ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

2

WARSZAWA

2015

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–18
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 19–23
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 24–25
IV. Wynagrodzenie 26–28
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 29–33
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP ..... –
VII. Prawo pracy 34–35
VIII. Zabezpieczenie społeczne 36–41
IX. Warunki i jakość życia 42–45
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 46–52

Indeks alfabetyczny 123
Tablica statystyczna: Spodziewana aktywność zawodowa 15-latków (w latach)

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Br. J. Ind. Relat. – British Journal of Industrial Relations, London 2014 nr 4
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2014 nr 4
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2015 nr 1
Gender Manage. – Gender in Management, Manchester 2015 nr 1
Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2014 nr 4
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2014 nr 4
J. Soc. Secur. Law – Journal of Social Security Law, Mytholmroyd 2014 nr 3
Japan Labor Rev. – Japan Labor Review, Tokyo 2014 nr 4
Labour, Cambridge 2015 nr 1
New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2014 nr 3
Rev. Belge Sécur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2013 nr 3, 4

Trav. Empl. – Travail et Emploi, Paris 2014 nr 138, 139
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2014 nr 6
Work Stress – Work and Stress, London 2015 nr 1
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 2

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

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

I. ZASOBY PRACY. ZATRUDNIENIE. KWALIFIKACJE

Zob. też poz. 34, 51.

L'accompagnement des demandeurs d'emploi: effets du renforcement et de l'externalisation du suivi / G. Parent, O. Sautory // *Trav. Empl.* - 2014, nr. 139, s. 75-89, rys. tab. bibliogr.

Wsparcie zatrudnieniowe dla osób bezrobotnych: efekty wzmocnienia i outsourcingu.

Autorzy zajmują się kwestiami związanymi ze wsparciem udzielanym osobom bezrobotnym w celu ich powrotu na rynek pracy, zauważając przy tym, iż wzmacnianie wsparcia służącego powrotowi do zatrudnienia, bądź też outsourcing wsparcia świadczonego na rzecz osób pozostających bez pracy, jest celem poprawy ich warunków powrotu na rynek pracy, poprzez m.in. intensyfikację udzielanej pomocy i doradztwa, zapewnionego przez pracowników służb zatrudnienia i należy do zadań świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, bądź prywatnych pośredników pracy. Omawiają jednocześnie wyniki uzyskane w ramach mikroekonomicznej ewaluacji intensywności wsparcia, na rzecz zatrudnienia w ramach programów adresowanych do osób poszukujących

pracy i outsourcingu schematów dotyczących wsparcia zatrudnienia oraz dokonują przeglądu literatury przedmiotu pod kątem doświadczeń związanych z aktywną polityką rynku pracy, realizowaną zarówno we Francji, jak i w innych krajach Europy.
Przegląd ten miał pomóc w identyfikacji kluczowych czynników przesądzających o powodzeniu udzielanego wsparcia zatrudnienia oraz możliwych ryzyk, jakie są powiązane z tego rodzaju aktywnymi programami ukierunkowanymi na redukcję bezrobocia. Przeprowadzona przez autorów ewaluacja pozwoliła pokazać, że intensywność programów służących wsparciu zatrudnienia, jest pomocna osobom bezrobotnych w ich powrocie na rynek zatrudnienia. Mniej efektywnym rozwiązaniem, w porównaniu do wsparcia osób bezrobotnych poszukujących pracy, świadczonego przez publiczne służby zatrudnienia, okazuje się być outsourcing wsparcia zatrudnienia osób bezrobotnych na rzecz prywatnych pośredników. Autorzy przyznali jednak, iż wpływ na efektywność programów wsparcia zatrudnienia, miała również sama natura tych programów oraz finansowe zachęty adresowane do prywatnych pośredników pracy realizujących te formy wsparcia.

L'activité réduite en France: effet d' enfermement et effet tremplin / F. Fremigacci, A.Terracol // *Trav. Empl.* - 2014, nr 139, s. 25-37, rys. tab. bibliogr.

Subsydiowana praca tymczasowa we Francji: efekty zabezpieczenia i trampoliny.

