

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 3, 7, 31.

PŁACA MINIMALNA - RYNEK PRACY - USA GBP eng

Impact of the minimum wage on youth labour markets / S. Liu, T.J. Hyclak, K. Regmi // *Labour*. - 2016, nr 1, s. 18-37, tab. bibliogr.

Wpływ wysokości płacy minimalnej na rynek pracy osób młodych.

Artykuł bada wpływ wysokości płacy minimalnej na wyniki amerykańskiego rynku pracy osób młodych. Do badania użyto danych panelowych pochodzących ze wszystkich stanów, zebranych między pierwszym kwartałem 2000 roku a pierwszym kwartałem 2009 roku. Przeprowadzone badanie wychodzi poza zwyczajowe szacunkowe obliczenia wysokości zarobków i ich wpływu na zatrudnienie, co ułatwia dostrzeżenie, jak różnice w wysokości płacy minimalnej pomiędzy stanami, wpływają na fluktuację kadr oraz rotację pracy. Otrzymane wyniki dodają dwie ważne obserwacje do krytycznej analizy wpływu polityki płacy minimalnej. Po pierwsze, nawet po uwzględnieniu przestrzennej heterogeniczności, badania wykazują, że najmłodsi pracownicy lokalnych rynków pracy (między 14 a 18 rokiem życia), których płaca minimalna jest na najwyższym poziomie, doświadczają pozytywnego wpływu tej sytuacji na wysokość

wynagrodzenia, przy jednoczesnym negatywnym wpływie na możliwość zatrudnienia. Badania, jak i literatura przedmiotu, nie zawsze wykazują podobne wyniki wpływu wysokości płacy minimalnej na zarobek i zatrudnienie w grupach starszych pracowników (19–21 lat, 22–24 lata). Po drugie wykazano, że wyższa wysokość płacy minimalnej wiąże się z istotnie niższą fluktuacją kadry. Utrata pracy w badanym okresie czasu, spowodowana rezygnacją lub zwolnieniem występuje rzadziej, podobnie jak zatrudnianie nowych pracowników. Niższa częstotliwość utraty pracy, to mniej osób poszukujących pracy i mniej wolnych miejsc pracy, co z kolei pozwala wyjaśnić niższą liczbę osób zatrudnianych. Niższa fluktuacja kadr może być pozytywnym wynikiem dla osób zarabiających płacę minimalną, które zazwyczaj są zmuszone do radzenia sobie z wysoką rotacją pracowników.

Individual wage growth: the role of industry experience / M. Battisti // *Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 40-70, rys. tab. bibliogr.

Wzrost indywidualnego wynagrodzenia: rola doświadczenia zawodowego w danej branży.

Istnieją silne dowody na poparcie tezy, że zarobki wzrastają wraz z długim życiem zawodowym jednostki, szczególnie jeśli spędzi je w tej samej firmie, a zmiana pracy zazwyczaj przynosi pracownikom wyższe zarobki. Biorąc pod uwagę oba te czynniki, można założyć, że zarówno nagromadzenie kapitału ludzkiego jak i posiadanie wysokich kwalifikacji, wpływają na proces określania wysokości wynagrodzenia. Pracownicy zdobywają przydatne umiejętności pracując dłużej na tym samym stanowisku w jednej firmie, ale mogą także skorzystać na znalezieniu innej pracy, gdy częściej ją zmieniają. Artykuł bada wpływ doświadczenia na rynku pracy, doświadczenia w branży, oraz długość pracy w jednej firmie na wysokość zarobków, biorąc pod uwagę stałą indywidualną nieobserwowalną heterogeniczność w sferze płac i mobilności pracow-

ników, a także uwzględniając krytykę Pavan'a. Do badania wykorzystano dane panelowe oparte na grupie młodych pracowników z Włoch, zebrane w latach 1986–2004. Kobiety i mężczyźni zostali ocenieni oddzielnie. Analiza danych wykazała, że doświadczenie w danej branży ma większy wpływ na wysokość wynagrodzenia, niż długość zatrudnienia w jednej firmie. Stosunek wysokości płacy do doświadczenia w branży oraz długości zatrudnienia i doświadczenia na rynku pracy jest nieliniowy. Okazuje się, że płaca wzrasta o wiele bardziej wraz z doświadczeniem na rynku pracy, nie zaś wraz z długością zatrudnienia. Zastosowany model pozwolił na zbadanie hipotezy dotyczącej egzogeniczności długości zatrudnienia i doświadczenia w branży w uzyskiwaniu wyższych zarobków. Hipoteza została odrzucona, gdyż pracownicy, którzy mają wyższe wynagrodzenie lub są dobrze obsadzeni, pozostają w pracy dłużej. Artykuł skupia się na badaniach empirycznych i nie zastanawia się nad mechanizmami stojącymi za wpływem doświadczenia na rynku pracy, doświadczenia w danej branży oraz długości zatrudnienia na wysokość zarobków. Spowodowane jest to ograniczeniem dostępnych danych, dlatego potrzebne są dalsze badania biorące pod uwagę okres bezrobocia lub wpływ instytucji na wysokość wynagrodzenia.

The Structure of the permanent job wage premium: evidence from Europe / L.M. Kahn // *Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 149-178, tab. bibliogr.

Struktura podwyżki wynagrodzenia związanej ze stałą pracą na przykładzie Europy.

Przez ostatnie 20 lat wiele badań ekonomicznych skupiło się na wyjaśnieniu i rozwiązaniu problemu wysokiej liczby bezrobotnych, utrzymującej się w kilku krajach europejskich. Między innymi zasugerowano rozluźnienie systemów ochrony pracy i pozwolenie firmom na swobodne tworzenie stanowisk pracy tymczasowej. Obecnie są one czasem widziane jako część procesu zmierzającego do dualizmu na rynku pracy, gdyż blokują możliwość stałego zatrudnienia oraz tworzą przepaść w wysokości zarobków. Praca tymczasowa daje jednak niektórym pracownikom możliwość zdobycia szkolenia i doświadczenia, i w związku z tym nie musi być pracą bez perspektyw. Niniejszy artykuł bada podwyżkę wynagrodzenia po przejściu z pracy tymczasowej do pracy stałej. Do badania wykorzystano indywidualne dane przekrojowo-czasowe pocho-

dzące z europejskiego panelowego badania gospodarstw domowych (European Community Houshold Panel), przeprowadzonego w trzynastu krajach Europy, w latach 1995–2001, oraz modele z efektami ustalonymi. Analiza wykazała, że wśród mężczyzn różnica w podwyżce zarobków między pracownikami stałymi a tymczasowymi jest wyższa dla młodszych zatrudnionych oraz tych, którzy nie są obywatelami danego państwa lub urodzili się w innym państwie. W przypadku kobiet różnica jest wyższa dla młodszych pracownic oraz tych krócej zatrudnionych, a także nie będących obywatelkami danego państwa i urodzonych w innym państwie. Ponadto wśród imigrantów podwyżka płac, gdy przechodzą oni do stałej pracy jest szczególnie wysoka dla mężczyzn pochodzących spoza Unii Europejskiej. Niniejsze badania pokazują, że najwięcej na awansie związanym z przejściem do stałego zatrudnienia zyskują pracownicy, którzy są najmniej doświadczeni na rynku wewnętrznym. W przeciwieństwie do wyników dotyczących pracowników młodych i imigrantów, podwyżka płacy związana z rozpoczęciem stałej pracy jest, uśredniając, odrobinę mniejsza dla kobiet niż dla mężczyzn, pomimo tego, że kobiety mają mniejsze doświadczenie na rynku pracy niż mężczyźni.

