ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

7

Warszawa 2016

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–19
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 20–22
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 23–25
IV. Wynagrodzenie 26–27
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 28–33
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 34
VII. Prawo pracy ..... –
VIII. Zabezpieczenie społeczne 35–43
IX. Warunki i jakość życia 44–47
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 48–50

Indeks alfabetyczny 119
Tablica statystyczna: Stopa bezrobocia długookresowego

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2016 nr 2
Form. Empl. – Formation Emploi, Paris 2016 nr 133
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2016 nr 2
Labour – Cambridge 2016 nr 2
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2016 nr 4
Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2016 nr 1
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 5, 6
Work Stress – Work and Stress, London 2016 nr 2
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 4

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

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

I. ZASOBY PRACY. ZATRUDNIENIE. KWALIFIKACJE

Aux origines de la fonction sociale de la formation profesionelle suisse: une logique de reproduction sociale / L. Bonoli // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 17-34 bibliogr.

Źródła celów socjalnych szwajcarskiego system edukacji zawodowej i szkoleń: logika socjalnej reprodukcji.

Rozważania prowadzone w artykule koncentrują się na funkcjonującym w Szwajcarii systemie edukacji zawodowej i szkoleń. Przypomniano, że jego źródeł należy szukać na przełomie XIX i XX wieku, gdy podobnie jak w innych krajach europejskich system szkolenia zawodowego zaczął przybierać formy zinstytucjonalizowane i stanowił odpowiedź na postępującą w tym czasie liberalizację handlu i rozwój uprzemysłowienia. Wspomniany system edukacji miał szansę zaistnieć dzięki wspólnym wysiłkom różnych stron (rządu federalnego, kantonalnych i różnych organizacji). Charakteryzował się dwoma głównymi nurtami. Miał na celu zapewnienie wykwalifikowanej siły roboczej na potrzeby szwajcarskich przedsiębiorstw, jak również, poprzez drugi cel, socjalny, przyczyniał się do stabilizacji społeczeństwa. Autor starał się w artykule przedstawić

najważniejsze etapy instytucjonalizacji kształcenia zawodowego w Szwajcarii. Najwięcej uwagi skupił na omówieniu jego celów socjalnych. Jego zdaniem w przypadku tego celu można było wyodrębnić, obok stabilizacji społecznej poprzez poprawę warunków życia klasy niższej, również zapewnienie zabezpieczenia reprodukcji socjalnej. Autor dochodzi do wniosku, że w zakresie celu socjalnego na przestrzeni ubiegłego wieku nastąpiło przeniesienie środka ciężkości z logiki socjalnej reprodukcji na rzecz logiki mobilności.

Arbeitsplatzqualität und weibliche Erwerbsbeteiligung in Europa / A. Piasna, A. C. Plagnol // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 273-282, rys. tab. bibliogr.

Jakość miejsc pracy a zatrudnienie kobiet na przestrzeni życia w Europie.

Autorzy zwracają uwagę na obserwacje poczynione przez wielu badaczy, którzy dowodzili, że decyzje w sprawie kontynuowania pracy przez kobiety po urodzeniu dziecka i stworzeniu rodziny, są uzależnione od różnych osobistych uwarunkowań, takich jak choćby potrzeba wsparcia budżetu gospodarstwa domowego dodatkowymi dochodami, czy dostępność miejsc opieki nad dzieckiem. Sięgając po dane pochodzące z badania European Working Conditions Surveys postanowili oni sprawdzić w 27 krajach należących do UE, w jakim stopniu jakość miejsc pracy wpływa na potrzeby karier zawodowych kobiet. Skupiono się na roli jaką mogą odgrywać takie wymiary związane z jakością zatrudnienia, jak: bezpieczeństwo pracy, jakość w zakresie czasu pracy i jakość pracy. W ramach prezentowanej analizy znaleziono dowody wskazujące na to, iż matki małych dzieci posiadają miejsca pracy o wyższej jakości, w porównaniu do kobiet nie

posiadających dzieci wymagających opieki. Przy czym dotyczyło to zwłaszcza takich wymiarów, jak: czas pracy i bezpieczeństwo zatrudnienia. Jednocześnie wyniki badania potwierdziły, że we wszystkich objętych badaniem krajach UE występował związek pomiędzy statusem kobiety jako matki małego dziecka a jakością miejsc pracy.

Arbeitsuchend, aber (noch) nicht arbeitslos: was kommt nach der Meldung / G. Stephan // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 292-299, rys. tab. bibliogr.

Poszukujący pracy ale (jeszcze) nie bezrobotny: co dalej po rejestracji?

Autor za przedmiot swego zainteresowania obiera grupę osób, które po zakończeniu pracy na czas określony powinny zgłosić się jako poszukujące pracy do agencji ds. pracy. Ze względu na brak grupy porównawczej, nie do końca jest jasne, jak długo po zarejestrowaniu się jako osoba poszukująca pracy tej pracy poszukuje oraz na jak długo podejmuje zatrudnienie, a także w przypadku nie znalezienia pracy, jak długo pozostaje bezrobotna. Analiza danych osób z kręgu SGB III, które po zakończeniu pracy lub kształcenia zgłaszają się do agencji ds. pracy, obejmująca dane z okresu 2012–2013, pozwoliła ukazać, iż 90 dni po zgłoszeniu do rejestracji jako poszukujący pracy, 60–40% osób wciąż bez niej pozostawało. Poddane analizie dane wskazywały na to, że przede wszystkim osoby zatrudnione na czas określony, już na 3 miesiące przed końcem umowy o pracę, zgłaszały się jako poszukujące pracy. Z tej grupy, 5 miesięcy

po zgłoszeniu do rejestrów jako osoby poszukujące, 40% wciąż kontynuowała zatrudnienie u swojego dotychczasowego pracodawcy. Zaobserwowano również, że chociaż osoby zatrudnione na czas nieokreślony również mogą zgłaszać się do rejestrów jako poszukujące pracy, to w przeciwieństwie do osób zatrudnionych na czas określony robią to znacznie rzadziej. Autor uważa, że wcześniejsze zgłoszenie do rejestrów przez zatrudnionych na czas określony jako poszukujących pracy, nie wpływa na wzrost ich szans na rynku pracy, natomiast znacznie angażuje zasoby pozostające w dyspozycji agencji.

Can benefits and work incentives counseling be a path to future economic self-sufficiency for individuals with disabilities? / Z. E. Nazarov // *J. Labor Res.* - 2016, nr 2, s. 211-234, rys. tab. bibliogr.

Czy poradnictwo w sprawie świadczeń i usługi zachęcające do podjęcia pracy mogą być drogą do przyszłej niezależności finansowej niepełnosprawnych?

Artykuł poświęcony jest osobom niepełnosprawnym, które są beneficjentami Uzupełniającej Zapomogi Rządowej (Supplemental Security Income) / Ubezpieczenia Społecznego z tytułu niezdolności do pracy (Social Security Disability Insurence) i które w latach 2003–2009 uczestniczyły w różnych programach Rehabilitacji Zawodowej oferowanych przez stan Nowy Jork. Na grupie tych osób przeprowadzono badanie sprawdzające związek pomiędzy poradnictwem w sprawie świadczeń i usługami zachęcającymi do podjęcia pracy oraz rozmaitymi wynikami osiąganymi przez te osoby na rynku pracy. Do badania wykorzystano technikę propensity score matching, dzięki której udało się ustalić, że usługi świadczone przez poradnie zwiększają prawdopodobieństwo

znalezienia pracy o 5,2 punktu procentowego. Jednocześnie wśród beneficjentów korzystających z takich usług wynagrodzenie jest wyższe o 42$ i czas pracy dłuższy o 3,3 godziny tygodniowo. Także stawka godzinowa wzrasta o 0,59 dolara za godzinę. Otrzymane wyniki sugerują, że poradnictwo w sprawie świadczeń oraz usługi zachęcające do podjęcia pracy pomagają osiągnąć niezależność finansową osobom niepełnosprawnym, które wykazują wysoką chęć powrotu do pracy. Poradnictwo wydaje się być ważnym katalizatorem, który zachęca osoby korzystające z SSI/SSDI do wykorzystania całego swojego potencjału w celu podjęcia zatrudnienia.

La création de Pôle emploi: entre spécificités françaises et déclinaisons de standards internationaux / J-M. Pillon, C. Vivés // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 405-424 bibliogr.

Utworzenie Centrum Zatrudnienia: pomiędzy francuską specyfiką a międzynarodowymi standardami.

Autorzy postanawiają przyjrzeć się bliżej celom politycznym, jakie przyświecały przeprowadzonej w 2008 roku fuzji, w wyniku której nastąpiło połączenie instytucji odpowiedzialnej za dystrybucje zasiłków dla bezrobotnych ASSEDIC z instytucją odpowiedzialną za doradztwo związane z zatrudnieniem skierowane do osób bezrobotnych – ANPE. Skupiając się na włączeniu Centrum Zatrudnienia we Francji w realizowanie długoterminowych polityk na rzecz zwalczania bezrobocia, uwzględniając znaczenie szerszy obszar niż sama Francja, badacze starali się ustalić, w jakim stopniu kraje należące do OECD podzielają wspólne poglądy dotyczące bezrobocia, w zakresie powiązania zadań związanych z dystrybucją zasiłków dla bezrobotnych z zadaniami dotyczącymi

pośrednictwa pracy, w celu zwiększenia szans na powrót do zatrudnienia. Zdaniem autorów utworzenie Centrum Zatrudnienia stanowiło instytucjonalną odpowiedź, która służyła mobilizacji różnych dostępnych zasobów. Reforma obejmująca Centrum Zatrudnienia została oparta na racjonalności administracji i organizacji działań publicznych służb zatrudnienia, z uwzględnieniem potrzeby większego zaangażowania osób szukających pracy. Dzięki stworzeniu tej instytucji równowaga siły pomiędzy stronami w publicznych służbach zatrudnienia a dystrybucją funkcji pomiędzy podmiotami odpowiedzialnymi za kompensacje uległa redefinicji.

Le Cerificat fédéral de capacité : la fin d'une centralité? / N. Lamamra, G. Moreau // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 101-220.

Federalny dyplom szkoleń i edukacji zawodowej: koniec kluczowej pozycji?

Autorzy postanawiają zająć się stosowanym w Szwajcarii instrumentem, zwanym Federalnym certyfikatem zdolności kwalifikacji, który ma już długą, sięgającą lat 30. historię i jest czymś na kształt obowiązującego we Francji certyfikatu zdolności zawodowych. Dyplom ten jest adresowany do młodzieży w wieku 15 lat i więcej, i dotyczy kształcenia w okresie po ustaniu obowiązku szkolnego tj. po ukończeniu II poziomu nauki. Autorzy przyznają, że w okresie obowiązywania tego dyplomu, na rynku kształcenia zawodowego doszło do dużych zmian, w wyniku których w Szwajcarii dominującą formą kształcenia zawodowego i szkoleń, stała się dualna ścieżka nauki zawodowej. Wprawdzie federalny certyfikat kwalifikacji cieszył się dobrą opinią, ale w wyniku reformy przeprowadzonej w latach 90. dyplom ten tracił stopniowo swoje dominujące znaczenie, jakie posiadał w szwajcarskim systemie edukacji. W efekcie, o ile wcześniej

(przed reformami) dyplom ten miał praktycznie monopolistyczną pozycję, to obecnie należy ona do przeszłości. Ma to związek z powstawaniem nowych dyplomów zawodowych oraz stałego podnoszenia poziomu edukacji zawodowej, zwłaszcza w przypadku edukacji na poziomie trzecim.

De quel bois fait-on les ébénistes? Quand l'ordre professionnel trouble la forme scolaire: l'apprentissage en Suisse / N. Zouggari // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 157-176 bibliogr.

Z jakiego drewna jest robiony stolarz? Gdy izby zawodowe naruszają zasady obowiązujące szkoły: staże zawodowe w Szwajcarii.

Autorka w swoich rozważaniach zajmuje się ewentualnymi związkami występującymi pomiędzy kształceniem zawodowym i związanym z nim kwalifikacjami zawodowymi a izbami zawodowymi, bazującymi na zbiorach norm i promującymi efektywne uczestnictwo. W celu ilustracji tych relacji autorka posłużyła się przykładem kształcenia zawodowego inicjacyjnego w zawodzie stolarza, we francuskojęzycznym kantonie szwajcarskim Vaud. W swojej analizie badaczka podjęła się wyodrębnienia i przeprowadziła porównanie kształcenia w zawodzie stolarza prowadzonego w pełnym wymiarze czasu w szkołach zawodowych, z formą kształcenia realizowaną w ramach dualnego systemu kształcenia, gdy nauka prowadzona jest w dwóch oddzielnych formach;

szkolnej oraz drugiej odbywającej się u przedsiębiorcy. Jednocześnie skupiła się na analizie sposobu nauczania osób kształcących się w zawodzie stolarzy, uwzględniając również instytucje izb zawodowych, które wpływają na szkoły zawodowe oraz przyczyniają się do określenia granic ram identyfikacji zawodowej.