Autorzy podejmują się w artykule ewaluacji efektywności instrumentu dotyczącego subsydiowania tymczasowych miejsc pracy, w kontekście pełnienia przez niego roli tzw. „pomostu" do regularnego zatrudnienia. W tym celu posłużono się studium dotyczącym francuskiego programu, umożliwiającego osobom poszukującym pracy, podjęcie jej na część etatu, przy jednoczesnym pozostawaniu w rejestrach osób bezrobotnych. W ramach przeprowadzonej analizy badacze znaleźli dowody wskazujące na to, iż subsydiowana praca tymczasowa, miała zarówno znaczący efekt zabezpieczenia, jak i pozytywny późniejszy wpływ na prawdopodobieństwo zatrudnienia. Zaobserwowano pewną prawidłowość, zgodnie z którą wyższa skala podatku prowadzi do słabego efektu zabezpieczenia oraz silnego efektu trampoliny. Sporządzone symulacje pokazały jednak, iż pierwszy zaobserwowany efekt dominuje i ma jak najbardziej pozytywne skutki.

Carrières de licencié.e.s. Revenir sur le passé pour saisir les destins des chômeurs de Moulinex / M. Roupnel-Fuentes // *Trav. Empl.* - 2014, nr 138, s. 19-36, rys. tab. bibliogr.

Kariery zawodowe redukowanych pracowników. Spojrzenie na przeszłość zawodową celem zrozumienia tego, co otrzymali objęci redukcjami pracownicy Moulinex'sa.

Autor stara się przybliżyć czytelnikowi historię kilku tysięcy pracowników firmy Moulinex, pracujących w zakładach firmy znajdującej się w Normandii, zwolnionych z pracy we wrześniu 2001 roku. W celu przybliżenia skutków tego wydarzenia, autor sięgnął po wyniki badania ankietowego, którym objęto, dwa lata po tym zdarzeniu, grupę 830 byłych pracowników oraz po pogłębione wywiady. Na podstawie wykorzystanych danych stwierdził on, że w przypadku przebiegu dalszych karier zawodowych, można było dostrzec wśród byłych pracowników Moulinexa, występowanie silnego zróżnicowania ze względu na płeć, wiek czy kwalifikacje. Z kolei konfrontowanie

przeszłości zawodowej byłych pracowników z ich sytuacją dwa lata po zwolnieniu, pozwoliło na wyodrębnienie kilku typowych modeli karier zawodowych objętych redukcjami pracowników. W przypadku np.: niewykwalifikowanych kobiet zaobserwowano trudności w powrocie do pracy, z kolei wykwalifikowanym technikom, nie było trudno znaleźć nowe zatrudnienie i rozwijać swoją karierę zawodową. Przeprowadzona na dużą skalę redukcja pracowników, przyczyniła się do powstania sporego bezrobocia na lokalnym rynku pracy, pokazując z kolei duży wpływ lokalizacji geograficznej, a znacznie mniejszy szkoleń zawodowych.

Le contrôle de la recherche d'emploi et les sanctions / G. Parent // *Trav. Empl.* - 2014, nr 139, s. 91-104 bibliogr.

Kontrolowanie poszukiwania pracy i sankcje.

Monitoring poszukiwania pracy przez pozostających poza zatrudnieniem, polega na weryfikowaniu tego czy osoba poszukująca pracy jest wystarczająco zaangażowana w jej znalezienie, aby móc być uznaną za uprawnioną do dalszego pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Mechanizmy sankcji polegają na redukowaniu lub nawet w niektórych przypadkach wstrzymaniu wypłacania zasiłku dla bezrobotnych, w przypadku gdy korzystająca z niego osoba bezrobotna nie spełnia wymagań stawianych im przez publiczne służby zatrudnienia. W tym kontekście autor omawia dostępną literaturę przedmiotu, zajmującą się doświadczeniami krajów europejskich, w zakresie mikroekonometrycznej ewaluacji poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne oraz związanych z tym sankcji. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż prowadzenie monitoringu poszukiwania zatrudnienia przez osoby będące poza zatrudnieniem oraz sankcji w przypadku