Wage expectations for higher education students in Spain / C. Alonso-Borrego, A. Romero-Medina // *Labour*. - 2016, nr 1, s. 1-17, tab. bibliogr.

Oczekiwania dotyczące wysokości przyszłego wynagrodzenia na przykładzie studentów uczelni wyższych w Hiszpanii.

Prawidłowa ocena przez studentów przyszłych zarobków i jej wpływ na decyzje dotyczące kształcenia, są w kręgu zainteresowania modelu „kapitału ludzkiego". Artykuł porównuje oczekiwania wobec wysokości przyszłego wynagrodzenia, z realną wysokością pensji, podawaną przez niedawnych absolwentów. Takie podejście pozwala określić, czy specyficzne indywidualne cechy mogą stanowić potencjalne źródło błędu w procesie formowania oczekiwań. Główne dane do analizy zostały zebrane w Madrycie w latach 2001–2005 i pochodzą od studentów różnych państwowych uniwersytetów z tego regionu. Pozwoliło to na dokonanie szerszego porównania, gdyż obejmowało nie tylko studentów różnych kierunków na danej uczelni, ale także tych samych studiów na różnych uniwersytetach. Dodatkowo skupiono się na jednym konkretnym regionie,

charakteryzującym się dużym zaludnieniem i dynamicznym rozwojem gospodarczym, który przyciąga pracowników z całego kraju. Zebrane dane zawierały informacje na temat kierunku i roku studiów, płci, wyników w nauce przed rozpoczęciem studiów i w trakcie nauki na uniwersytecie, uwzględniały także pochodzenie oraz powody podjęcia studiów na danym kierunku. W przypadku początkujących studentów analiza wyników ujawniała dużą różnicę dzielącą płcie. Kobiety podawały niższą kwotę oczekiwanych zarobków niż mężczyźni. Ponadto, niskie wyniki w nauce (w szkole i na uniwersytecie), kierunek studiów i pochodzenie, miały wpływ na oczekiwaną wysokość przyszłego wynagrodzenia, która zazwyczaj była wyższa niż rzeczywiste zarobki. Jeśli chodzi o studentów wyższych lat, słabe wyniki w nauce miały duży wpływ na określenie wysokości oczekiwanych zarobków, jednakże ani świadectwo szkolne ani pochodzenie, nie odgrywało żadnej roli w przewidywaniu wysokości przyszłej pensji. Analiza ujawniła dużą różnicę w wysokości oczekiwanego wynagrodzenia wśród studentów lat wyższych, z tym że różnica ta zmniejszała się wraz ze zbliżaniem się studentów do ukończenia nauki na uniwersytecie. Chociaż oczekiwania zazwyczaj nie zgadzają się z tym co oferuje rynek pracy, stają się bardziej realistyczne bliżej ukończenia studiów.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 15.

SATYSFAKCJA Z PRACY - MOTYWACJA - JAPONIA GBP eng

Analysis of job satisfaction: the case of Japanese private companies / H. Hasegawa, K. Ueda // *Labour*. - 2016, nr 1, s. 109-134, rys. tab. bibliogr.

Analiza zadowolenia z pracy: przypadek prywatnych firm w Japonii.

Wiele organizacji psychologicznych i przemysłowych dowiodło, iż wykonywanie pracy dostarcza ludziom skrajnych emocji. Pracownicy odczuwają zarówno bezużyteczność jak i uczucie zadowolenia. Takie poglądy, choć przeczą teorii ekonomicznej, można spotkać w literaturze przedmiotu. Jeśli weźmie się pod uwagę aspekt pracy mówiący o tym, iż dostarcza ona wynagrodzenia zarówno za uczucie bezużyteczności jak i satysfakcję związaną z wykonywaniem pracy, zakres teorii ekonomicznej będzie musiał się powiększyć. Artykuł podąża za rozwojem teorii, sprawdzając poziom zadowolenia z pracy wśród japońskich pracowników sektora prywatnego. Do analizy danych użyto wielowymiarowego uporządkowanego modelu probitowego, który koncentruje się na związku pomiędzy ogólnym zadowoleniem z pracy, a czynnikami społeczno-demograficznymi takimi jak płeć, stan cywilny, status zatrudnienia, oraz różnymi

innymi aspektami pracy, które mogą wpływać na odczuwaną satysfakcję. Dodatkowo badanie sprawdza, czy takie związki mogą być dotknięte przez wstrząs gospodarczy, taki jak bankructwo amerykańskiego banku inwestycyjnego Lehman Brothers, ponieważ czas w którym zostały przeprowadzone ankiety wykorzystane w badaniu, obejmował czas kryzysu. Model został oceniony przy użyciu analizy Bayesowskiej i metody Markov chain Monte Carlo (MCMC). Badania pokazały, że pozapieniężne aspekty zawodu odgrywają ważną rolę w odczuwaniu satysfakcji z pracy. Autorzy artykułu sugerują jednak wykonanie kolejnych bardziej precyzyjnych badań oraz zastosowanie modelu biorącego pod uwagę endogeniczność, gdyż może ona być obecna w relacji między statusem zatrudnienia a uczuciem zadowolenia z pracy.

Does self-employment really raise job satisfaction? Adaptation and anticipation effects on self-employment and general job changes / D. Hangleberger, J. Merz // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 4, s. 287-303, rys. tab. bibliogr.

Czy samozatrudnienie naprawdę podnosi poczucie satysfakcji z pracy? Wpływ oczekiwania i przystosowania na samozatrudnienie i ogólne zmiany pracy.

Analizy doświadczalne posługujące się interdyscyplinarnymi i panelowymi danymi wykazały znacząco wyższe poczucie satysfakcji z pracy u osób z własną działalnością gospodarczą, w porównaniu do tych zatrudnionych na umowę o pracę. Artykuł sprawdza, czy z uwagi na pominięcie wpływu oczekiwania i adaptacji w poprzednich badaniach, wyniki te nie są mylące. W przeciwieństwie do tego co podaje dotychczasowa literatura, nie udało się wykazać żadnych szczególnych długoterminowych wpływów samozatrudnienia na wyższe poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy. Jeśli uwzględni się oczekiwanie i przystosowanie przy ogólnych zmianach pracy, wpływ samozatrudnienia na satysfakcję z pracy zmniejsza się o dwie trzecie. W tych modelach,

w których wzięto pod uwagę oczekiwanie i przystosowanie do zmian pracy, da się zaobserwować pozytywny wpływ oczekiwania na samozatrudnienie oraz pozytywny wpływ samozatrudnienia na satysfakcję z wykonywanej pracy w pierwszych latach własnej działalności gospodarczej. Po trzech latach przystosowanie się do nowej sytuacji eliminuje jednak wyższe poczucie satysfakcji z bycia samozatrudnionym. Takie wyniki pokazują, iż poprzednie badania przeceniały pozytywny długoterminowy wpływ samozatrudnienia na poczucie zadowolenia z pracy.