Entre trouver et se trouver une place d'apprentissage: quand la différence se joue dans la personnalisation du processus / G. Ruiz, G. Goastellec // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 121-138, rys. bibliogr.

Pomiędzy szukaniem i znalezieniem miejsca stażu zawodowego: kiedy indywidualizacja procesu aplikowana stanowi znaczącą różnicę.

W porównaniu z krajami UE, gdzie panuje wysokie bezrobocie wśród młodzieży poniżej 25 roku, w Szwajcarii sytuacja w tym zakresie wygląda znacznie lepiej. Wydaje się, że za taką sytuację na rynku pracy osób młodych w Szwajcarii, odpowiada funkcjonujący tam system kształcenia zawodowego, z którego korzysta 2/3 młodych ludzi kończących obowiązkową naukę. 80% osób z tej grupy wybiera jedną z ponad 200 różnych form kształcenia dualnego, obejmującego naukę teorii w szkole i praktykę zawodową w przedsiębiorstwie. Pomimo uznania na arenie międzynarodowej dla tego modelu kształcenia zawodowego, wciąż niewiele wiadomo na temat tego jak wyglądają mechanizmy, poprzez które otrzymuje się miejsce w ramach tej formy nauki. W oparciu

o dane pochodzące z jakościowego badania uczestników staży zawodowych, w artykule podjęto się próby ukazania planów służących celowi, jakim jest pozyskanie miejsca stażu oraz omówiono ich konsekwencje dla osób kształcących się w ramach staży zawodowych. Zwrócono także uwagę na to, iż wspomniane plany nauki, przewidują opanowanie pewnych określonych kompetencji zachowań, zróżnicowanych ze względu na przedsiębiorstwo.

Firm-level hiring difficulties: persistence, business cycle and local labour market influences / R. Fabling, D. C. Mare // *J. Labor Res.* - 2016, nr 2, s. 179-210, rys. tab. bibliogr.

Trudności z zatrudnianiem odczuwane przez firmy: trwałość, cykl biznesowy oraz wpływy lokalnego rynku pracy.

Artykuł bada współzależności zgłaszanych przez przedsiębiorstwa trudności z zatrudnianiem pracowników, koncentrując się na względnym wpływie cech jakie uosabia firma, trwałości problemu, cyklu biznesowym oraz płynności lokalnego rynku pracy. Do badania wykorzystano dane pochodzące z różnych źródeł jak np. Linked Employer – Employee Data (LEED), zawierające informacje na temat wszystkich zawodów dzięki zeznaniom podatkowym dostarczanym co miesiąc przez pracodawców. Kolejnym źródłem informacji były dane panelowe zebrane w kwestionariuszach z lat 2005–2011. Wyniki analizy pokazują, że trudności ze znalezieniem pracowników zmniejszyły się po nadejściu światowego kryzysu finansowego, zarówno na poziomie globalnym jak

i lokalnym. Dominującą cechą analizowanych danych jest stałość problemu dotyczącego zatrudnienia. Trudności nie znikają nawet w przypadku dużych cyklicznych zmian zachodzących na rynku pracy, a okresy ich zmniejszenia trwają rok lub dwa lata i związane są z innymi odczuwanymi trudnościami. Przedsiębiorstwa, które oferują wyższe wynagrodzenie częściej zgłaszają problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników, a firmy zatrudniające na długie kontrakty nie mają praktycznie żadnych problemów z zapełnieniem wakatów. Warunki panujące na lokalnym rynku pracy wydają się nie mieć żadnego związku z trudnościami jakich doświadczają firmy w znalezieniu nowych pracowników.

Formation du capital humain, croissance et inégalités / Marius R. Busemeyer // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 189-212, rys. tab. bibliogr.

Szkolenie kapitału ludzkiego, wzrost i nierówności.

W swoich rozważaniach autor zwraca uwagę na sposób, w jaki z ekonomicznej perspektywy podejmowana jest próba wyjaśnienia, obserwowanego na przestrzeni ostatnich lat w wielu krajach, wzrostu nierówności. Postanawia przyjrzeć się krytycznie wspomnianej perspektywie, uwzględniając znaczenie wewnątrzkrajowych zróżnicowań w instytucjonalnym ukształtowaniu systemu kształcenia i szkoleń, odnoszących się do różnic w występowaniu społeczno-ekonomicznych nierówności. A także podejmuje się przeprowadzić ewaluację tego, w jakim stopniu szkolenia zawodowe są powiązane ze wzrostem gospodarczym i bezrobociem. Autor zakładał, iż programy szkoleń zawodowych, są w skoordynowanych gospodarkach rynkowych, np. w Niemczech, w silny sposób ukierunkowane na kształcenie zawodowe i szkolenia, ale nie są z kolei powiązane z wysokim, w krótkim okresie czasu, poziomem wzrostu. Uważa, że zachęcają

one pracodawców do adoptowania długookresowej perspektywy w wykorzystywanych strategiach zarządzania personelem i produkcją, przyczyniając się tym samym do niskiego poziomu bezrobocia młodzieży.

La formation professionnelle au service de la division sexuelle du travail: l'exemple du métier de la viande en Suisse / I. V. Zinn // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 199-214 bibliogr.

Kształcenie zawodowe w służbie specyficznego ze względu na płeć podziału pracy: przykład z branży mięsnej ze Szwajcarii.

Badając rolę kształcenia zawodowego w relacjach pomiędzy zawodem i płcią, w przypadku zawodu związanego z obróbką mięsa, autorka posłużył się studium etnograficznym obejmującym sektor mięsny w Szwajcarii. W ostatnim czasie podlegał on w wyniku przeprowadzonej reformy zmianom. Działania te polegały na włączeniu tzw. feminizacji działań związanych z przygotowaniem produkcji mięsa. W ten sposób przemysł mięsny w tym kraju starał się walczyć z istniejącym negatywnym wizerunkiem potencjalnie związanym z brutalnym obrazem rzeźni zwierząt. Z przeprowadzonej obserwacji, nie do końca udało się zrealizować założeń, gdyż zamiast promowania kobiet rozpoczynających pracę w zawodzie związanym z produkcją mięsa, badana inicjatywa przyczyniła się raczej

do wzmacniania istniejących stereotypów wobec płci oraz do wykrystalizowania się normatywnego podziału pracy ze względu na płeć w omawianym zawodzie.

Les limites du culte de la formation professionnelle: comment le système éducatif suisse reproduit les inégalités sociales / J. Falcon // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 35-53, rys. tab. bibliogr.

Ograniczenia kultu edukacji zawodowej i szkoleń: w jaki sposób szwajcarski system edukacji reprodukuje nierówności społeczne.

Spośród wielu dostępnych form kształcenia zawodowego, autorka zwraca uwagę na staże zawodowe, jako jedną z najbardziej istotnych form kształcenia. Do jej zalet można zaliczyć fakt, że pozwala ona na zdobycie przez młodych ludzi odpowiednich kwalifikacji w przedsiębiorstwie i przyczynia się do ograniczenia występowania bezrobocia wśród młodych osób, m.in. za sprawą ich lepszej integracji z rynkiem pracy. Z tego powodu kształcenie zawodowe, w tym w postaci staży, było przedmiotem wsparcia w wielu krajach. Pomimo tak pozytywnego obrazu kształcenia zawodowego i staży, które uważa się za remedium na problemy związane z bezrobociem wśród młodych i potrzebą dostosowania do zmian, w tym technologicznych zachodzących na rynku

pracy, autorka zastanawia się, jak system edukacji zawodowej może przyczynić się do zmniejszenia nierówności społecznych. Postanawia prześledzić to zagadnienie na przykładzie rozwoju szwajcarskiego systemu edukacji zawodowej w XX wieku. W swoich rozważaniach wykorzystała ona dane pochodzące z kilkunastu badań obejmujących okres od 1972 do 2013 roku. Przeprowadzona analiza pokazała, że pomimo obserwowanej od lat 50. ub. wieku ekspansji systemu kształcenia zawodowego, który przewidywał równy dostęp do dalszej nieobowiązkowej edukacji, wciąż utrzymywały się pewne mocne nierówności społeczne. Zdaniem autorki dużą rolę w utrzymywaniu się tych nierówności ma obowiązujący w Szwajcarii system edukacji zawodowej, charakteryzujący się wieloma formami kształcenia zawodowego, ścieżkami bądź kierunkami szkolenia.

„Mission impossible”? Aufbau dualer Berufsausibildung in England und Irland / M. R. Busemeyer, J. Vossiek // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 254-263, tab. bibliogr.

Misja niemożliwa do realizacji? Rozbudowa dualnego kształcenia zawodowego w Anglii i Irlandii.

Autorzy zwracają uwagę, że wśród pomysłów na ograniczenie bezrobocia młodych osób, na uwagę zasługuje szczególnie propozycja wykorzystania i implementacji w Europie tzw. modelu dualnego kształcenia zawodowego. Skłoniło to badaczy do bliższego przyjrzenia się kwestii, w jakim stopniu próby wdrożenia dualnych struktur kształcenia zawodowego w niektórych krajach zakończyły się powodzeniem. Za cel swojej analizy obrali Anglię i Irlandie, kraje w których tradycja socjalnego partnerstwa w polityce dot. kształcenia zawodowego nie była ugruntowana. Dane pochodzące ze studiów przypadku obejmujących wspomniane państwa i stosowane w nich polityki kształcenia zawodowego, pozwoliły stwierdzić, iż wprawdzie rozwijanie instytucji dualnego kształcenia zawodowego jest możliwe, ale zależy od decyzji politycznych

zapadających na szczeblu krajowym, w tym zwłaszcza od postawy i decyzji rządu. W latach 80. w Anglii konserwatywny rząd premier Margaret Thatcher osłabił wpływ związków na sprawy kształcenia zawodowego, co w konsekwencji powstrzymało rozwój dualnego systemu kształcenia zawodowego. Z kolei przykład Irlandii pokazał, że stworzenie struktur dualnego kształcenia zawodowego jest możliwe, a kluczem do sukcesu było zastosowanie podejścia partnerskiego opartego na współpracy związków zawodowych z pracodawcami.

La montée en puissance des machines: comment l'ordinateur a changé le travail / D. Dorn // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 37-63, rys. bibliogr.

Wzrost znaczenia maszyn: jak komputery zmieniły pracę.

Autor zwraca uwagę na trudności jakie w ostatnich latach doświadczyli pracownicy w wielu krajach. Związane były one z ostatnim kryzysem gospodarczym na świecie, skutkującym m.in. spadkiem wysokości płac pracowników. Autor zastanawia się jaką rolę w zmianach sytuacji pracowników na rynku pracy odgrywają technologie informatyczne. Według niego bowiem komputery i roboty przyczyniły się w pewnym stopniu do transformacji organizacji pracy, gdyż wzrost zdolności do automatyzacji pracy prowadzi do zmniejszenia możliwości jej podejmowania i wzrostu bezrobocia. Dostępne dane empiryczne nie potwierdzają jednak w pełni tego związku, przyznaje natomiast, iż pomimo technologicznego postępu zatrudnienie zamiast rosnąć spada. Wzrost wykorzystania komputerów i robotów sprawił, że w okresie kilku ostatnich dekad uległa zmianie dotychczasowa struktura rynku pracy, a wraz z nią wiele miejsc pracy

charakteryzujących się średnimi zarobkami, zostało zastąpionych przez nowoczesne technologie. Jednocześnie obserwowany był wzrost zatrudnienia w dobrze płatnych zawodach menadżerskich oraz zawodach o niskich kwalifikacjach, co sprawia, że w wielu krajach dotkniętych przez te procesy, rośnie polaryzacja rynku pracy.

L'offre d'emplois conditionne la qualité de l'intégration dans le marché du travail Suisse : une comparaison formation duale/formation en école / H. Buchs, B. Müller // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 55-75, rys. tab. bibliogr.

Możliwość podjęcia pracy determinują wejście na rynek pracy w Szwajcarii: porównanie dualnego i szkolnego kształcenia zawodowego.