nie spełnienia wymaganych kryteriów, ma pozytywny wpływ na powrót na rynek pracy osób bezrobotnych objętych przez wspomniane instrumenty. Ponadto, na podstawie przeprowadzonej ewaluacji stosowania tych instrumentów zaobserwowano, iż mają one negatywny efekt dla jakości miejsc pracy, które zostały znalezione przez osoby bezrobotne objęte monitoringiem i mechanizmem sankcji. To z kolei oznacza, że mechanizm aktywizacji osób bezrobotnych, zmusza po części osoby, które poszukują pracy, do akceptowania również mało stabilnych i nisko płatnych miejsc pracy. Dodatkowo omawiane instrumenty mają efekt penalizujący dla karier osób objętych sankcjami i prowadzą do przechodzenia przez te osoby, w kierunku różnych form nieaktywności zawodowej.

La déstabilisation des stables: restructuration financière et travail insoutenable / C. Perez // *Trav. Empl.* - 2014, nr 138, s. 37-52, tab. bibliogr.

Destabilizacja stabilności: restrukturyzacja finansowa i praca niemożliwa do utrzymania.

Autor analizuje okoliczności, w których funkcjonowały przedsiębiorstwa w latach 90-tych, m.in. istniejącą presję na rzecz potrzeby zachowania konkurencyjności, wymuszającej konieczność wprowadzania zmian i przeprowadzania restrukturyzacji finansowej, prowadzącej do destabilizacji istniejących stosunków pracy. Liczba restrukturyzacji i związanych z nimi fuzji czy cesji przedsiębiorstw wzrosła w wyżej wymienionym okresie, skutkiem czego było podjęcie przez przedsiębiorstwa działań dostosowujących, skupionych m.in. na redukcji zatrudnienia tymczasowego i zwolnień pracowników niewykwalifikowanych. Wpłynęło to na proces destabilizacji zatrudnienia. Zmiany zachodzące w związku z restrukturyzacją, stosunkami pracy i satysfakcją z pracy, prowadziły także do zmniejszenia współpracy i lojalności pracowników. Autor poprzez

właściwą egzemplifikację, stara się wykazać, iż doświadczenia związane z trudną sytuacją w pracy, zawsze wiązały się z rozwiązaniem stosunku pracy, a także wskazuje na to, iż tryb odejścia z pracy jest powiązany z procesami zmniejszenia zaangażowania oraz zastanawia się nad korelacją rozstania z pracą i dalszą historią zatrudnienia, na zmianę podejścia do pracy osób uczestniczących w badaniu.

Do as the neighbors do: examining the effect of residential neighborhoods on labor market outcomes / F. Andersson, S. Burgess, J. Lane // *J. Labor Res.* - 2014, nr 4, s. 373-392, tab. bibliogr.

Rób tak, jak robią sąsiedzi: analiza wpływu sąsiedztwa na wskaźniki rynku pracy.

Zasięg miejsc zamieszkania imigrantów w USA jest porażający: aż 70% osób urodzonych poza granicami tego kraju rezyduje w pięciu stanach: Kalifornia, Nowy Jork, Teksas, Floryda i Illinois. Na tych obszarach rdzenna ludność kraju, urodzona w USA, stanowi zaledwie 34%. Pozostałe 30% imigrantów rezyduje na terenie Los Angeles, Nowego Jorku i Miami. Tu udział krajowców w ogólnej populacji wynosi zaledwie 12%. Koncentracja imigrantów zaznacza się głównie na obszarach miejskich, gdzie żyją oni podzieleni według grup etnicznych. Niniejszy artykuł stanowi wkład do obszernej literatury, dotyczącej zatrudnienia imigrantów. Jego autorzy argumentują, iż „nowi imigranci" żyją w sąsiedztwie grup „starych imigrantów" tej samej grupy narodowościowej, aby znaleźć lepsze zatrudnienie i mieć dostęp do tych samych pracodawców.