Employee commitment and wages in the private sector / O. Masakure, K. Gerhardt // *Labour*. - 2016, nr 1, s. 38-60, rys. tab. bibliogr.

Zaagnażowanie pracownika a zarobki w sektorze prywatnym.

Rosnąca liczba teorii ekonomicznych poświęconych teorii agencji, podkreśla znaczenie zachowań, poglądów, decyzji pracowników i ich wpływu na produktywność organizacji. Dotychczasowe badania koncentrowały się głównie na tożsamości, wewnętrznej motywacji, nagradzaniu pracowników i ich etyce pracy. Wykazały one, iż motywacja własna i utożsamianie się z firmą, są równie ważne dla wyższych i niższych rangą pracowników. Dodatkowo pracownicy, którzy są dumni ze swojej pracy i utożsamiają się z nią, są gotowi pracować za niższe wynagrodzenie. Oznacza to, że niektóre niematerialne korzyści związane z pracą, są równie ważne jak wysokość zarobków. Niniejszy artykuł przedstawia badania dotyczące powiązania pomiędzy zaangażowaniem pracowników a wysokością zarobków, co do tej pory nie zostało dokładnie analizowane. Badane tu afektywne oddanie to „emocjonalne przywiązanie, utożsamianie się

z organizacją i zaangażowanie w nią.” Pracownicy, którzy charakteryzują się afektywnym oddaniem, są częściej zmotywowani i chętni do wykonania dodatkowego wysiłku w imieniu organizacji, wykazują także pragnienie pozostania w firmie. W badaniu wykorzystano teoretyczny model zakładający, że afektywne oddanie i wysokość zarobków mogą się uzupełniać. Zestawiono go z danymi pochodzącymi z ankiety wypełnionej przez pracowników i pracodawców sektora prywatnego w Wielkiej Brytanii (Workplace Employment Relations Survey 2004). Analiza regresji kwantylowej udowodniła, że wysokość zarobków wzrasta wraz z większym oddaniem zatrudnionych. Dowiedziono także, że czynniki, które determinują afektywne oddanie to wiek, poziom wykształcenia, pozycja kierownicza, a także dobre stosunki między pracownikami a przełożonymi. Autorzy artykułu zaznaczają ograniczenia przeprowadzonych badań i sugerują obszary do przyszłej analizy takie jak, specyficzne zachowania, satysfakcja z pracy oraz wykorzystanie danych pochodzących z innych krajów.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Opinion publique et choix en matiere de soins de sante: une reflexion relative a l'incorporation de la relation mode de vie-etat de sante et de l'age des patients dans les decisions de remboursement / J. Luyten // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 3, s. 507-525 bibliogr.

Opinia publiczna i wybór w zakresie ochrony zdrowia: refleksja dot. inkorporacji związków zdrowego trybu życia i wieku pacjentów do decyzji refundacyjnych.

W kontekście rosnących kosztów generowanych przez belgijską opiekę zdrowotną oraz przewidywanego dalszego ich wzrostu w ciągu najbliższych latach, autor zastanawia się nad tym jak powinna wyglądać opieka zdrowotna w tym kraju, zwłaszcza, jakie powinny być stawiane wobec niej priorytety. Autor posiłkując się wynikami pochodzącymi z różnych badań, stara się poznać opinie mieszkańców Belgii na ten temat, gdyż ze względu na wzrost kosztów opieki zdrowotnej, wywołany m.in. przez rosnące koszty procedur, będzie konieczna racjonalizacja ponoszonych wydatków na służbę zdrowia. Wymaga to podejmowania często trudnych etycznie decyzji, które powinny być kon-

sultowane z opinią publiczną. Zdaniem autora rosnące koszty opieki zdrowotnej powodują, że oprócz dylematów natury etycznej, zwłaszcza w kwestii finansowania niektórych procedur, istotne staje się również określenie przejrzystych czy też sprawiedliwych priorytetów, opracowanych we współpracy z opinią publiczną, której odczucia powinny być brane pod uwagę przy wytaczaniu nowych kierunków polityk dotyczących ochrony zdrowia.

VII. PRAWO PRACY

I can't call who? Employee nonsolicitation of clients covenants under New York Law / E. Belosa // *Labor Law J.* - 2015, nr 4, s.215-232.

Do kogo nie mogę zadzwonić? Umowa lojalnościowa w świetle prawa Nowego Jorku.

Umowa lojalnościowa, pomimo tego, że nie jest ujęta w żadne ramy definicji, standardowo pojawia się w dokumentach podpisywanych przez nowego pracownika. Oznacza ona, że po wygaśnięciu stosunku pracy, pracownik nie może współpracować z dotychczasowymi klientami swojego pracodawcy. Taka umowa stanowi źródło nieustającego konfliktu pomiędzy byłym pracodawcą a pracownikiem, gdyż dotyczy kontroli nad prawami własności dziedziczonymi po ustaniu stosunku pracy. Te sprzeczne poglądy na temat jej stosowności i wykonalności, często prowadzą do procesu. Odkąd amerykańska gospodarka podąża w kierunku wysokiej jakości usług nie zaś pracy fizycznej, wartość kontaktów pracownika z klientami dramatycznie wzrosła i stanowi teraz niezwykle istotną część ogólnego znaczenia pracownika. Pracodawcy rozpoznają istotność

kontaktów zatrudnionego z klientami i starają się utrzymać ich wartość długo po odejściu pracownika. Jednakże wraz ze wzrostem mobilności osób na rynku pracy wzrasta także znaczenie zasadności, egzekwowania i interpretacji umów lojalnościowych. Do tej pory większość spraw sądowych dotyczyła legalności takiego rodzaju zapisu, a jego praktyczna interpretacja, w porównaniu do umów o zakazie konkurencji była mocno zaniedbana. Niniejszy artykuł, na podstawie prawa zwyczajowego Nowego Jorku, odpowiada na pytania zadawane często zarówno przez pracowników jak i pracodawców, a robiąc to przedstawia strukturę, dzięki której osoby przygotowujące umowy lojalnościowe będą mogły skupić się na oddziaływaniu zawartych w niej słów, aby jak najlepiej chronić swoich klientów. W artykule omawiane są umowy lojalnościowe zawarte wyłącznie w umowach o pracę lub innych dokumentach regulujących zatrudnienie. Znajomość najważniejszych procesów sądowych dotyczących umów lojalnościowych, jest kluczowa dla zrozumienia niuansów interpretacji. Wiedząc jak sąd prawdopodobnie zareaguje na najczęściej podawane argumenty, potencjalne strony mogą zmodyfikować lub dopasować swoje zachowanie do struktury, w ramach której zostanie wydany wyrok.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

L'Assurance dépendance allemande, une copie de l'Assurance maladie? Des premier débats aux réformes actuelles / C. Ledoux // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 4, s. 83-106, tab. bibliogr.

Niemieckie długoterminowe ubezpieczenie pielęgnacyjne: replika ubezpieczenia zdrowotnego? Pierwsza debata na temat aktualnej reformy.