Dużą rolę w momencie wejścia w aktywne życie zawodowe ludzi młodych, odgrywa obrana przez nich ścieżka rozwoju zawodowego, od której zależy sposób tranzycji na rynek pracy. Chociaż doceniana na świecie dualna nauka kształcenia zawodowego stanowi doskonały instrument na rzecz sprawnego wejścia na rynek pracy oraz do walki z bezrobociem, to obarczona jest ona również wysoką specjalizacją, dostarczającą bardzo specyficznych kwalifikacji zawodowych. Skłoniło to autorki do podjęcia próby zbadania, w jaki sposób indywidualny typ edukacji wpływa na szanse podjęcia pracy w zawodzie, w którym się kształcono, bądź jak wpływa ten rodzaj edukacji zawodowej na zmianę zawodu, inwestowanie w dalszą edukację, a także to czy przyczynia się on

do bezrobocia w roku po zakończeniu nauki. W przeprowadzonej analizie badaczki opierały się na danych pochodzących z panelu szwajcarskiej młodzieży PISA/TREE oraz anonsach dotyczących miejsc pracy, pochodzących ze szwajcarskiego monitora rynku zatrudnienia. Zdaniem autorek absolwenci kończący kształcenie w ramach dualnej nauki zawodu, posiadają większe szanse na podjęcie zatrudnienia w zawodzie, w którym odbywało się kształcenie.

Quand la transition post-diplôme préfigure les mobilités professionnelles: quatre certifications professionelles dans les contons de Vaud et Geneve / F. Rastoldo, R. Mouad // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 77-100, rys. tab. bibliogr.

Kiedy tranzycja po zdaniu dyplomu zwiastuje mobilność zawodową: 4 świadectwa zawodowe w kantonach Vaud i Geneva.

Autorzy w swoich rozważaniach skupiają się na zagadnieniu obejmującym tranzycję młodych ludzi ze świata nauki do świata pracy. Są one przedmiotem ewaluacji, którym w Szwajcarii objęto grupę osób w wieku 16–21 lat i która obejmuje kilka faz. Autorzy postanowili skupić się na kluczowym momencie tranzycji, tzw. II etapie. W swojej analizie okresu przejścia ze szkoły do pracy zawodowej lub wyższej edukacji, skupili się na komparatywnej analizie sytuacji młodych ludzi, którzy otrzymywali dyplom w ramach jednego z kilku programów kształcenia zawodowego. W artykule analizą objęto młodzież z dwóch frankofońskich kantonów, których ludność stanowi 15% ogółu mieszkańców Szwajcarii, w okres 18 miesięcy po otrzymaniu dyplomów. Analiza

różnych programów kształcenia zawodowego pokazała, że zarówno poziom jakości dyplomu, jak i firma uczestnicząca w kształceniu zawodowym, mają wpływ na proces tranzycji osoby, która ukończyła kształcenie zawodowe. Osoby, które ukończyły dualną naukę zawodu (w ramach nauki w szkole i praktyk w przedsiębiorstwie), miały większą szansę na zakończoną powodzeniem integrację z rynkiem pracy w porównaniu do osób, które posiadały jedynie praktyki zawodowe w szkole. Z kolei osoby z tej grupy decydowały się raczej na kontynuację nauki.

Quand les interactions en formation renforcent les inégalités / B. Duc // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 177-197, rys. bibliogr.

Kiedy interakcje podczas szkolenia zawodowego wzmacniają nierówności.

Autorka postanawia przyjrzeć się temu, czy na etapie kształcenia zawodowego, stanowiącego kolejny okres nauki, nie dochodzi w Szwajcarii do występowania zjawiska reprodukowania się nierówności. W szczególności badaczkę interesowała kwestia, czy młodzi ludzie podczas różnych sytuacji związanych z ich kształceniem zawodowym, zarówno werbalnych jak i nie, związanych z ich nauczycielami jak i kolegami, doświadczają wspomnianego zjawiska. System edukacji w Szwajcarii ze względu na jego charakterystykę, jest dosyć selektywny jeżeli chodzi o przejścia pomiędzy kolejnymi etapami kształcenia. W celu przybliżenia procesu interakcji, które mogą odgrywać jakieś znaczenie przy tworzeniu się reprodukcji nierówności, w artykule posłużono się badaniem jakościowym wspartym na danych audio i video, które automatycznie dokumentowały drogę edukacji. Szczególną uwagę skierowano na określenie właściwości

charakterystyki osób uczących się, w ramach staży zawodowych które na przestrzeni ich procesu kształcenia przyczyniały się do ich wykluczenia i powstawania stygmatyzacji.

Les réseaux d'entreprises formatrices: une nouvelle forme d'apprentissage en Suisse / R. J. Leemann, S. Da Rin, Ch. Imdorf // *Formation Empl.* - 2016, nr 133, s. 139-156, tab. bibliogr.

Sieci firm zajmujących się szkoleniami: nowa forma staży zawodowych w Szwajcarii.

Autorzy zajmują się w artykule pewnym specyficznym segmentem istniejącym na rynku szkoleń zawodowych, jakim są sieci skupiające firmy szkoleniowe. Model ten, prowadzony wspólnie przez małe i średnie firmy, jest obecnie wykorzystywany w ramach funkcjonującej w Szwajcarii tzw. dualnej nauki zawodu. Tłumaczą oni powstanie tej formy kształcenia zawodowego, jako odpowiedź na zachodzące zmiany technologiczne, ekonomiczne i socjalne, które wymuszały na systemie szkolenia zawodowego dostosowanie jego kształtu organizacyjnego do wyzwań wobec których był on konfrontowany. W oparciu o ewaluację przeprowadzoną przez szwajcarskie federalne biuro kształcenia zawodowego oraz 4 studia przypadku i teorię konwencji ekonomicznych,

postanowili poznać motywy, które zachęcają przedsiębiorców do uczestniczenia w tej formie organizacji szkoleń zawodowych oraz starali się sprawdzić, czy funkcjonowanie tego modelu szkoleń nie prowadzi do powstawania różnych napięć i konfliktów pomiędzy współpracującymi ze sobą przedsiębiorstwami. W ramach przeprowadzonej analizy znaleziono dowody wskazujące na istnienie pluralizmu motywów skłaniających firmy do uczestnictwa w sieciach organizacji zaangażowanych w realizacje szkoleń zawodowych. Wspomniana wielorakość motywów prowadzi do niezadowolenia zaangażowanych w prowadzenie szkoleń przedsiębiorstw, co z kolei prowadzi do powstawania konfliktów w toku prowadzonych szkoleń.

The role of entrepreneurship in the context of career trajectories: moving back into wage employment or into unemployment? / J. Debrulle // *Labour*. - 2016, nr 2, s. 180-197, rys. tab. bibliogr.

Rola przedsiębiorczości w kontekście toru kariery: powrót do pensji czy do bezrobocia?

W poprzednich latach ruchy pomiędzy pracą we własnej firmie, pracą na etacie a bezrobociem, były przedmiotem zainteresowania takich dyscyplin jak ekonomia, psychologia czy socjologia. W początkowej fazie analiz samozatrudnienie uważano jako ostateczny przystanek w karierze, obecnie badacze coraz częściej kierują swoją uwagę ku takim zagadnieniom jak przetrwanie samozatrudnienia oraz wyznaczniki odejścia od samozatrudnienia. Artykuł wnosi swój wkład do poprzednich teorii poprzez rozpatrzenie samozatrudnienia jako, z jednej strony okresu przejściowego pomiędzy bezrobociem a pracą ze stałym wynagrodzeniem, a powrotem do takiej pracy i do bezrobocia, z drugiej strony. Dane potrzebne do badania pochodzą z belgijskiego magazynu danych

dotyczących rynku pracy i osłony socjalnej (Labour Market and Social Protection), zebranych na przestrzeni 10 lat między 1998 a 2007 rokiem. W badaniu wykorzystano techniki nieparametryczne oraz uzupełniającą analizę log-log, w celu określenia stałych cech jednostki (np. płci) oraz cech zmiennych w czasie (np. kontekstu rodzinnego, zawodowego, mobilności rynku pracy) podczas powrotu do zatrudnienia ze stałym wynagrodzeniem lub do bezrobocia. Wyniki udowadniają, że samozatrudnienie pełni rolę „odskoczni„ pomiędzy długim okresem bezrobocia a pracą z comiesięczną pensją. Pojawił się jednakże również znaczący związek pomiędzy czasem spędzonym bez pracy, a możliwością dalszego bezrobocia po zamknięciu własnej działalności.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 34.

An application of an extended effort-reward imbalance model to police absenteeism behaviour / A. Allisey, J. Rodwell, A. Noblet // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s. 663-680, rys. tab. bibliogr.

Zastosowanie rozszerzonego modelu braku równowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą na przykładzie nieobecności w pracy w policji.

Częsta nieobecność w pracy może być wysoce destrukcyjna, a problematyczne warunki pracy, mogą prowadzić do zwiększonej liczby zachowań wycofywania się. Artykuł bada przewidywany potencjał rozszerzonego modelu braku równowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą, na przykładzie nieobecności w pracy osób zatrudnionych w policji. Model wysiłku-nagrody wskazuje trzy oddzielne systemy wynagrodzenia. Autorzy badania ocenili te indywidualne składowe na podstawie ich wkładu w zachowanie wycofywania się funkcjonariuszy policji, w formie częstotliwości nieprzychodzenia do pracy. Dane do badania zostały zebrane od przykładowej grupy funkcjonariuszy operacyjnych (N=553) zatrudnionych w dużej jednostce policji w Australii. Wyniki badania

wskazują, że wysoki wpływ na liczbę nieobecności w pracy maja nagrody społeczne takie jak, wsparcie i uznanie społeczne w miejscu pracy. Niskie obciążenie pracą zostało skojarzone z podwyższoną liczbą nieobecności, co potencjalnie sugeruje efekt niedostatecznego obciążenia obowiązkami. Wyniki badania pokazały pewną liczbę znacznych interakcji, które wspierały mechanizm barku równowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą oraz odseparowanie koncepcji nagrody. Nagrody związane z bezpieczeństwem okazały się mieć szczególne znaczenie i istotny wpływ na relację pomiędzy wysiłkiem a nieobecnością w pracy. Badanie pokazuje zróżnicowane skutki nagród pracowniczych, wskazując na istnienie ogromnych możliwości poszerzenia modelu braku równowagi pomiędzy wysiłkiem a nagrodą oraz okazji dla zarządzania zasobami ludzkimi do zajęcia się programami uznania dla wysiłku pracowników i odpowiedniego wynagrodzenia. Niniejsze badanie koncentrowało się na specyficznej grupie funkcjonariuszy operacyjnych, dlatego też powinno zostać rozszerzone także o inne grupy zawodowe.

Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung / H. Seifert [et al.] // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 300-308, rys. tab.

Preferencje dotyczące czasu pracy i ich krótkookresowa implementacja.

Autorzy sygnalizują nowy kierunek, jaki w ostatnim czasie dał się zauważyć w toczącej się debacie dotyczącej czasu pracy. Obejmował on rozwijanie różnych koncepcji opcjonalnych godzin pracy. Zainteresowanie tematem wiąże się z faktem, iż w Niemczech istnieje znaczna grupa osób zatrudnionych, która chciałaby zmienić swoje godziny pracy, celem ich lepszego dostosowania do aktywności poza pracą oraz tych związanych ze sprawowaniem opieki. Autorzy przyznają, że o ile rozbieżności pomiędzy oczekiwaniem a rzeczywistym czasem pracy kobiet i mężczyzn są dobrze przebadane, to jak dotąd niewiele wiadomo, w jakim stopniu udało się osobom pracującym zrealizować ich oczekiwania względem swojego czasu pracy w realnym życiu. W celu wypełnienia tej luki badawczej w artykule przedstawiono empiryczną ewidencję, opartą na długoterminowych danych pochodzących z niemieckiego panelu badawczego społeczno-

-ekonomicznego – SOEP. Wykazano, że ponad 2/5 wszystkich pracowników, którzy oczekiwali na zmianę w swoim tygodniowym czasie pracy osiągnęło swój cel i uzyskało w krótkim okresie czasu zmianę czasu pracy o co najmniej 3 godziny. Przy czym największe szanse na spełnienie swoich oczekiwań miały osoby zmieniające swój czas pracy oraz osoby oczekujące przeprowadzenia największych zmian w swoim dotychczasowym czasie zatrudnienia.

Determinants of the annual duration of sickness presenteeism: empirical evidence from European data / D. Arnold // *Labour.* - 2016, nr 2, s. 198-212, rys. tab. bibliogr.

