

Are labour inspections effective when labour regulations vary according to the size of the firm?  
Evidence from Peru / Mariana Viollaz // Int. Labour Rev. - 2018, nr 2, s. 213-242, rys. tab. bibliogr.

### **Czy inspekcje pracy są skuteczne w przypadku, kiedy przepisy prawa pracy różnią się od siebie stosownie do rozmiaru przedsiębiorstwa? Przykład Peru.**

Niestosowanie się do przepisów prawa pracy jest powszechną praktyką w Peru, podobnie jak w innych krajach Ameryki Łacińskiej. Z tego też powodu rząd tego kraju w latach 2000. wprowadził zestaw ustaw, które miały na celu zwiększenie poziomu zgodności postępowania w firmach z przepisami prawa pracy. Te nowe środki to m.in. specjalne przepisy dla mikro (do 10 pracowników) i małych (do 100 pracowników) przedsiębiorstw, które złagodziły niektóre prawne wymagania wobec takich firm. Kolejną strategią wprowadzoną przez rząd jest system inspekcji pracy, która nakłada kary finansowe różniące się od siebie ze względu na ciężkość przewinienia, liczbę zaangażowanych pracowników, jak i wielkość przedsiębiorstwa. Niniejszy artykuł bada wpływ egzekwowania czterech standardów pracy (zapisania do systemu emerytalnego, minimalnego wynagrodzenia, maksymalnej liczba godzin pracy tygodniowo oraz pisemnej umowy o pracę) na zgodność z przepisami rynku pracy na poziomie lokalnym w Peru. W analizie wykorzystano dane pochodzące z badania gospodarstw domowych z lat 2008-2013. Dane te pomogły autorce przyjrzeć się wcześniej nieanalizowanemu czynnikowi – przystosowaniu się firm do bardziej surowego egzekwowania przepisów poprzez redukcję zatrudnienia, co przyczynia się do niższych kar i podlegania mniej restrykcyjnym przepisom. Wyniki niniejszego badania pokazują, że wysiłki związane z egzekwowaniem zgodności z prawem pracy mają mały wpływ zarówno na stopień stosowania się do przepisów, jak i na wielkość przedsiębiorstwa. Oznacza to, że system inspekcji pracy w Peru był w trakcie analizowanego okresu czasu nieskuteczny.