Autor w swoich rozważaniach postanawia przyjrzeć się bliżej zagadnieniu długoterminowej opieki pielęgnacyjnej w Niemczech. Przypomina, że w toczącej się na jej temat dyskusji skupiono się głównie na podobieństwach dotyczących ryzyka związanego ze stanem zdrowia i z opieką długoterminową. Przyjęcie takiego kierunku w toczącej się debacie skutkowało tym, iż utworzone w połowie lat 90. XX wieku długoterminowe ubezpieczenie pielęgnacyjne, w znacznej mierze bazowało na doświadczeniach płynących z ubezpieczenia zdrowotnego. Sprawiło to, że twórcom długoterminowego ubezpieczenia pielęgnacyjnego pomimo ich pierwotnych intencji oraz uzyskania konsensusu w ramach prowadzonej debaty, nie udało się uniknąć problemów finansowych cha-

rakterystycznych dla ubezpieczenia zdrowotnego. W efekcie zmniejszało się stopniowo znaczenie zasady stabilności wkładu, w następstwie czego pojawiły się nieoczekiwane konsekwencje społeczne wywołane przez fakt, że długoterminowe ubezpieczenie pielęgnacyjne stało się źródłem nierówności dla osób świadczących opiekę.

From welfare states to welfare sectors: explaining sectoral differences in occupational pensions with economic and political power of employees / T.Wiβ // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2015, nr 5, s. 489-504, rys. tab. bibliogr.

Od państwa opiekuńczego do opiekuńczych sektorów: wyjaśnienie różnic w wysokości emerytur pracowniczych pomiędzy sektorami za pomocą ekonomicznej i politycznej siły pracowników.

Badania dotyczące systemu opieki społecznej do tej pory traktowały państwa jako całości. Jednak w związku z obniżeniem wysokości emerytur oraz rosnącym znaczeniem pracowniczego systemu opieki, tradycyjne rozumienie jednorodnego państwa opiekuńczego zmienia się. Artykuł przedstawia szczegółowe porównanie systemów emerytur pracowniczych oraz sytuacji różnych grup pracowników w wybranych krajach. Bada również związek pomiędzy różnymi wysokościami emerytur pracowniczych a indywidualną siłą ekonomiczną (zdolnościami pracownika) oraz zbiorową siłą polityczną (związkami zawodowymi). Taka analiza, która bierze pod uwagę oba te czyn-

niki, jest dość rzadka, ponieważ umiejętności pracownika i źródła jego siły, są w tradycyjnej literaturze przedmiotu traktowane jako oddzielne, rywalizujące wyjaśnienia publicznej opieki społecznej. Łącząc „metodę różnicy" i „metodę zgody," artykuł na początku przedstawia różnorodność pensji pracowniczych w danym kraju na przykładzie Niemiec, Włoch, Wielkiej Brytanii i Danii. Następnie pensje pracownicze w tych samych sektorach gospodarki w wybranych krajach, zostają użyte jako jednostki analizy, w celu przedstawienia możliwych czynników warunkujących indywidualną siłę ekonomiczną i zbiorową siłę polityczną. Artykuł pokazuje, że żadna z tych sił sama w sobie nie jest w stanie wyjaśnić różnic pomiędzy emeryturami pracowniczymi, które występują zarówno pomiędzy państwami jak i sektorami. Badania podkreślają porównanie emerytur, aby ukazać nierówności występujące pomiędzy sektorami gospodarki, których zazwyczaj nie widać w całościowych analizach na poziomie kraju. Istnieje możliwość, że rosnące znaczenie pracowniczej opieki społecznej wzmacnia procesy tworzenia się dualizacji, w zależności od sektora gospodarczego, w którym zatrudnieni są pracownicy, chyba że związki zawodowe wynegocjują plany emerytur pracowniczych obejmujące całe sektory bądź całe państwo, lub też zostaną one uznane za obowiązkowe przez prawo.

Job lock: evidence from a regression discontinuity design / R. W.Fairlie, K. Kapur, S. Gates // *Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 92-121, rys. tab. bibliogr.

Unieruchomienie w pracy: dowody zebrane dzięki metodzie Regression Discontinuity Design.

W Stanach Zjednoczonych ubezpieczenie zdrowotne większości pracujących dorosłych zapewniane jest przez pracodawców. Potencjalnym kosztem polegania na takim typie ubezpieczenia, które nie może być przenoszone pomiędzy pracodawcami jest „job lock" (unieruchomienie w pracy). Zjawisko to oznacza, że pracujący mogą niechętnie odchodzić z pracy, aby poszukać nowego zatrudnienia, gdyż boją się utraty ochrony z powodu wyłączenia odpowiedzialności zakładu ubezpieczeń związanej z okolicznościami zaistniałymi przed objęciem osoby ochroną, okresu oczekiwania na nowa pracę, utraty szczególnych planów ubezpieczeniowych, oraz przerwanie ciągłości opieki w zakładzie ubezpieczeń. Artykuł przedstawia nowe podejście do „job lock" poprzez zbadanie przerwy w ciągłości ubezpieczenia jaka pojawia się w życiu obywateli

w wieku 65 lat, kiedy opiekę nad nimi przejmuje program ubezpieczeń społecznych Medicare. Dotychczasowe badania dotyczące „job lock" otrzymywały różne wyniki, stosując różne metodologie. Niniejsze badanie przedstawia nowoczesną procedurę, która pomogła określić dokładny wiek badanych dzięki dopasowaniu comiesięcznej ankiety dot. obecnej ludności i wykorzystaniu stosunkowo niezbadanego środka administracji do sprawdzania mobilności pracowników. Te metody pozwoliły na porównanie mobilności pracowników wśród mężczyzn podczas miesięcy poprzedzających ich 65. urodziny oraz tuż po. Nie znaleziono żadnych dowodów potwierdzających teorię, że mobilność wzrasta po przekroczeniu 65. roku życia, kiedy zyskują oni prawo do publicznego systemu ubezpieczeń Medicare. Nie potwierdzono także założenia, że inne czynniki takie jak przejście na emeryturę, zmniejszenie ilości godzin pracy, uprawnienia do opieki społecznej lub do pobierania emerytury oraz zmiana badanej grupy, wpłyną na otrzymanie innych wyników badania. Podwyższenie wieku emerytalnego oraz wieku przejścia na ubezpieczenie społeczne może spowodować, że wyższa liczba starszych pracowników będzie godzić pracę z ubezpieczeniem zdrowotnym.

Les retraites en Allemagne: une réforme exemplaire? / Marcel Tambarin // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 4, s. 61-81 bibliogr.

Emerytura w Niemczech: modelowa reforma?

Autor postanawia przyjrzeć się ostatnim zmianom w emeryturach wprowadzonym w Niemczech. Reforma emerytalna z 2007 roku, podniosła wiek emerytalny na 67 lat i była często stawiana za wzór reform emerytalnych w toczącej się we Francji dyskusji na ten temat. W tej dyskusji często pomijany jest fakt, iż zmiany wprowadzane reformą są stopniowe i dopiero koło 2029 roku zostanie ona w pełni zrealizowana. Ponadto wiele osób decyduje się na wcześniejsze przechodzenie na emeryturę z powodu mniej dotkliwych redukcji emerytur. Autor zwraca uwagę na rozwiązania systemowe związane z monitorowaniem i kalkulowaniem systemu emerytalnego, które miały pomóc w zapewnieniu utrzymania w dobrej kondycji publicznego systemu emerytalnego. Ograniczenie stopy zastąpienia związane z promocją prywatnych planów emerytalnych wyznaczyło nowe paradygmaty dla systemu emerytalnego. Jednak te zmiany nie mogły

ani wpłynąć na zmniejszenie skali ryzyka ubóstwa wśród emerytów, ani wzrostu wydatków na publiczne emerytury. Sprawia to, że pojawiają się wątpliwości czy Niemcy mogą obecnie służyć za wzór w zakresie reform emerytalnych.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Les budgets de reference comme critere comparatif pour l'evaluation de l'efficacite de la protection des revenus minimums. Comment les revenus et les depenses necessaires ont-ils evolue durant la periode 2008-2013? / Berenice Storms [et al.] // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 3, s. 485-505, rys. bibliogr.