Wyznaczniki trwającej cały rok nieefektywnej obecności w pracy: na podstawie danych europejskich.

Choroby pracowników mają znaczące konsekwencje gospodarcze dla organizacji i innych pracowników, nie tylko z powodu nieobecności w pracy, ale także z powodu nieefektywnej obecności w pracy. Pomimo istnienia wielu badań na temat wyznaczników nieprzychodzenia do pracy z powodu choroby, o wiele mniej wiadomo o nieefektywnej obecności w pracy czyli sytuacji, w której pracownicy przychodzą do pracy w trakcie choroby. Takie zachowanie niesie ze sobą negatywne konsekwencje dla zdrowia i produktywności. Dotychczasowe badania w tym zakresie skupiały się na nieefektywnej obecności w pracy jednostki, nie analizując jej z perspektywy całego roku, pomimo tego, że wpływ takiego rodzaju obecności na produktywność w większym stopniu zależy od ilości dni, niż od częstotliwości. Artykuł bada wyznaczniki

rocznego okresu trwania nieefektywnej obecności w pracy, biorąc pod uwagę przede wszystkim cechy charakterystyczne miejsca pracy. Do badania użyto reprezentacyjnych danych przekrojowych pochodzących z Europy. Otrzymane wyniki pokazują, że najbardziej trafne pod względem ilościowym wskaźniki dni nieefektywnej obecności w pracy to, autonomia w pracy (sprawowanie kontroli nad własną pracą, bycie kierownikiem), obciążenie pracą (ilość godzin pracy w tygodniu, presja czasu), stałość zatrudnienia oraz środowisko pracy. Ponadto stwierdzono, że autonomia pracy, obciążenie pracą i stałość zatrudnienia są dodatnio skorelowane z ilością dni nieefektywnej obecności w pracy w przeciwieństwie do dobrego środowiska pracy (dobre warunki pracy i wsparcie społeczne), które wpływa na niższą ilość dni obecności w pracy podczas choroby.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Organizational socialization tactics and newcomer information seeking in the contingent workforce / D. Benzinger // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s.743-763, rys. tab. bibliogr.

Organizacyjne taktyki integracyjne oraz poszukiwanie informacji przez nowych pracowników zatrudnionych na umowach zlecenie.

Artykuł porównuje spostrzeżenia nowych pracowników dotyczące sposobu w jaki pracodawcy organizują proces integracji wśród najważniejszej oraz drugoplanowej siły roboczej, a także bada proaktywne działania nowozatrudnionych w formie zachowania ukierunkowanego na szukanie informacji. Dane potrzebne do badania zostały zebrane od przykładowej grupy nowych pracowników zatrudnionych na umowę zlecenie i na umowę na okres stały na wykwalifikowanych stanowiskach. Wyniki badania pokazały, że rodzaj zatrudnienia wpływał na taktyki integracyjne oferowane przez firmę podczas rozpoczęcia pracy w przedsiębiorstwie, jak i na sposób szukania informacji przez nowych pracowników. Ponadto rodzaj umowy nowych zatrudnionych okazał się wpływać na sposób poszukiwania informacji. Ponieważ większość uczestników badania pracowała

dla różnych przedsiębiorstw, różnice w integracji mogły być także powodowane przez różne kultury organizacyjne. Przyszłe badania powinny porównać integrację nowych pracowników zatrudnionych na różne umowy, na poziomie wewnątrzorganizacyjnym i ponad organizacyjnym. Wnioski z badań sugerują, że w przypadku wykwalifikowanych pracowników firmy powinny proponować dłuższe projekty dla osób zatrudnionych na czas określony, ponieważ są one uważane za bardziej proaktywne. Dodatkowo przedsiębiorstwa powinny zintensyfikować integrację nowych pracowników zatrudnionych na dłuższy okres czasu, ponieważ takie osoby z reguły wykazują niższą proaktywność. Dobrze zorganizowane wejście do firmy nowego wykwalifikowanego pracownika zatrudnionego przez agencję, może być sposobem na stałe zatrudnienie dzięki polepszonemu stosunkowi do pracy i zachowaniu. Niniejsze badanie jest pierwszym, które analizuje cechy zatrudnienia jako potencjalne czynniki decydujące o taktykach integracyjnych organizacji.

Relationship between superior support, work role stressors and work-life experience / W. Ch. Au, P. K. Ahmed // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s. 782-803, rys. tab. bibliogr.

Zależność między wsparciem przełożonego, rolą czynników stresogennych w pracy a doświadczeniami między życiem zawodowym a pracą.

Niniejszy artykuł bada wpływ wsparcia ze strony przełożonego w przypadku obecności czynników stresujących zarówno na aspekty konfliktowe, jak i te wzbogacające życie zawodowe i osobiste. Dane potrzebne do badania zebrano wśród dorosłych pracowników w Malezji. Na próbce 1.051 przypadków, użyto modelowania równań strukturalnych, aby sprawdzić wpływ wsparcia ze strony przełożonych w przypadku obecności czynników stresujących, na doświadczenia równowagi między życiem zawodowym i osobistym jednostek. Porównano trzy alternatywne modele: wsparcie przełożonych jako moderator pomiędzy stresem a napięciem; wsparcie przełożonych i czynniki jako bezpośredni sprawcy doświadczeń praca-życie; oraz wsparcie przełożonego jako

pośredni sprawca (z czynnikami stresującymi w roli mediatora) doświadczenia praca-życie. Wnioski z badania ujawniły, że najczęstszym modelem wsparcia kierowniczego jest trzeci model. Dodatkowo, wsparcie kierowników ma znaczący wpływ na niejednoznaczność roli oraz wzbogacenie równowagi między życiem zawodowym i osobistym, jednakże nie wpływa szczególnie na konflikt roli, przeciążenie roli i konflikt na linii praca-życie. Wyniki badania pokazały również wyraźny wpływ czynników stresujących roli zawodowej na doświadczenie praca-życie, pod względem kierunku i siły tego wpływu, podczas gdy wsparcie ze strony przełożonego, propaguje większe wzbogacenie równowagi między życiem zawodowym i osobistym, a jego wpływ na konflikt na linii praca-życie jest ograniczony. Dlatego też zamiast wsparcia przełożonych, pracodawcy muszą znaleźć inne źródła pomocy dla pracowników w sytuacji konfliktu. Rozróżnienie i interakcja pomiędzy różnorodnymi czynnikami stresującymi w pracy, ma praktyczne konsekwencje dla pracodawcy, który nie powinien traktować ich w ten sam sposób. Pracodawcy powinni wyraźnie odnieść się do różnych form czynników stresujących, aby minimalizować konflikt praca-życie (wyczerpanie zasobów) a wzbogacać równowagę pomiędzy tymi dwiema sferami (zdobywanie zasobów).

Spatially embedded inequality: exploring structure, agency, and ethnic minority strategies to navigate organizational opportunity structures / L. Holck // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s. 643-662, rys. tab. bibliogr.

Nierówność przestrzenna: badanie struktury, sprawczości i strategii mniejszości etnicznych w odniesieniu do nawigacji struktur możliwości w organizacjach.

Artykuł bada zagadnienie utrzymywania się struktur nierównych szans w organizacji, pomimo zaangażowania przedsiębiorstw w różnorodność i zatrudniania wysoko wykwalifikowanych pracowników z mniejszości narodowych. Ta (re)produkcja nierówności jest analizowana poprzez połączenie badań na temat przestrzeni w organizacji z zarządzaniem różnorodnymi zasobami ludzkimi. Dane pochodzące z badań etnograficznych przeprowadzonych w duńskim centrum samorządowym i ilustrują sposób w jaki substruktura nierówności utrzymuje się przestrzennie obok oficjalnej polityki różnorodności. Rozróżnienie między strukturą a sprawstwem zaproponowane przez Margaret Archer, tłumaczy jak sprawstwo mniejszości narodowych nie tylko powiela

ale także podważa organizacyjne struktury możliwości. Przeprowadzona analiza pokazuje jak substruktury nierówności utrwalają się w przestrzennych procedurach wykonywanych, w podziałach na strefy etniczne w miejscu pracy oraz nadawaniu etnicznego charakteru kategoriom pracy. Jednocześnie, te same przestrzenne struktury pozwalają na różne strategie oporu i pojednania wśród pracowników mniejszości, choć te ostatnie przeważają bardziej w reprodukcji niż transformacji organizacyjnych struktur możliwości. Poleganie na pojedynczym badaniu ogranicza ogólność wyciągniętych wniosków, podkreślając jednocześnie istotne obszary dla dalszych prac. Przedstawiona analiza powinna uwrażliwić osoby zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi na występującą jakość różnorodności w miejscu pracy oraz rozwinąć szerszy zakres praktyk HRM, odnoszących się do bardziej subtelnych, przestrzennych form nierówności. Do tej pory nie było systematycznej analizy teoretycznych i doświadczalnych związków pomiędzy badaniami nad przestrzenią w organizacji a zarządzaniem różnorodnymi zasobami ludzkimi. Opisana kombinacja może powiększyć naszą wiedzę na temat utrzymywania się mikro-nierówności nawet w organizacjach, które oficjalnie kładą na nią nacisk.

IV. WYNAGRODZENIE

The differential earnings and income effects of involuntary job loss on workers with disabilities - evidence from Sweden / N. Angelov, M. Eliason // *Labour.* - 2016, nr 2, s. 213-233, rys. tab. bibliogr.

Zróżnicowane skutki finansowe jakie utrata pracy wywiera na niepełnosprawnych pracowników - przykład Szwecji.

Osoby niepełnosprawne nadal muszą stawiać czoła ogromnym trudnościom na rynku pracy. W Szwecji pomimo licznych programów aktywizacji zawodowej tylko połowa osób z upośledzeniem, które pociąga za sobą zmniejszone zdolności pracy, stanowi siłę roboczą, a wśród nich wskaźnik bezrobocia jest ponad dwa razy wyższy niż wśród innych osób zdolnych do pracy. Artykuł bada, czy sytuacja finansowa osób niepełnosprawnych (ich zarobki i dochód) pogarsza się w przypadku utraty pracy. Zarobki osób zdrowych i niepełnosprawnych zaczynają się różnić już na kilka lat przed utratą pracy, w związku z większą liczbą dłuższych okresów nieobecności w pracy spowodowanych chorobą lub rehabilitacją osób upośledzonych. Po utracie pracy znaczna różnica

w zarobkach utrzymuje się na stałym poziomie, co może wynikać z faktu, że większość osób niepełnosprawnych nie wraca na rynek pracy, pozostając w domu na rencie lub emeryturze przez pierwszych parę lat po utracie pracy. Jednakże jednoczesne pobieranie przez osoby niepełnosprawne świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego, zmniejsza różnicę między dochodem osób zdrowych i z upośledzeniami.

WYNAGRODZENIE MINIMALNE - KONSUMPCJA - USA GBP eng

Does the minimum wage bite into fast-food prices? / E. Basker, M. T. Khan // *J. Labor Res.* - 2016, nr 2, s. 129-148, rys. tab. bibliogr.

Czy wynagrodzenie minimalne wgryza się w ceny produktów fast-food?

Artykuł bada skutki jakie podniesienie wysokości minimalnego wynagrodzenia miało na ceny kilku produktów spożywczych typu fast-food. Do badania wykorzystano dane kwartalne zebrane w miastach w latach 1993–2004, czyli w okresie kiedy wysokość minimalnego wynagrodzenia realnie spadła o ponad 25% na poziomie całego kraju. W odpowiedzi na tę sytuację, wiele stanów podwyższyło stawkę minimalnego wynagrodzenia, rozwijając przy tym ustawodawstwo. Analiza wykazała zdecydowane, znaczące pod względem gospodarczym i statystycznie istotne, skutki jakie zmiany w wysokości minimalnego wynagrodzenia wywarły na cenę hamburgera. W przypadku wysokości ceny pizzy skutki te były trochę mniejsze i marginalnie znaczące, jeśli zaś chodzi o pieczonego kurczaka kalkulacja była bardzo nieprecyzyjna. Do wyciągnięcia wniosków z tych szacunków użyto najbardziej precyzyjnej kalkulacji tj. ceny hamburgera,

o elastyczności 9%. Wnioski sugerują całkowite przerzucenie wyższych kosztów produkcji na konsumentów w formie wyższych cen płaconych przez nich za produkty fast-food. Otrzymane wyniki wnoszą wkład do mieszanej literatury przedmiotu zajmującej się obciążeniem konsumentów konsekwencjami podniesienia wysokości minimalnego wynagrodzenia. W porównaniu do wcześniejszych badań, użyty tu zestaw danych jest o wiele bardziej wyczerpujący, ponieważ zawiera ponad pięć podwyżek minimalnego wynagrodzenia na poziomie federalnym oraz ponad 300 na poziomie stanowym i lokalnym.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. tez poz. 24.

Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others / E. Torkelson // *Work Stress.* - 2016, nr 2, s. 115-131, tab. bibliogr.

Czynniki przyczyniające się do nieuprzejmych zachowań w pracy: znaczenie perspektywy organizacyjnej i wcześniejszego doświadczenia podobnych zachowań od innych pracowników.

W ostatnich latach przeprowadza się coraz więcej badań dotyczących nieuprzejmości w pracy czyli zachowań charakteryzujących się opryskliwością i brakiem szacunku w stosunku do współpracowników. Podczas gdy wiele badań skupiło się na ofiarach i konsekwencjach takich zachowań, mało uwagi poświęcono sprawcom i przyczynom nieuprzejmości w miejscu pracy. Artykuł przedstawia badanie mające na celu określenie możliwych przyczyn opryskliwości poprzez przeanalizowanie perspektywy organizacyjnej oraz sprawdzenie możliwości, czy wcześniejsze bycie celem nieuprzejmości ze strony współpracowników i kierowników może powodować dalsze negatywne

zachowania. Zebrane dane pochodzą z kwestionariusza online wypełnionego przez grupę 512 pracowników (378 kobiet i 133 mężczyzn) zatrudnionych w sektorze szkolnym lokalnego samorządu w Szwecji. Ogólne wyniki analizy modelowania równań strukturalnych pokazały, że zmienne organizacyjne są związane z wywoływaniem nieuprzejmych zachowań. Znaleziono bezpośredni związek pomiędzy byciem niegrzecznym wobec innych a zmianami w organizacji, brakiem bezpieczeństwa pracy, niskim wsparciem społecznym pochodzącym od współpracowników oraz wysokimi wymaganiami w pracy. Jednakże, wcześniejsze doświadczenie nieuprzejmości wpływa najbardziej na okazywanie zachowań opryskliwych i pozbawionych szacunku wobec innych osób. Te wyniki mogą odzwierciedlać atmosferę lub kulturę nieuprzejmości w organizacji i wskazywać przyszłe działania pomocne w interwencjach przeciwko takim zachowaniom w miejscu pracy. Artykuł podkreśla znaczenie punktu widzenia sprawcy w zdobywaniu wiedzy na temat procesu negatywnych zachowań.

Organizational citizenship behaviors and employee depressed mood, burnout, and satisfaction with health and life: the mediating role of positive affect / L. E. Baranik, L. Eby // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s. 626-642, rys. tab. bibliogr.

Obywatelskie zachowania organizacyjne a depresyjny nastrój pracowników, wypalenie oraz poczucie zadowolenia ze zdrowia i życia: mediacyjna rola oddziaływania pozytywnego.

Artykuł bada hipotezę twierdzącą, że związek pomiędzy obywatelskimi zachowaniami organizacyjnymi skierowanymi do jednostki a nastrojem depresyjnym, wypaleniem i poczuciem zadowolenia z życia i zdrowia, może być regulowany poprzez oddziaływanie pozytywne. Do badania wykorzystano dane zebrane od par pracownik-kierownik, a także posłużono się teorią regulacji nastrojów oraz teorią poszerzającej i budującej funkcji pozytywnych emocji. Otrzymane wyniki pokazały, że obywatelskie zachowania organizacyjne dotyczą pozytywnego oddziaływania a pozytywne oddziaływanie jest pozytywnie związane z późniejszymi sprawozdaniami na temat zadowolenia

z życia i ogólnego zadowolenia ze stanu zdrowia, natomiast negatywnie związane jest z wypaleniem i nastrojami depresyjnymi. Pozytywne oddziaływanie pełniło rolę mediacyjną pomiędzy organizacyjnymi zachowaniami obywatelskimi a zadowoleniem z życia, ogólnym zadowoleniem ze stanu zdrowia, depresyjnymi nastrojami. Nie miało jednak wpływu na wypalenie zawodowe. Poprzez zastosowanie alternatywnego odwróconego przyczynowego modelu mediacji, udało się wykluczyć możliwość mediacyjnej roli organizacyjnych zachowań obywatelskich, pomiędzy pozytywnym oddziaływaniem a wynikami pracowników. Wyniki otrzymane w przedstawionym badaniu wspierają pogląd mówiący, że to samopoczucie pracownika wynika z organizacyjnych zachowań obywatelskich, a nie odwrotnie.

PSYCHOLOGIA PRACY - KARIERA ZAWODOWA - SUKCES ZAWODOWY - PAKISTAN GBP eng

Probing the interactive effects of career commitment and emotional intelligence on perceived objective/subjective career success / R. Sultana [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 4, s. 724-742, rys. tab. bibliogr.

Badanie interaktywnych skutków wpływu zaangażowania się w karierę i inteligencji emocjonalnej na poczucie osiągnięcia obiektywnego/subiektywnego sukcesu zawodowego.

Artykuł bada rolę moderatora jaką pełni inteligencja emocjonalna w relacji pomiędzy zaangażowaniem się w karierę a osiągnięciem sukcesu zawodowego, wśród pracowników banku w Pakistanie. Do przeprowadzenia badania użyto modelu ex post facto, a dane pochodziły z kwestionariusza wypełnionego przez 200 menedżerów średniego szczebla. Kwestionariusz zawierał pytania zamknięte. W sprawdzeniu hipotezy pomogła regresja wieloraka. Wyniki badania potwierdziły wcześniejsze przypuszczenia dotyczące znaczącej relacji pomiędzy zaangażowaniem się w karierę a obiektywnym/

subiektywnym osiągnięciem sukcesu zawodowego. Ponadto, został podtrzymany jeden z postulatów badania dotyczący moderacyjnej roli inteligencji emocjonalnej pomiędzy zaangażowaniem w karierę, a odniesieniem obiektywnego sukcesu zawodowego. Wnioski nie potwierdziły jednak założenia, że inteligencja emocjonalna pełni również rolę moderatora pomiędzy zaangażowaniem się w karierę a subiektywnym poczuciem odniesienia sukcesu zawodowego. Artykuł wnosi swój wkład do literatury przedmiotu poprzez zwiększenie potrzeby zrozumienia różnicy pomiędzy obiektywnym a subiektywnym poczuciem odniesienia sukcesu zawodowego. Ujawnia także, jak istotne jest zaprojektowanie oddzielnych mechanizmów zaspokajających potrzeby pracowników dotyczące obiektywnego i subiektywnego poczucia odniesienia sukcesu zawodowego oraz poszerza zakres literatury na temat kariery w środowisku południowo-azjatyckim.

The relationships between incivility, team climate for incivility and job-related employee well-being: a multilevel analysis / D. Paulin, B. Griffin // *Work Stress.* - 2016, nr 2, s. 132-151, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy nieuprzejmością, atmosferą w zespole dotyczącą nieuprzejmości oraz dobrym samopoczuciem pracowników wynikającym z pracy: analiza wielopoziomowa.

Artykuł rozszerza obecne rozumienie problemu nieuprzejmych zachowań w miejscu pracy, poprzez badanie wielopoziomowych związków pomiędzy atmosferą w zespole dotyczącą niegrzecznych zachowań, rozmiaru zespołu oraz panujących w nim zasad odnośnie rywalizacji i ich wpływu na dobre samopoczucie pracowników, towarzyszące nieuprzejmości w pracy. Badanie przeprowadzono na grupie pracowników rozmieszczonych w pięćdziesięciu zespołach. Otrzymane wyniki ujawniły, wykraczając poza osobiste doświadczenia badanych, bezpośredni negatywny wpływ niegrzecznej atmosfery panującej w zespole na dobre samopoczucie pracowników związane z miejscem

pracy. Tak jak zakładała hipoteza, zasady rywalizacji w znacznym stopniu łagodzą negatywne efekty doświadczonej nieuprzejmości wpływając na samopoczucie pracowników. Sugeruje to, że środowisko ambitnych zespołów może zmniejszać negatywne skutki nieuprzejmych zachowań w pracy poprzez zespołowy proces nadawania sensu rzeczywistości. Wykorzystując Teorię Porównań Społecznych oraz opracowania na temat siły klimatu organizacyjnego, przeprowadzone badanie pokazało, że rozmiar zespołu jest istotnym moderatorem związku pomiędzy nieuprzejmością a dobrym samopoczuciem. Członkowie mniejszych zespołów doświadczali większej ilości szkodliwych skutków aktów niegrzeczności. Otrzymane wyniki sugerują, iż siła negatywnych skutków nieuprzejmych zachowań jest zależna od struktury i atmosfery panującej w zespołach. Niniejsze badanie może pomóc w tworzeniu indywidualnych i zespołowych interwencji zajmujących się problemem negatywnych zachowań i atmosfery w miejscu pracy.

Stuck in a job: being „locked-in" or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time / J. Stengard [et al.] // *Work Stress.* - 2016, nr 2, s. 152-172, rys. tab. bibliogr.

Utknąć na stanowisku: być „zamkniętym" lub być zagrożonym zamknięciem w miejscu pracy a samopoczucie.

Niniejszy artykuł rozumie bycie „zamkniętym" w miejscu pracy, jako bycie zatrudnionym w niechcianej organizacji, nisko oceniając jednocześnie swoje możliwości zmiany pracy. Celem badania było sprawdzenie jak bycie zamkniętym lub bycie zagrożonym zamknięciem (praca w niechcianej organizacji, choć na razie satysfakcjonująca, połączona z niską oceną możliwości innego zatrudnienia) odnosi się do dobrego samopoczucia (subiektywnego zdrowia i symptomów depresji). Przedstawiona hipoteza została sprawdzona w badaniu metodą porównań podłużnych (T1 w 2010, T2 w 2012) na przykładowej grupie szwedzkich pracowników (N = 3491). Otrzymane wyniki pokazują, że ciągły i niezmienny status bycia zamkniętym w danej pracy (poczucie nie

bycia zamkniętym, zagrożenia bycia zamkniętym lub bycia zamkniętym zarówno w T1 jak i T2) był powiązany ze znacznymi i stałymi zmianami samopoczucia badanych. Status nie bycia zamkniętym był powiązany z lepszym samopoczuciem niż status bycia zagrożonym zamknięciem. Ponadto, osoby z poczuciem zagrożenia bycia zamkniętym wykazywały lepsze samopoczucie, niż pracownicy ze stałym poczuciem zamknięcia. Zmianom mającym doprowadzić do osiągnięcia statusu nie zamknięcia towarzyszyła znaczna poprawa samopoczucia, natomiast zmiany zbliżające pracownika do zamknięcia były kojarzone z pogorszeniem się nastroju. Znalezione związki nie mogły być przypisane do różnic w zmiennych demograficznych lub preferencji zawodowych. Otrzymane wnioski wskazują, że poczucie bycia zamkniętym jest szkodliwe dla dobrego samopoczucia, co może pomóc w przypadku interwencji prewencyjnych skierowanych do pracowników.

Suicidal tendency, physical health problems and addictive behaviours among general practitioners: their relationship with burnout / F. Lheureux, D. Truchot, X. Borteyrou // *Work Stress.* - 2016, nr 2, s.173-192, rys. tab. bibliogr.

Tendencje samobójcze, problemy ze zdrowiem fizycznym i zachowania uzależniające wśród lekarzy pierwszego kontaktu: ich związek z wypaleniem zawodowym.

Artykuł głębiej bada związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a słabym zdrowiem fizycznym, zachowaniami uzależniającymi oraz tendencjami samobójczymi wśród lekarzy pierwszego kontaktu. Postawiono i sprawdzono cztery hipotezy. Hipoteza 1: wypalenia zawodowe (objawiające się wyczerpaniem emocjonalnym i depersonalizacją) będzie pozytywnie związane z tendencjami samobójczymi; Hipoteza 2: będzie negatywnie związane ze zdrowiem fizycznym (duża ilość symptomów fizycznych oraz długotrwałe osłabienie); Hipoteza 3: będzie pozytywnie związane z zachowaniami uzależniającymi (uzależnieniem od alkoholu i psychotropów). Na podstawie „spirali strat" opisanej przez teorię zachowania zasobów, autorzy badania zastanawiają się czy

zdrowie fizyczne pełni rolę mediatora pomiędzy poczuciem wypalenia a tendencjami samobójczymi oraz wypaleniem a zachowaniami uzależniającymi (hipoteza 4). Dane do badania pochodzą z kwestionariusza wypełnionego telefonicznie przez 1890 lekarzy pierwszego kontaktu we Francji. W kwestionariuszu zebrano informacje dotyczące wypalenia zawodowego, trzech wskaźników zdrowia fizycznego (masy ciała, ilości symptomów fizycznych oraz utrzymujących się problemów zdrowotnych), czterech zachowań zdrowotnych (spożycia tytoniu, alkoholu, leków przeciw lękowych i antydepresantów) oraz tendencji samobójczych (wyobrażania sobie, planowania i próby samobójczej). Jeśli chodzi o wyczerpanie emocjonalne, wyniki badania potwierdziły zakładaną hipotezę, z wyjątkiem spożycia alkoholu. W przypadku depersonalizacji ma ona bardziej pozytywne wyniki jeśli weźmie się pod uwagę wyczerpanie. W dalszej części artykułu omawiane są różnice otrzymanych wyników dla wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji oraz potrzeba rozwinięcia strategii odporności wśród lekarzy pierwszego kontaktu.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 32, 33.