Budżety referencyjne jako kryterium porównawcze dla ewaluacji efektywności ochrony minimalnego dochodu. Jak dochód i wydatki niezbędne ewaluowały w latach 2008–2013?

Autorzy zajmując się zagadnieniem określania poziomu ubóstwa, zwrócili uwagę na niewystarczającą skuteczność dotąd stosowanych kryteriów w tej materii. Ich zdaniem stosowane kryteria ubóstwa nie dostarczały informacji nt. minimalnych potrzeb gospodarstw domowych, zapewniających zaspokojenie niezbędnych potrzeb społecznych. W efekcie istniało znaczne zapotrzebowanie wśród decydentów na stworzenie narzędzia posiadającego empiryczne podstawy, pozwalającego określić odpowiednie kryteria. W tym kontekście badacze zwracają uwagę na narzędzie pod nazwą budżet referen-

cyjny. Posiada on szereg zalet, pomagając np.: pracownikom socjalnym ocenić sytuację osób ubiegających się o wsparcie, celem zapewnienia możliwości uczestnictwa w życiu społecznym i zapewnienia zaspokojenia realizacji minimalnych potrzeb. Pierwsze budżety obejmowały kryteria określone dla roku 2008 i wraz z upływem czasu podlegały aktualizacji. Zachęciło to badaczy do przyjrzenia się ich ewolucji na przestrzeni czasu i wpływ jaki miały one na zapewnienie ochrony dochodu minimalnego w okresie objętym badaniem.

Ein finanzpolitisches Notfallprogramm zur Rettung des sozialen Europas / A. Truger // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 57-65, rys. tab. bibliogr.

Niezbędny finansowy program polityczny w celu ratowania socjalnej Europy.

Analizując sytuację w Europie autor dochodzi do wniosku, iż socjalna Europa jest z powodu panującego od początku kryzysu gospodarczego zestawu paradygmatów makroekonomicznych wyznawanych przez instytucje gospodarcze i polityczne UE, zagrożona w swojej egzystencji. Wynika to z ukierunkowania polityki makroekonomicznej na sztywność wydatków oraz wprowadzenia reform strukturalnych służących deregulacji rynku pracy i osłabieniu pozycji pracowników. W efekcie realizowana polityka przyczyniła się do gospodarczej zapaści na południu Europy, w wyniku której Unia Europejska znalazła się w najgłębszym jak dotąd kryzysie społecznym i politycznym. Posiłkując się teorią Keynesa autor tłumaczy, że w obecną sytuację wpędziło Europę niewłaściwe reagowanie polityki europejskiej na kryzys. Zamiast deregulacji rynków należało się skupić na ekspansywnej polityce makroekonomicznej. Obowią-

zujące regulacje na szczeblu europejskim i stojące za nimi paradygmaty odpowiadały za podjęcie fałszywych decyzji i rezygnację z makroekonomicznej polityki kreującej popyt. Autor widzi szanse na przezwyciężenie skutków kryzysu gospodarczego na rynku pracy, w rezygnacji z dotychczasowych paradygmatów makroekonomicznych i podjęcia rewitalizacji koncepcji Keynesa oraz odpowiednich reform instytucji europejskich. Dostrzega pierwsze symptomy tego rodzaju polityki przypominając, iż również w obrębie obowiązujących ram możliwe są zmiany, czego dowodem są nowe interpretacje Komisji Europejskiej dotyczącej reguł fiskalnych. Mogą one stanowić ważny krok w kierunku rewitalizacji narodowych polityk finansowych.

In-work poverty and labour market trajectories: poverty risks among the working population in 22 European countries / B. Haller□d, H. Ekbrand, M. Bengtsson // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 5, s. 473-488, rys. tab. bibliogr.

Bieda pracujących i trajektorie rynku pracy: ryzyko biedy pośród pracujących w 22 krajach Unii Europejskiej.

Pomimo tego, że zagadnienie biednych pracujących spotkało się z dużym zainteresowaniem badaczy, do tej pory nie rozstrzygnięto czy zjawisko to wynika głównie z problemu niskich płac, czy też związane jest z problemem bezrobocia oraz czy dotyczy całej Europy. Ta istniejąca luka wynika z niejasności definicji. Artykuł przedstawia badania przyczyny, która stoi za powstawaniem biedy wśród osób pracujących. Do badania wykorzystano dane przekrojowo-czasowe pochodzące ze statystyk Unii Europejskiej, dotyczące dochodów i warunków życia (European Uninon-Statistics on Income and Living Conditions EU-SILC) zebrane w 22 krajach. Wyprowadzono zestaw wyraźnych grup trajektorii rynku pracy (labour market trajectories LMTs) korzystając

z informacji na temat comiesięcznej pozycji jednostki na rynku pracy obserwowanej przez 36 miesięcy, a także obliczono ryzyko biedy dla każdej trajektorii. Użycie danych pochodzących z 22 krajów pozwoliło przekonać się, czy bieda pracujących ma to samo znaczenie w różnych krajach europejskich, oraz do jakiego stopnia wykryte różnice zależą od typologi rynku pracy i systemu opieki społecznej. Wyniki badania pokazują, że problem biedy pracujących dotyka samozatrudnionych oraz ludzi na marginalnej pozycji na rynku pracy tj. takich osób, które z różnych powodów nieustannie zaczynają i kończą zatrudnienie. Oznacza to, że zjawisko biedy wśród pracujących to problem związany z bezrobociem, a nie z niskim wynagrodzeniem. Oprócz tego, że rozmiar trajektorii różni się w zależności od państwa, autorzy badania spodziewali się znaleźć także systematyczne różnice w skutkach LTM'ów. Analiza nie potwierdziła jednak tego założenia. Fakt, że bieda pracujących związana jest z bezrobociem oznacza, że potrzebna jest polityka, która przede wszystkim zwalcza bezrobocie, promuje bezpieczeństwo zatrudnienia, oraz w przypadku braku zatrudnienia zapewnia zasiłek dla bezrobotnych, który pozwala wydostać się z ubóstwa.

Langzeittrends zu mehr Ungleichheit und schwächeren Wohlfahrtsstaatenn in Europa / J. Beckfield // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 14-20.

Długookresowy trend rosnących nierówności i słabnących państw opiekuńczych w Europie.