The relationship between transformational leadership and follower sickness absence: the role of presenteeism / K. Nielsen, K. Daniels // *Work Stress*. - 2016, nr 2, s. 193-208, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy przywództwem transformacyjnym a nieobecność pracowników spowodowana chorobą: rola nieefektywnej obecności w pracy.

W ostatnich latach badania poświęcały dużo uwagi wpływowi przywództwa transformacyjnego na zdrowie pracowników i ich dobre samopoczucie. Mniejsza ilość badań skupiała się na związku pomiędzy przywódcami transformacyjnymi a nieobecnością pracowników wynikającą z choroby. Przywódcy transformacyjni promują klimat organizacyjny w zespołach, który może doprowadzić do nieobecności, szczególnie wśród pracowników podatnych (takich, którzy mają wysoki poziom nieefektywnej obecności w pracy). Artykuł bada związek pomiędzy nieefektywną obecnością w pracy, przywództwem transformacyjnym na poziomie zespołów a ilością nieobecności w pracy spowodowanych chorobą. Dane do analizy zebrano podczas trzyletniego badania

pracowników urzędów pocztowych i ich liderów w Danii (N = 155). W trakcie analizy warunków, w których przywództwo transformacyjne może być powiązane z wyższą ilością nieobecności spowodowanych chorobą, autorzy badania odkryli, że nieefektywna obecność w pierwszym roku łagodziła związek pomiędzy przywództwem transformacyjnym w pierwszym roku a nieobecnością spowodowaną chorobą w trzecim roku powodując, że osoby pracujące w zespołach, na których czele stał lider transformacyjny oraz które wykazywały wysoki stopień nieefektywnej obecności, osiągały także wyższy wskaźnik nieobecności spowodowanej chorobą. Otrzymane wyniki sugerują złożony obraz związku pomiędzy przywództwem transformacyjnym a nieobecnością spowodowaną chorobą. Przywódcy transformacyjni mogą propagować samopoświęcenie podatnych pracowników poprzez sprawianie aby przyszli do pracy w trakcie choroby, co w dłuższej perspektywie prowadzi do zwiększonego ryzyka nieobecności spowodowanej chorobą.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

bAV und gesetzliche Krankenversicherung: der Streit um doppelte Beiträge für Rentner / K.-J. Bieback // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 6, s. 235-238.

bAV i ustawowe ubezpieczenie chorobowe: spór o podwójne składki dla emerytów.

Autor zajmuje się w artykule kwestiami jakie pojawiają się na styku zakładowego zabezpieczenia na starość i ustawowego ubezpieczenia chorobowego, związanymi z koniecznością odprowadzenia od świadczeń z zakładowego zabezpieczenia na starość pełnych składek na ubezpieczenie chorobowe emerytów. Przyznaje on, że w skrajnych wypadkach może dochodzić nawet do powstania podwójnego obowiązku składkowego. Postanawia przyjrzeć się przyczynom tej sytuacji, a także poszukuje prób wyjścia z niej. Obowiązek odprowadzenia składek stoi w dużej sprzeczności z prywatnym ubezpieczeniem na życie, które jest zwolnione z konieczności odprowadzania od niego składek. W przypadku zakładowego zabezpieczenia na starość z jednym małym wyjątkiem, taki obowiązek składkowy istnieje. Obecna sytuacja, jak pokazała sprawa w krajowym sądzie socjalnym w Mainz, często przybierająca groteskowe formy, swoje

korzenie miała w przyjętej przez ustawodawcę noweli prawa modernizującego GKV z 2004 roku, która stanowiła realizację wyroku Federalnego Sądu Konstytucyjnego, wskazującą na potrzebę zniwelowania różnic w obowiązku składkowym na ubezpieczenie chorobowe, który niesłusznie wg sądu nie obejmował części osób ubezpieczonych. Zdaniem autora w obecnej sytuacji najbardziej uzasadnione byłoby powrócenie do oskładkowania w połowie, wszystkich świadczeń z zakładowego zabezpieczenia na starość. Innym godnym uwagi rozwiązaniem może być pełne przeniesienie obowiązku składkowego i uwolnienie nakładów na zabezpieczenie na starość od obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie chorobowe w fazie aktywności zawodowej.

Demagnetisation of social security and health care for migrants to the UK/ N. Harris // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 2, s. 130-163, tab. bibliogr.

Ograniczenie dostępu do zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej dla imigrantów w Zjednoczonym Królestwie.

Poczynając od wprowadzenia testu na ustalenie „stałego miejsca zamieszkania" wymaganego przez opiekę społeczną, rządy Wielkiej Brytanii przez ostatnie dwadzieścia lat utrzymywały konsekwentną politykę ograniczania imigrantom dostępu do opieki społecznej i publicznej opieki zdrowotnej. Trend ten był odpowiedzią na wzrastający poziom napływu imigrantów. Kolejnym powodem zaostrzenia prawa był tzw. „magnetyzm" brytyjskiego systemu zasiłków i opieki społecznej przyciągający imigrantów do Zjednoczonego Królestwa, pomimo bardzo ograniczonych dowodów potwierdzających tę teorię. Zmiany zasad otrzymywania zasiłków przez imigrantów, balansowały niekiedy na granicy prawa zgodnego z zasadami Unii Europejskiej. Stały się one ostatnio głównym punktem rozmów pomiędzy Zjednoczonym Królestwem a innymi Państwami

Członkowskimi. Były jedną z kart przetargowych podczas negocjacji dotyczących warunków członkostwa Zjednoczonego Królestwa w Unii Europejskiej. Artykuł omawia zmiany prawne, orzecznictwo dotyczące takich obszarów jak zasiłki społeczne, emerytury państwowe oraz opieka zdrowotna. Ocenia także ich wpływ na społeczeństwo i analizuje zmieniającą się pozycję rezydentury i konsekwencje takiej sytuacji.

From negligence to resistance: Danish welfare in the light of free-movement law / C. Jacqueson // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 2, s. 183-206 bibliogr.

Od niedopatrzenia do oporu: duński system opieki społecznej w świetle prawa o swobodnym przepływie osób.

Duński system opieki społecznej słynie z tego, że jest uniwersalnym systemem obejmującym swym zasięgiem wszystkich mieszkańców. Hojne zasiłki finansowane są przede wszystkim z podatków, przynajmniej w przypadku takich świadczeń jak pomoc społeczna, opieka zdrowotna, oraz państwowe emerytury, które będą omawiane w niniejszym artykule. Przedstawiona analiza będzie dotyczyła konsekwencji jakie wynikają z prawa o swobodnym przepływie osób, obowiązującego w Unii Europejskiej, dla prawa do opieki społecznej przysługującego mieszkańcom Danii. Artykuł stawia hipotezę mówiącą o tym, iż prawo Unii Europejskiej nie doprowadziło do większych zmian w systemie prawnym i postępowaniu. Z jednej strony Dania nie zwlekała z przyswojeniem sobie ograniczeń Unii Europejskiej i wprowadziła ochronę dla programów

skierowanych do rezydentów. Z drugiej zaś, powoli wprowadzała prawo Unii Europejskiej dotyczące rozszerzenia opieki zdrowotnej na zaplanowane zabiegi odbywające się w innych Krajach Członkowskich. Chociaż w Danii przez długi czas uważało się, że prawo UE nie ma wpływu na państwowy model opieki społecznej, opinia publiczna zmieniła ostatnio pogląd, oskarżając prawo Unii o doprowadzanie do dumpingu społecznego i turystki zasiłkowej. Konkluzją tego artykułu jest stwierdzenie, że równowaga pomiędzy prawem do swobodnego przepływu osób a państwową opieką społeczną, nie została jeszcze osiągnięta.

Private Zusatzversicherungen und Krankenhauswahl: Mogelpackungen dominieren den Markt / R. Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 5, s. 182-186, tab.

Dodatkowe ubezpieczenie prywatne i wybór szpitala: ładne opakowania dominują na rynku.

Autor postanawia przyjrzeć się prywatnym dodatkowym ubezpieczeniom, które w zamyśle miały reklamować świadczenia ustawowego ubezpieczenia chorobowego, wykraczające poza katalog przewidzianych świadczeń. Dotyczy to dodatkowego prywatnego ubezpieczenia szpitalnego. Ten rodzaj ubezpieczenia znacznie zyskał na popularności i w 2014 roku dodatkowe ubezpieczenie zapewniające wybór świadczeń w szpitalu było wybrane przez około 6 milionów osób, co stanowiło 1/4 dodatkowych ubezpieczeń w ramach prywatnego ubezpieczenia chorobowego. Od 2004 roku liczba zawartych dodatkowych ubezpieczeń wzrosła o ponad 1 mln. Autor przyznaje, iż pomimo dużych i rosnących kosztów ponoszonych przez osoby na dodatkowe ubezpieczenie szpitalne, obraz oferowanych świadczeń w ramach dodatkowego ubezpieczenia

szpitalnego nie w pełni odpowiada kryteriom dodatkowości. Chodzi tu zwłaszcza o oferowany przez 2/3 podmiotów zajmujących się prywatnym dodatkowym ubezpieczeniem chorobowym wolny wybór szpitala, który często stanowi główny element świadczenia ubezpieczeniowego. Z prezentowanego obrazu wynika, iż prywatne ubezpieczenia oferowały również szereg innych świadczeń, które w praktyce są zagwarantowane ustawowo.

Reform der betrieblichen Altersversorgung: Einschätzungen und Positionen aus Sicht der IG Metall / K. Schminke // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 6, s. 217-224, rys. tab.

Reforma zakładowego zabezpieczenia na starość: ocena i stanowisko związku zawodowego IG Metall.

Ożywiona dyskusja poświęcona funkcjonującemu w Niemczech zakładowemu zabezpieczeniu na starość (bAV) oraz przygotowane w 2015 roku propozycje Federalnego Ministra ds. Pracy i Spraw Socjalnych dotyczące tzw. partnerskiego modelu socjalnego emerytury zakładowej, stanowiły pretekst do bliższego przyjrzenia się tym propozycjom. Zwłaszcza, że z powodu spadku poziomu świadczeń zapewnianych przez pierwszy filar ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, coraz większe znaczenie będzie zyskiwało zakładowe zabezpieczenie na starość. Analizując jego obecny stan, zwrócono uwagę, iż prawie 60% zatrudnionych jest objętych jakąś formą ubezpieczenia, oraz to, że na wyższe świadczenia mogą liczyć osoby z wyższymi dochodami oraz mężczyźni. Analizując propozycje zgłoszone przez rząd niemiecki, należy zwrócić

uwagę na podjętą w nich próbę przeniesienia odpowiedzialności za zabezpieczenie na starość z państwa na strony porozumień taryfowych. Autorka przypomina, że to jak będzie wyglądało rozpowszechnienie zakładowego zabezpieczenia na starość, w dużej mierze będzie zależało od warunków, jakie zostaną stworzone przez ustawodawcę. Kluczowe znaczenie dla rozszerzenia zasięgu zakładowego zabezpieczenia na starość z odpowiednim poziomem świadczeń, będzie miało przygotowanie propozycji konkretnych rozwiązań przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. Autorka podkreśla, że przewidywane działania na rzecz wzmocnienia roli zakładowego zabezpieczenia na starość, nie są w stanie zastąpić reformy i wzmocnienia pierwszego filaru ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.

Reform der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von ver.di: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener / J. Kerschbaumer // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 6, s. 225-230, rys. tab.

Reforma zakładowego zabezpieczenia na starość z punktu widzenia ver.di: przemyślenia na temat wzmocnienia bAV dla osób niewiele zarabiających.