Autor w swoich rozważaniach na temat państwa dobrobytu w Europie, prezentuje obraz, z którego wynikało, iż po drugiej wojnie światowej w wielu krajach europejskich na skutek podjętych działań, udało się osiągnąć bardzo wysoki poziom równowagi socjalnej i wzrostu gospodarczego. Wydaje się, że przyczyn tego historycznego osiągnięcia należy poszukiwać w przyjęciu umowy społecznej, która nie tylko zapewniła odpowiednie wynagrodzenie, ale i pozwoliła uniknąć ubóstwa i zapewniła udział pracowników w dobrobycie. Na tym pozytywnym obrazie pojawiły się jednak rysy, które były wynikiem przyjętych w latach 80. liberalnych polityk rynkowych, nie tylko oznaczających wielką zmianę, ale i rozwój regionalnego kapitalizmu, który w wielu krajach europejskich przyczynił się do zatrzymania trendu na rzecz równości. Autor przyznaje,

że najnowszy kryzys nie tylko przyczynił się do generowania większych obciążeń niektórych gospodarstw domowych, ale również obudził świadomość o istnieniu nierówności. Budzi to pytanie o następstwa jakie niesie integracja europejska dla nierówności dochodów, implikując potrzebę poszukiwania odpowiedzi na pytanie, jak zmienił się proces integracji w Europie od czasów traktatów rzymskich i kto na nim zyskał, bądź stracił. Autor uzupełnia swoją analizę o scenariusze, w których prezentuje ewentualny kierunek rozwoju nierówności i egalitaryzmu w Europie, jednak jego prognozy pod względem nierówności ekonomicznych są pesymistyczne.

Menschenwürdige Mindesteinkommen von Armut betroffener Haushalte - eine Aufgabe für die EU? / B. Cantillon, S. Marchal, Ch. Luigjes // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 32-40, rys. bibliogr.

Godne minimalne dochody gospodarstw domowych dotkniętych ubóstwem – zadanie dla UE?

Analizując cele socjalne stawiane w Strategii Lizbońskiej oraz Europa 2020, autorzy dochodzą do wniosku, że w zakresie walki z ubóstwem, państwa członkowskie nie odnotowały wyraźnych postępów i właściwie ich osiągnięcia stoją w jaskrawej sprzeczności z celami zapisanymi na szczeblu UE. Śledząc sytuacje na przestrzeni ostatnich lat, dochodzą oni do wniosku, że o ile wcześniej w UE nie odnoszono sukcesów na drodze walki z ubóstwem, to podczas ostatniego kryzysu sytuacja w tej materii uległa pewnemu pogorszeniu, a różnice w tej materii uległy wewnątrz Unii pogłębieniu. Skłoniło to badaczy do zastanowienia się w jaki sposób Unia Europejska może przyczynić się do osiągnięcia celów strategii Europa-2020 i jakie instrumenty mogą być do tego

wykorzystane. Analizując przyczyny obecnej sytuacji badacze upatrują ich w rozwoju gospodarczym i społecznym, który doprowadził do spadku znaczenia zasady subsydiarności i miękkiego zarządzania. Analizując niezbędne do osiągnięcia wspomnianych celów działania, postulują podejmowanie wysiłków na rzecz zabezpieczenia minimalnych dochodów. Zasadne wydaje się więc wykorzystanie różnych polityk na rzecz zapewnienia minimalnych dochodów, czego skuteczne przykłady znaleziono w niektórych krajach Unii Europejskiej. Dla zapewnienia powodzenia niezbędne jest jednak poprawienie nadzoru nad polityką dot. minimalnego dochodu realizowaną w krajach członkowskich, co powinno odbywać się zarówno w ramach Otwartej Metody Koordynacji, jak i procedury makroekonomicznego nadzoru. Wykorzystanie całej gamy wskaźników pozwoli na większą transparentność przy ocenie strategii realizowanych przez państwa członkowskie.

Paid and unpaid work: the impact of social policies on the gender division of labour / H. Kleider // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 5, s. 505-520, rys. tab. bibliogr.

Płatna i niepłatna praca: wpływ polityki społecznej na podział pracy ze względu na płeć.

Literatura różnorodności kapitalizmu (The varieties of capitalism VOC) zaproponowała jedno z najbardziej wpływowych wyjaśnień różnic między państwami, dotyczących podziału pracy ze względu na płeć. W podejściu VOC uważa się, że rynki pracy, które faworyzują konkretne a nie ogólne umiejętności, mają negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet oraz hamują egalitarny podział pracy w gospodarstwie domowym. Niniejszy artykuł powraca do jednych z czołowych badań VOC, empirycznej analizy międzynarodowego programu sondażu społecznego (International Social Survey Programme ISSP) z 1994 roku, dotyczącego relacji między płciami, a przeprowadzonej przez Iversena i Rosenblutha. Autorka artykułu twierdzi, iż perspektywa państwa opiekuńczego uwzględniającego płeć, dostarcza alternatywnego i bardziej przekonującego wy-

jaśnienia tych samych wyników. W empirycznej analizie jeszcze raz sprawdza ona badanie Iversena i Rosenblutha, korzystając z bardziej aktualnego sondażu ISSP na temat relacji płci z 2002 roku. Otrzymane wyniki nie potwierdzają podejścia różnorodności kapitalizmu, pokazują za to, że perspektywa państwa opiekuńczego uwzględniającego płeć, zmierzona za pomocą nowatorskiej metody indeksu podsumowującego defamiliaryzację, lepiej wyjaśnia zaobserwowane rezultaty. Dowody na poparcie wyjaśnienia VOC znikają jeśli weźmiemy pod uwagę stałą zmienną defamiliaryzującej polityki społecznej. Taki wynik sugeruje, że dotychczasowe badania VOC na temat podziału pracy ze względu na płeć, ucierpiały poprzez pominięcie kluczowych danych polityki społecznej. Niniejszy artykuł uzasadnia wcześniejszą krytykę VOC, która zakwestionowała użyteczność tego podejścia jako struktury wyjaśniającej wyniki badań związanych z płcią.

Der Pyrrhussieg des Egalitarismus. Einkommensungleichheiten in Europa / M. Heidenreich // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 21-31, tab. bibliogr.

Pyrrusowe zwycięstwo egalitaryzmu. Nierówności dochodowe w Europie.

Rozważania prowadzone w artykule dotyczą ubóstwa i nierówności dochodowych w Europie, ze szczególnym uwzględnieniem okresu ostatniego kryzysu finansowego oraz kryzysu w strefie Euro. Stanowią one rozwinięcie pracy Beitraga von Beckfielda, który zajmował się potwierdzeniem tezy mówiącej o długookresowym kontynuowaniu trendu rosnących nierówności dochodowych. W przeciwieństwie do niego, autor rozszerzył prezentowane badanie na wszystkie kraje członkowskie oraz wydłużył okres objęty analizą do roku 2013. W ramach przeprowadzonej analizy starał się ukazać, iż nierówności dochodowe podczas kryzysu zarówno wewnątrz UE-27, jak i między państwami członkowskimi kształtowały się na stabilnym poziomie. Autor próbując wyjaśnić przyczyny tego stanu, w badanym okresie 2005–2013 wskazuje na instytucje egalitarnego kapitalizmu, które wyrażały się m.in. poprzez rozbudowane państwa

socjalne, związki zawodowe czy wysoki poziom wykształcenia i utrudniały państwom członkowskim w okresie kryzysu działania w obszarze wynagrodzeń. Istniejące powiązania w ramach unii walutowej i państwa opiekuńczego sprawiały, że podczas kryzysu nie nastąpiło dopasowanie gospodarcze poprzez działania monetarne, a wspomniana sytuacja stabilizacji nierówności dochodów miała również swoją ciemną stronę w postaci wystąpienia zjawiska masowego bezrobocia, będącego wynikiem presji na rynek pracy i brakiem możliwości innego dostosowania do panującej sytuacji. W efekcie stabilność była okupiona nie tylko wystąpieniem masowego bezrobocia na południu Europy, ale i rosnącym rozwarstwieniem dochodów pomiędzy południem a północą Europy.