Omawiając różne kwestie związane z zakładowym zabezpieczeniem na starość, autorka proponuje przyjrzeć mu się w nieco szerszym kontekście, stworzonym wskutek tzw. reformy emerytalnej Ristera, która przyczyniła się do zmniejszenia poziomu świadczeń z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego. Luka jaka powstała wówczas pomiędzy przeciętnymi zarobkami w trakcie życia zawodowego a późniejszym okresem życia sprawiła, że zaczęto poszukiwać sposobów na jej ograniczenie, a jednym z rozwiązań było zakładowe zabezpieczenie na starość. Wbrew oczekiwaniom rozwiązanie to nie zdobyło popularności wśród pracowników i jego zasięg w zdecydowany sposób mógł być rozszerzony tylko za sprawą odpowiednich regulacji prawnych. Skłania to autorkę

do podjęcia próby znalezienia sposobów na wzmocnienie zakładowego zabezpieczenia na starość, zwłaszcza w branżach niskich wynagrodzeń. Jednym z proponowanych rozwiązań jest odejście od stosowanych od czasów reformy Ristera podejścia, zgodnie z którym gros odpowiedzialności za sprawy związane z zakładowym zabezpieczeniem na starość zostało zdjęte z barków pracodawców i przerzucone na pracowników. Uważa ona, że jest to droga prowadząca donikąd i proponuje powrót do sytuacji, gdy większą odpowiedzialność za zakładowe zabezpieczenie na starość ponosili pracodawcy. Kluczowe znaczenie mogą w tym kontekście zyskać odpowiednie zachęty w zakresie podatkowym, ubezpieczenia socjalnego i pracowniczym, które pozwolą na przezwyciężenie dotychczasowych przeszkód na drodze ku umocnieniu zakładowego zabezpieczenia na starość. Szczególną uwagę należy zwrócić na poprawę ram socjalno-prawnych, które nie są zbyt atrakcyjne by korzystać z tej formy zabezpieczenia na starość.

Stärkung der betrieblichen Altersversorgung - warum eigentlich und zu welchem Ziel? / A. Wallrabenstein // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 6, s. 230-234.

Wzmocnienie zakładowego zaopatrzenia na starość - właściwie po co i w jakim celu?

Planowane w obecnej kadencji przez rząd niemiecki działania legislacyjne na rzecz wzmocnienia zakładowego zaopatrzenia na starość, stanowiły punkt wyjścia dla autora w celu bliższemu przyjrzeniu się tej instytucji. W szczególności interesują go ramy, które pozwolą na wzmocnienie zakładowego zaopatrzenia na starość, zwłaszcza działania przyczyniające się do rozprzestrzenienia tej możliwości w małych i średnich przedsiębiorstwach. Z obrazu nakreślonego w artykule wyłania się szereg odpowiedzi i wskazówek przydatnych do usunięcia przeszkód utrudniających rozwijanie się zakładowego zaopatrzenia na starość. Zadaniem autora, w celu zwiększenia atrakcyjności zakładowego zaopatrzenia na starość dla przedsiębiorstw, kluczowe jest stworzenie dla nich możliwości wykorzystania go jako alternatywy dla pewnych świadczeń wypłacanych

pracownikom bądź jako inwestycji. Przedsiębiorstwa niekorzystające z możliwości kształtowania zakładowego zaopatrzenia na starość, nie posiadają tej formy zaopatrzenia, gdyż stanowi ona dla nich nadmierny koszt sprawiając, że zasięg tego instrumentu wśród małych i średnich przedsiębiorstw nie jest duży. Również w przypadku pracowników, ożywienie wykorzystania zakładowego zaopatrzenia na starość zależy od jego atrakcyjności, np.: poprzez jego subwencjonowanie. Analizując ten instrument ze strony związków zawodowych i przedstawicieli pracowników autor jest zdania, iż stwarza on możliwość szerszych negocjacji i wpływu na kształtowanie zaopatrzenia na starość. Istotne dla jego wzmocnienia zakładowego jest także utrzymanie przywilejów i uodpornienie na próby zmian regulacji prawnych podejmowane na szczeblu UE.

Under pressure? - Swedish residence-based social security and EU citizenship / T. Erhag // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 2, s. 207-231 bibliogr.

Pod presją? Szwedzki system zabezpieczenia społecznego obywateli a państwa Unii Europejskiej.

Artykuł analizuje wpływ swobodnego przepływu osób, na szwedzki system zabezpieczenia społecznego przysługujący obywatelom. Pod uwagę brane są takie obszary jak emerytury, opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Szwecja stała się krajem członkowskim Unii w 1995 roku. Od tego czasu wprowadziła mniejsze lub większe zmiany do różnych koncepcji rezydentury w prawie zabezpieczenia społecznego. Artykuł opisuje te zmiany prawne oraz analizuje wynikające z nich praktyczne konsekwencje ponoszone przez imigrantów oraz to, czy wprowadzone zmiany głębiej oddziaływują na wartości w szwedzkiej opiece społecznej. Analiza pokazała, że zarówno ustawodawcy jak i sądy borykają się z osiągnięciem równowagi pomiędzy zabezpieczeniem społecznym dla obywateli szwedzkich a swobodnym przepływem osób. Duża zmiana, która

została wprowadzona już na samym początku i dotyczyła przekształcenia emerytury zagwarantowanej na pewnym poziomie w emeryturę proporcjonalną. W konsekwencji tego działania musiało zostać wprowadzone specjalne świadczenie dla osób nie uczestniczących w systemie składkowym, mające na celu zapobieżenie zwracaniu się tych osób do opieki społecznej. Jednakże zasiłek ten okazał się być podatny na mobilność. Unijną Dyrektywę 2004/38 wprowadzono nie dokonując żadnych większych zmian w ustawodawstwie zabezpieczenia społecznego. Na późniejszym etapie doprowadziło to do trudności w zastosowaniu różnych koncepcji rezydentury w szwedzkim prawie. Ustawodawca używa obecnie różnych technik mających na celu poprawienie dostępu do świadczeń przysługujących rezydentom, zapewniając jednocześnie, w celu spełnienia podstawowych wartości zabezpieczenia społecznego w Szwecji oraz wypełnienia zobowiązań międzynarodowych, minimalny dostęp do nich imigrantom.

Unemployment insurance and underemployment / A. Godoy, K. Roed // *Labour*. - 2016, nr 2, s. 158-179.

Ubezpieczenie od bezrobocia a stan niedostatecznego zatrudnienia.

Czy ubezpieczenie na wypadek bezrobocia powinno przysługiwać osobom niedostatecznie zatrudnionym czyli takim, którzy mają płatną pracę na pół etatu, ale szukają pracy w pełnym wymiarze godzin? W dotychczasowych teoriach dotyczących poszukiwania pracy, skutek zatrudnienia na pół etatu wspomaganego zasiłkiem podczas szukania pracy nie jest jasno określony, zarówno pod względem długości takiego okresu jak i pod względem jakości otrzymanej później pracy w pełnym wymiarze godzin. Aby odpowiedzieć na postawione w pierwszym zdaniu pytanie posłużono się danymi pochodzącymi z norweskiego systemu zasiłków dla bezrobotnych, który na potrzeby niniejszej analizy określono jako przysługujący bezrobotnym przez 2 lata. Wyniki badania pokazują, że osoby zatrudnione na pół etatu i szukające pracy powinny być objęte przynajmniej częściowym świadczeniem dla bezrobotnych. Taka sytuacja nie

tylko obniża wydatki Urzędu Pracy związane z wypłacaniem zasiłków podczas okresu pracy na pół-etatu, ale również jednoznacznie skraca czas do znalezienia stałego i pełnego zatrudnienia. Wyjaśnieniem tego zjawiska może być fakt, że nawet małe tymczasowe zatrudnienie oferuje dostęp do przydatnych informacji na temat wakatów oraz to, że takie stanowiska są często traktowane przez pracodawców jako mechanizm przesiewający bezrobotnych kandydatów, co w perspektywie czasu może oznaczać otrzymanie pracy w pełnym wymiarze godzin w tej samej firmie.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 27.

POLITYKA SPOŁECZNA - FRANCJA - NIEMCY - SZWECJA - WIELKA BRYTANIA GBP fre

Citoyennetés socio-économiques des jeunes et stratégies de croissance: Suéde, Allemagne, Royaume - Uni, France / T. Chevelier / *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 213-234, rys. tab. bibliogr.

Społeczno-ekonomiczne obywatelstwo dla młodych osób i strategie wzrostu: Szwecja, Niemcy, Wielka Brytania i Francja.

Chociaż kryzys gospodarczy najbardziej dotknął młode osoby, to jednak pomiędzy krajami istniały w tej kwestii spore różnice. O ile bezrobocie młodych przybrało duże rozmiary w krajach Europy Południowej i we Francji, to w Niemczech miało już znacznie mniejsze rozmiary. To zróżnicowanie częściowo może być tłumaczone przez istniejące w poszczególnych krajach gospodarki narodowe oraz polityki socjalne adresowane do młodych osób. W celu bliższego przyjrzenia się istniejącemu między różnymi krajami zróżnicowaniu, autor podjął się próby przeanalizowania warunków w jakich są tworzone socjalne i ekonomiczne warunki dla młodych ludzi, w różnych

systemach edukacji i ochrony socjalnej. Do oceny różnic w warunkach interwencji określanych przez państwo do promowania ekonomicznej i socjalnej niezależności wśród młodych osób wykorzystano typologię, która umożliwiła rozróżnienie dwóch typów dostępu do socjalnych praw młodych ludzi. Pierwsza, poprzez polityki edukacyjne i zatrudnieniowe z narodowymi strategiami na rzecz wzrostu, w zależności od rodzaju interwencji państwa umożliwiających dostęp ludzi młodych do pracy, oraz dwóch typów dostępu do ekonomicznego partnerstwa. Porównanie czterech studiów przypadku przeprowadzonych dla Francji, Niemiec, Szwecji i Wielkiej Brytanii pozwoliło na zilustrowanie i potwierdzenie występowania pewnych socjalno-ekonomicznych reżimów skierowanych do młodych osób, istniejących w badanych krajach.

Les enjeux de la protection sociale et de l'accumulation patrimoniale: constats, ideologies, voies de réformes / A. Mason // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 235-261 bibliogr.

Wyzwania związane z ochroną socjalną i akumulacją dobrobytu: dowody, ideologia i ścieżki reform.

Problemy jakie doświadcza Francja dotyczące zapewnienia długoterminowego finansowania państwa opiekuńczego, w tym przyszłych świadczeń emerytalnych, występują również w innych państwach należących do strefy Euro. Wzrost znaczenia dobrobytu w gospodarce, oznaczającego wzrost oszczędności w rękach starszych osób, w połączeniu ze wzrostem średniej długości życia, prowadzi do braku równowagi pomiędzy pokoleniami, z powodu czerpania finansowych profitów przez osoby starsze i ograniczeniu możliwości ich wzrostu. Remedium na zaistniałą sytuację można upatrywać w postaci ideologicznie ukształtowanych wizji państwa opiekuńczego. Autor wskazuje również, w przypadku transferów społecznych, na potrzebę wzmocnienia powiązania pomiędzy pokoleniami, jako części międzypokoleniowej solidarności. Upatruje znaczenia

na poziomie dobrobytu w solidarnym dzieleniu, poprzez wzrost opodatkowania przy zachowaniu korzyści dla oszczędzających. W efekcie solidarne dzielenie się powinno sprawić, że starsze osoby bardziej zaangażują się w zrównoważone finansowanie edukacji i ochrony socjalnej.

Inégalité des protection et protection sociale: les enseignements de l'analyse internationale de l'OCED / M. Förster, C. Thévenot // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 1, s. 65-91, rys. tab. bibliogr.

Nierówności w dochodach i zabezpieczeniu socjalnym: lekcje z międzynarodowych analiz OECD.

Autorzy podejmują się analizy ewolucji nierówności dochodowych w państwach należących do OECD, jakie miały miejsce na przestrzeni kilku ostatnich dekad. Luka pomiędzy bogatymi i biednymi państwami w tym okresie uległa rozszerzeniu, a wzrost nierówności był powiązany ze zmianami strukturalnymi zachodzącymi na rynku pracy i dystrybucją wynagrodzeń. Śledząc przyczyny takiej sytuacji badacze wskazują na zmiany społeczne w niektórych krajach, takie jak, zmniejszenie wielkości gospodarstw domowych, czy większa homogeniczność społeczna. Wydaje się również, że za większą nierównością kryje się osłabienie redystrybucji w prawie połowie państw OECD, którą można było obserwować na przełomie lat 90. i 2000. Z obserwacji poczynionych

przez badaczy wynika, że długookresowy wzrost w nierównościach dochodów, prowadzi do wzrostu konsekwencji socjalnych, politycznych oraz gospodarczych. W efekcie bowiem wzrost luki pomiędzy najlepiej a najsłabiej zarabiającymi, prowadzi do spadku tempa wzrostu PKB. W celu przeciwdziałania temu zjawisku potrzebne jest podejmowanie działań na wielu obszarach obejmujących, obok edukacji, dążenie do zapewnienia równości pomiędzy kobietami i mężczyznami, a także wspieranie tworzenia miejsc pracy dobrej jakości oraz wzmocnienie znaczenia porozumień dotyczących redystrybucji dochodów.

Pflege und Altenhilfe in Skandinavien und Deutschland. Teil 1: die wichtigsten Unterschiede der Systeme / C. Heintze // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 6, s. 239 -244, tab.

Wsparcie pielęgnacyjne i opieka na starość w Skandynawii i w Niemczech. Część 1: najważniejsze różnice systemu.

Autorka analizując zagadnienie związane z opieką pielęgnacyjną nad starszymi osobami postanawia sięgnąć po przykład z krajów skandynawskich. W jej opinii warto stawiać je jako wzór, gdyż w porównaniu z Niemcami opieka pielęgnacyjna ma w tych krajach znacznie wyższy status społeczny. Potwierdzeniem tego może być chociażby wykorzystywanie na większą skalę środków publicznych oraz personelu na rzecz zapewnienia opieki na starość, jak również zróżnicowana oferta oraz stosunkowo niewielkie trudności w zapewnieniu profesjonalnych świadczeń pielęgnacyjnych. Autorka zastanawia się w jaki sposób w krajach skandynawskich, pomimo podobnej sytuacji demograficznej jak w Niemczech, charakteryzującej się wzrostem udziału osób w wieku 65+, udało się zachować wysoki poziom świadczonych usług pielęgnacyjnych.

Analizując różnice pomiędzy systemem niemieckim i skandynawskim autorka sądzi, iż wynikają one m.in. z odmiennej idei oparcia systemu opieki pielęgnacyjnej, który w Niemczech bazuje na rodzinie, podczas gdy w krajach skandynawskich odpowiedzialność za opiekę nad osobami starszymi została scedowana na gminy, bądź państwo. Wspomniane różnice wynikają również z odmiennych modeli państwa i społeczeństwa. W krajach nordyckich obowiązuje model uniwersalistycznego państwa opiekuńczego, który ukształtował się na bezpośrednich relacjach państwa z indywidualnymi osobami, podczas gdy w Niemczech wykształcił się raczej model społeczeństwa subsydiującego działania państwa. Systemy pielęgnacyjne w Niemczech i w Skandynawii różnią się zarówno w zakresie świadczeń, jak i ich jakości. Autorka przyznaje jednak, że również w Skandynawii istnieje nieformalna opieka nad osobami starszymi pełniona przez rodzinę, ale jest ona bardziej uregulowana niż w Niemczech.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

„Arbeit am Konflikt” - eine Fallstudie zum Europäischen Betriebsrat von General Motors / V. Glassner, S. Pernicka, N. Dittmar // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 264-272, rys. bibliogr.

„Praca nad konfliktem” - studium przypadku Europejskiej Rady Zakładowej w General Motors.

Autorzy zwracają uwagę na fakt, iż w przeciwieństwie do otwierających się rynków, które mają coraz bardziej transnacjonalny charakter, działania związków zawodowych o charakterze ponadnarodowym stanowią raczej wyjątek niż regułę. Poszukując przyczyn tego dysonansu autorzy dochodzą do wniosku, iż może mieć to związek z tym, że instytucje wspierające stosunki pracy w dalszym ciągu są ukształtowane na szczeblu krajowym. Rodzi się więc pytanie o warunki jakie muszą być spełnione, aby możliwa była trwała współpraca transnacjonalna pracowników, służąca złagodzeniu skutków działań podejmowanych przez zarząd firm. Zachęciło to autorów do przyjrzenia się związkom zawodowym i europejskim radom zakładowym i ich roli w tworzeniu

ponadnarodowych norm solidarności i logiki działań. Wykorzystując przykład firmy General Motors Europa, autorzy podjęli się identyfikacji warunków, które są niezbędne dla strategii stosowanych przez stronę pracowniczą. Zauważyli, że chociaż podczas ostatniego kryzysu w Europie doszło do erozji stosunków zaufania pomiędzy przedstawicielami pracowników, to jednak wspólne normy na rzecz solidarności w dalszym ciągu pozostają skuteczne. Było to możliwe za sprawą silnej instytucjonalnej władzy, występującej przede wszystkim w niemieckiej części General Motors, przyczyniającej się do zachowania możliwości działania Europejskiej Rady Zakładowej.

Das Soziale Fortschrittsprotokoll des Europäischen Gewerkschaftsbundes: ein Vorschlag zur Weiterentwicklung / M. Höpner // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 245-253 bibliogr.

Protokół socjalnego postępu Europejskiego Stowarzyszenia Związków Zawodowych: propozycja dalszego rozwoju.

Decyzje podjęte przez Trybunał Europejski w 2007 roku, w tzw. sprawach Viking i Laval, dotykające kolektywnego prawa pracy i realizacji autonomii taryfowej, mogą wpływać poprzez wspieranie europejskich podstawowych wolności gospodarczych, na ograniczenie prawa do strajku w ramach walki pracowniczej. Skłoniło to Europejskie Stowarzyszenie Związków Zawodowych do przygotowania w 2008 roku, w odpowiedzi na te wydarzenia, tzw. socjalnego protokołu postępu. Miał on służyć przeciwdziałaniu forsowanemu na szczeblu europejskim pierwszeństwa podstawowych swobód gospodarczych, kosztem ograniczenia znaczenia praw socjalnych. Autor dochodzi do wniosku, że cele założone we wspomnianym protokole oraz dążenia wyrażone przez

wspomniane stowarzyszenie związków zawodowych ETVC, zasadniczo idą w słusznym kierunku i powinny być dalej rozwijane. Jednocześnie wysuwa propozycje dalszych działań, podejmowanych na tym polu przez ETVC, proponując przede wszystkim skupienie się bardziej na obszarze podstawowych europejskich swobód gospodarczych aniżeli na wspieranie kolektywnego prawa socjalnego. Ponadto, wskazuje on na potrzebę rezygnacji z domagania się rozwijania na poziomie europejskim kolektywnego prawa pracy. Wspomniane propozycje wpisują się zgodnie z orzecznictwem w sprawie Albany Europejskiego Trybunału w tzw. wtórne prawo europejskie.

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015 / P. Ellguth, S. Kohaut // *WSI Mitt.* - 2016, nr 4, s. 283-291, rys. tab. bibliogr.

Związanie układami taryfowymi i zakładowe reprezentowanie interesów pracowników: wyniki z panelu IAB 2015.

Autorzy podejmują się przedstawienia aktualnych wyników badań dotyczących zasięgu związania postanowieniami układów taryfowych oraz zakładowym reprezentowaniem interesów i współdecydowania. W swojej prezentacji oparli się na corocznych publikowanych w WSI-Mitteilungen komunikatach pochodzących z instytutu IAB. Analiza dokonana przez badaczy oparta była o dane za rok 2015, pochodzące z panelu zakładowego IAB, stanowiącego jedyne reprezentatywne źródło, zawierające szereg cennych informacji na przestrzeni czasu i odnoszącego się do całej gospodarki. W efekcie badacze skorzystali z danych zapewniających informacje nie tylko na poziomie branż i całej gospodarki, ale i pojedynczych firm. Z przeprowadzonej analizy wyłonił się obraz, wg

którego ponad połowę osób zatrudnionych w Niemczech Zachodnich i mniej niż 40% w Niemczech Wschodnich, pracowało w zakładach objętych postanowieniami układów taryfowych. Ostatnio jednak proces ten uległ pewnemu przyhamowaniu. Również w przypadku poziomu firm obserwowany jest od długiego czasu spadek współdecydowania, które obejmuje ok. 40% pracowników w sektorze prywatnym w Zachodnich Niemczech i 1/3 zatrudnionych w prywatnym sektorze we Niemiec Wschodnich. Z przeprowadzonej analizy wynikało, że zarówno na poziomie firm i branż, w przypadku reprezentowania interesów, obserwowane jest przenoszenie ciężaru w kierunku systemu dualnego. W efekcie pojawia się luka w reprezentowaniu interesów, gdyż mniejszość pracowników w prywatnej gospodarce pochodzi z firm, które stanowią jądro dualnego systemu reprezentowania interesów.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ahmed P.K. 24
Allisey A. 20
Angelov N. 26
Arnold D. 22
Au W.Ch. 24

Baranik L.E. 29
Basker E. 27
Benzinger D. 23
Bieback K-J. 35
Bonoli L. 1
Borteyrou X. 33
Buchs H. 15
Busemeyer M.R. 10, 13

Chevelier T. 44

Da Rin S. 18
Daniels K. 34
Debrulle J. 19
Dittmar N. 48
Dorn D. 14
Duc B. 17

Eby L. 29
Eliason M. 26
Ellguth P. 50
Erhag T. 42

Fabling R. 9
Falcon J. 12
Förster M. 46

Glassner V. 48
Goastellec G. 8
Godoy A. 43
Griffin B. 31

Harris N. 36
Heintze C. 47
Holck L. 25
Höpner M. 49

Imdorf Ch. 18

Jacqueson C. 37

Kerschbaumer J. 40
Khan M.T. 27
Kohaut S. 50

Lamamra N. 6
Leemann R.J. 18
Lheureux F. 33

Maré D.C. 9
Mason A. 45
Moreau G. 6
Mouad R. 16
Müller B. 15

Nazarov Z.E. 4
Nielsen K. 34
Noblet A. 20

Paulin D. 31
Pernicka S. 48
Piasna A. 2
Pillon J.-M. 5
Plagnol A.C. 2

Rastoldo F. 16
Rodwell J. 20
Roed K. 43
Ruiz G. 8

Schminke K. 39
Seifert H. 21
Stengard J. 32
Stephan G. 3
Sultana R. 30

Thévenot C. 46
Torkelson E. 28
Truchot D. 33

Vivés C. 5
Vossiek J. 13

Wallrabenstein A. 41
Winkel R. 38

Zinn I.V. 11
Zouggari N. 7

Stopa bezrobocia długookresowego

(w %)

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015
Austria	1,2	1,2	1,3	1,5	1,7
Belgia	3,5	3,4	3,9	4,3	4,4
Bułgaria	6,3	6,8	7,4	6,9	5,6
Chorwacja	8,4	10,2	11,0	10,1	10,3
Cypr	1,6	3,6	6,1	7,7	6,8
Czechy	2,7	3,0	3,0	2,7	2,4
Dania	1,8	2,1	1,8	1,7	1,7
Estonia	7,1	5,5	3,8	3,3	2,4
Finlandia	1,7	1,6	1,7	1,9	2,3
Francja	3,6	3,7	4,0	4,2	4,3
Grecja	8,8	14,5	18,5	19,5	18,2
Hiszpania	8,9	11,0	13,0	12,9	11,4
Holandia	1,6	1,9	2,5	2,9	3,0
Irlandia	8,6	9,0	7,8	6,6	5,3
Islandia	1,7	1,5	1,0	0,6	0,5

cd. **Stopa bezrobocia długookresowego**

(w %)

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015
Litwa	8,0	6,6	5,1	4,8	3,9
Łotwa	8,8	7,8	5,7	4,6	4,5
Luksemburg	1,4	1,6	1,8	1,6	1,9
Malta	3,0	3,1	2,9	2,7	2,4
Niemcy	2,8	2,4	2,3	2,2	2,0
Norwegia	0,7	0,6	0,7	0,8	1,0
Polska	3,6	4,1	4,4	3,8	3,0
Portugalia	6,2	7,7	9,3	8,4	7,2
Rumunia	2,9	3,0	3,2	3,8	3,0
Słowacja	9,3	9,4	10,0	9,3	7,6
Słowenia	3,6	4,3	5,2	5,3	4,7
Szwecja	1,5	1,5	1,4	1,4	1,5
W. Brytania	2,7	2,7	2,7	2,2	1,6
Węgry	5,2	5,0	4,9	3,7	3,1
Włochy	4,3	5,6	6,9	7,7	6,9
UE	4,1	4,6	5,1	5,0	4,5

Źródło: Eurostat.