Das soziale Europa im Räderwerk des Steuerwettbewerbs / T. Rixen // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 49-56, rys. bibliogr.

Socjalna Europa w trybach konkurencji podatkowej.

Autor postanawia przyjrzeć się bliżej sprawie tzw. konkurencyjności podatkowej. Omawiając ją przypomina, iż prowadzi ona do tzw. mobilności kapitału i może mieć realny lub wirtualny charakter. Przyznaje, że z powodu kryzysów finansów państw czy całej strefy Euro bardzo istotna staje się polityka podatkowa zarówno na szczeblu międzynarodowym jak i europejskim, zwłaszcza dotycząca zwalczania szkodliwej konkurencji podatkowej i międzynarodowej ucieczki od opodatkowania. Analizując obecną sytuację autor podkreśla, że w obliczu tego zjawiska niezbędne staje się nie tylko zwalczanie szkodliwej konkurencji podatkowej, ale także skuteczna kooperacja w sprawach podatkowych w ramach UE. Wspomniane działania są przy tym nie tylko doraźną odpowiedzią na bieżącą sytuację (kryzysy finansowe i zadłużenie budżetów), ale stanowią również niezbędny warunek do realizacji koncepcji tzw. socjalnej Europy i sku-

tecznego wdrażania modeli socjalnych. Ograniczenie konkurencji podatkowej jest istotne, gdyż przez nią państwa nie mają środków podatkowych na realizacje celów socjalnych oraz sprawia, że istotny instrument podziału środków, jakim jest progresywne bezpośrednie opodatkowanie nie działa prawidłowo. Wśród innych powodów ograniczenia konkurencji podatkowej należy wymienić wzrost nierówności, do której prowadziły działania rządów operujących pod jej presją. Rozwiązania autor upatruje w podjęciu polityk, które będą wspierać prowadzenie wspólnej europejskiej polityki podatkowej. Jedynie w przypadku przyjęcia europejskich standardów i wspólnych reguł opodatkowania państwom członkowskim może się udać odzyskać zdolność do kształtowania podatków i polityki dystrybucji środków

Ein soziales und demokratisches Europa? Hindernisse und Handlungsperspektiven / D. Seikel // *WSI Mitt.* - 2016, nr 1, s. 5-13 bibliogr.

Socjalna i demokratyczna Europa? Przeszkody i perspektywy działania.

Autor nakreśla w artykule obraz integracji europejskiej po II wojnie światowej, przypominając, iż przyświecały jej szczytne idee, takie jak zjednoczenie Europy, przezwyciężenie nacjonalizmów czy zapewnienie pokoju. Od początku idei integracji europejskiej służyła ona również wzrostowi dobrobytu, pełnemu zatrudnieniu i rozwojowi państwa dobrobytu. Jednak z biegiem czasu sytuacja zaczęła się zmieniać. W Europie coraz większe znaczenie miały kryzysy gospodarcze i związana z nimi globalizacja, a sama polityka UE znajdowała coraz mniej zwolenników. Być może miało to związek ze zmianą kursu na liberalny i odejściem od regulacji socjalnych. W efekcie tego rozdźwięku stopa ubóstwa oraz ubóstwo subiektywne ukształtowało się na wysokim poziomie. Autor poszukując przyczyn spadku poparcia dla procesu integracji i sposobów wsparcia projektu socjalnej i demokratycznej Europy zastanawia się, czy nie stoją

za tym instytucje europejskie uważane za technokratyczne i niedemokratyczne, których działania, np.: w czasie kryzysu strefy Euro sprzyjały demontażowi państwa socjalnego i praw pracowniczych oraz zagrażały stabilności gospodarczej tej strefy. Zdaniem autora modelowi demokratycznego państwa socjalnego szkodzi obecna architektura systemu europejskiego, a to z kolei sprawia, że szczególne ważne są: otwarta europejska konstytucja, określenie minimalnych warunków dla socjalnej Europy i wzmocnienie fiskalnej zdolności działania polityk. Otwarte jest jednak pytanie czy Europa zdoła zgromadzić większość gotową do podjęcia takiego wyzwania.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Hospital bargaining in the wake of management reforms: Hungary and Slovakia compared / M. Kahancova, I. G. Szabo // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 335-352, rys. tab. bibliogr.

Formy układów zbiorowych w szpitalach powstałe w wyniku reformy zarządzania: porównanie Węgier i Słowacji.

Artykuł analizuje wpływ nowego zarządzania na relacje zatrudnienia w sektorze publicznej opieki zdrowotnej na Węgrzech i Słowacji. Autorzy uważają, iż korporatyzacja szpitali w tych krajach, która zmieniła strukturę własności i zarządzania publicznymi szpitalami bez ich prywatyzacji, stworzyła możliwość instytucjonalnej zmiany układów zbiorowych pracy. Jednakże, sposób współpracy pomiędzy właścicielami i kadrą zarządzającą szpitali oraz państwem a związkami zawodowymi, wyjaśnia brak większej zmiany instytucjonalnej. Zamiast niej, korporatyzacja pomogła utrzymać koordynację układów zbiorowych na Słowacji i ich fragmentaryzację na Węgrzech.

The labour of learning: overcoming the obstacles facing union-worker centre collaborations / G. Hetland // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 6, s. 932-949 bibliogr.

Trud nauki: pokonywanie przeszkód stojących przed współpracą pomiędzy związkami zawodowymi a ośrodkami dla pracowników.

Wspólnotowe związki zawodowe wydają się być potencjalnie pomyślną strategią skupienia rosnącej liczby pracowników z niepewnym zatrudnieniem w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, a także w innych państwach. Takie wspólnotowe związki zawodowe to po prostu współpraca pomiędzy związkami zawodowymi a ośrodkami dla pracowników. Te organizacje cieszą się dużym zainteresowaniem w USA, a wkrótce mogę być popularne także w Wielkiej Brytanii. Związkom zawodowym i ośrodkom dla pracowników trudno jest jednak współpracować ze względu na różnice w budowie, kulturze i światopoglądzie. Artykuł omawia rzadki przypadek pomyślnej współpracy między związkiem a ośrodkiem dla pracowników i zastanawia się nad powodem powstania tej współpracy, wyzwaniami jakie przed nią stoją i przyczyną jej sukcesu.

Dane pokazują, że takie porozumienie powstało w wyniku kryzysu organizacyjnego, powiązanego z szerszymi zmianami gospodarczymi oraz indywidualnego uczenia się, wynikającego po części z efektywnych przedsięwzięć organizacyjnych. W przypadku tego współdziałania udało się pokonać wyzwania związane z różnicami pomiędzy związkami a ośrodkami, poprzez uczenie się wewnątrz organizacji oraz pomiędzy nimi. Udało się to osiągnąć dzięki dwóm warunkom: porozumieniu i wsparciu państwa dla związków zawodowych.

Modes d'ajustement pur le travail en temps de crise: des relations professionnelles sous tension / C. Perez [et al.] // *Rev. IRES.* - 2015, nr 1, s. 61-90, tab. bibliogr.

Znaczenie dostosowania się poprzez pracę: stosunki zawodowe podczas kryzysu.

Autorzy postanawiają w artykule przyjrzeć się bliżej pewnym procesom dostosowawczym, które są wykorzystywane przez firmy w czasie kryzysu, podejmują próby zdefiniowania stosowanych w firmach procesów oraz starają się wyjaśnić i prześledzić sposób w jaki były one w owych firmach wdrażane, np. w ramach debat poprzez negocjacje, czy też za sprawą narzucenia ich przez zarząd firm. W swojej analizie autorzy oparli się na danych obejmujących profile kilkunastu firm, pochodzących z przeprowadzonego w latach 2010–2011 badania REPONSE, dotyczących stosunków zawodowych i negocjacji realizowanych na poziomie branżowym. Rozważając sposób dopasowania się firm do kryzysu, autorzy wskazują, że firmy nie były, jak zwykło się sądzić, dotknięte przez jeden obszerny, lecz przez wiele małych kryzysów. Przyznali, że trudny klimat gospodarczy nie stanowił jedynego powodu podjęcia przez firmy

kroków na rzecz dostosowania się, aczkolwiek często był wskazywany jako uzasadnienie podjętych przez nie działań. W tym kontekście badacze podjęli się oceny różnych działań dostosowujących, sekwencji jakie w ich ramach następowały, a także sposobu w jaki stawały się one bardziej spolaryzowane, tkwiąc pomiędzy obszarem negocjacji i koncesji. Ponadto, starają się znaleźć uzasadnienie dla tezy mówiącej, iż kryzys gospodarczy oferuje możliwości na rzecz poprawy stosunków z pracownikami i podjęcia zawarcia próby kompromisu.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - REPREZENTACJA PRACOWNIKÓW - WŁOCHY - USA GBP eng

Statutory employee representation in Italian and U.S. workplaces: a comparative analysis of the Fiat/Chrysler case / M. Biasi // *Labor Law J.* - 2015, nr 4, s. 233-255.

Ustawowa reprezentacja pracowników w miejscu pracy na przykładzie Włoch i Stanów Zjednoczonych: analiza porównawcza sprawy Fiat/Chrysler.

Włoskie i amerykańskie systemy stosunków między pracodawcą a pracownikami gruntownie różnią się od siebie, gdyż powstały na tle różnych historycznych i społecznych kontekstów. Porównanie tych dwóch układów stanowi ambitne i ryzykowne zadanie. Niemniej jednak niedawny przypadek fuzji motoryzacyjnych gigantów Fiata i Chryslera daje wspaniałą okazję do podjęcia tego skomplikowanego wysiłku. Zasady dotyczące reprezentacji pracowników w miejscu pracy, są głęboko zakorzenione w tradycji obu krajów. Dlatego też, sprawa Fiat-Chrysler stanowi paradygmatyczny przykład problemów, które powstają w sytuacji, gdy globalny pracodawca próbuje narzucić takie same warunki pracy w całej grupie, pomimo różnych ram prawnych w krajach, w których

znajdują się jego narodowe oddziały (Fiat i Chrysler). Fiat musiał przeciwstawić się silnej opozycji jednego z największych włoskich związków zawodowych, co doprowadziło do kilku sporów, a w rezultacie do zmiany przepisów prawa włoskiego dotyczącego reprezentacji pracowników przez Trybunał Konstytucyjny. Pracownicy Chryslera musieli zaakceptować znaczną obniżkę wysokości wynagrodzenia oraz inne istotne ustępstwa, na które przystał ich wyłączny przedstawiciel związków zawodowych (UAW) jako jedyną alternatywę dla całkowitej likwidacji firmy. Niniejszy artykuł porównuje zasady na jakich działa reprezentacja pracowników związków zawodowych w obu krajach i sprawdza propozycje reform prawa pracy w systemach stosunków między pracodawcą a pracownikami, a także rolę związków zawodowych i układów zbiorowych we współczesnym świecie.

INDEKS ALFABETYCZNY

Alonso-Borrego C. 28

Backes-Gellner U. 15
Battisti M. 26
Beckfield J. 41
Behling F. 8
Belosa E. 33
Bengtsson M. 40
Bernard P.-Y. 13
Béthoux É. 4
Biasi M. 50
Blackburn M. 20
Böhmer N. 21

Cantillon B. 42
Ekbrand H. 40
Fairlie R.W. 36
Fervers L. 1

Gallardo-Gallardo E. 22
Gates S. 36
Gerhardt K. 31
Grimshaw D. 16

Halleröd B. 40
Hangleberger D. 30
Hardy J. 12
Harvey M. 8
Hasegawa H. 29
Heidenreich M. 44
Hetland G. 48
Horodnic I.A. 7

Hot F. 17
Hyclak T.J. 25

Jansen A. 11
Janssen S. 15

Kahancova M. 47
Kahn L.M. 27
Kapur K. 36
King K.A. 23
Kleibrink J. 10
Kleider H. 43

Lechmann D.S.J. 3
Ledoux C. 34
Lestrade B. 5
Liu S. 25
Luigjes Ch. 42
Luyten J. 32

Marchal S. 42
Masakure O. 31
Merz J. 30
Minassian L. 9
Misset S. 14

Paddeu J. 6
Perez C. 49
Pillon J.-M. 19

Regmi K. 25
Reysz J. 2
Rixen T. 45
Romero-Medina A. 28

Schinnenburg H. 21
Schwander H. 1
Seikel D. 46
Signoretto C. 18

Storms B. 38
Swailes S. 20
Szabo I.G. 47

Tambarin M. 37
Thalineau A. 17
Thunnissen M. 22
Thunnissen M. 24
Troger V. 13

Truger A. 39

Ueda K. 29

Veneau P. 6

Williams C.C. 7
Wiβ T.35

Zarejestrowani w publicznych urzędach pracy

Kraj	2006	2009	2013
Austria	268,252	272,987	299,768
Belgia	621,215	551,883	572,428
Bułgaria	427,584	286,558	371,695
Chorwacja	.	.	346,777
Cypr	.	25,117	44,835
Czechy	514,910	464,743	564,093
Dania	265,639	209,918	194,281
Estonia	25,349	52,369	35,845
Finlandia	505,185	491,322	504,993
Francja	4,056,569	3,819,001	5,082,237
Grecja	481,913	576,620	1,039,242
Hiszpania	3,036,910	4,983,119	6,347,812
Holandia	717,200	567,000	920,500
Irlandia	157,117	422,041	418,950
Litwa	135,058	240,724	254,856

cd. **Zarejestrowani w publicznych urzędach pracy**

Kraj	2006	2009	2013
Łotwa	91,032	130,447	101,397
Luksemburg	8,948	13,225	17,213
Malta	.	.	7,854
Niemcy	6,776,839	5,738,373	5,066,413
Polska	2,835,107	1,784,632	2,216,309
Portugalia	522,062	576,290	850,781
Rumunia	534,393	587,892	477,726
Słowacja	334,605	359,125	423,517
Słowenia	91,889	86,254	122,696
Szwecja	690,385	647,571	706,384
W. Brytania	881,493	1,526,000	.
Węgry	409,929	561,768	527,624
Włochy	.	.	.

Źródło: Eurostat.