Nowe źródła danych, na jakie powołują się autorzy pracy, wydają się niezwykle miarodajne w celu wyjaśnienia przyczyn, dla których lokalizacja miejsca zamieszkania ma wpływ, w przypadku nowych imigrantów, na zatrudnienie dlatego, że dane te obejmują wszystkich pracowników, ich miejsca pracy, miejsca zamieszkania ich i emigrantów ich nacji. Dzięki tym danym, autorzy pracy zbadali powiązania pomiędzy liczbą ludzi żyjących na danym obszarze blisko nowego imigranta, ich status zatrudnienia oraz status zatrudnienia nowego imigranta. Dla potrzeb analiz podano też precyzyjną definicję sąsiedztwa, co pozwoliło na dokonanie analizy oddziaływania grup etnicznych i ich zatrudnienia na status zatrudnienia nowych imigrantów, ze szczególnym uwzględnieniem grupy Meksykanów.

Do options for job flexibility diminish in times of economic uncertainty ?/ S. Sweet [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 882-903, rys. tab. bibliogr.

Czy ilość opcji elastycznego zatrudnienia zmniejsza się w czasach niepewności ekonomicznej?

Prezentowane studium bada możliwości wpływu recesji ekonomicznej z roku 2008, na zdolność do zawierania przez pracowników elastycznych umów o pracę. W artykule wykorzystano do tego celu porównanie dwóch badań dotyczących przedsiębiorstw w USA, jedno przeprowadzone przed wspomnianym okresem recesji i drugie tuż po jego zaistnieniu. Zestawiono ze sobą strategie adaptacyjne firm z perspektywy instytucjonalnej, uwzględniając różnorodność ich oczekiwań, co do wpływu tego rodzaju „zamieszania" natury ekonomicznej na zdolność do tworzenia elastycznych systemów zatrudnienia. Jak wskazują wyniki badań, większe wsparcie dla elastycznego zatrudnienia, oceniając firmy z perspektywy ich technik adaptacyjnych do sytuacji rynkowej, niekoniecznie związane było z kryzysem ekonomicznym, ponieważ zauważono więcej

propozycji elastycznych form pracy oferowanych w roku 2006, niż w roku 2009. Dostrzeżono także, w okresie po kryzysie ekonomicznym, mniejsze zaangażowanie firm w promocję elastycznego zatrudnienia. Analizy ujawniają w sposób jednoznaczny, że wcześniejsze tendencje w kierunku zwiększania zdolności do zawierania elastycznych umów o pracę są raczej obecnie w USA w fazie odwrotu.

L'évaluation des politiques actives du marché du travail: quels enseignements? / D. Card // *Trav. Empl.* - 2014, nr 139, s. 15-23, tab. bibliogr.

Ewaluacja aktywnych programów rynku pracy: czego możemy się nauczyć?

Autor dokonuje w artykule selektywnego przeglądu tego co wiemy o sukcesach i porażkach związanych z aktywnymi programami rynku pracy. W tym celu przypomina jakie były początki tych programów, koncentrując przy tym swoją uwagę na głównych programach federalnych stosowanych w Stanach Zjednoczonych w latach 30-tych XX wieku. Omawia kanały behawioralne, które były podstawą do stosowania szkoleń związanych z pracą, doświadczenia związane z pracą i programy związane z pośrednictwem pracy, które były kierowane do osób pozostających bez pracy oraz omawia ich efekty. Jednocześnie autor dokonuje selektywnego przeglądu najważniejszych wysiłków ewaluacyjnych podejmowanych w USA i Europie oraz wskazuje na płynące z nich wnioski, które powinny być brane pod uwagę przy projektowaniu w przyszłości aktywnych programów rynku pracy.

Gender, sexuality and male-dominated work: the intersection of long-hours working and domestic life / T. Wright // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 985-1002, tab. bibliogr.

Płeć, seksualność a praca zdominowana przez płeć męską: godzenie długich godzin pracy z życiem rodzinnym.

Sektory budownictwa i transportu w Wielkiej Brytanii pozostają nadal zdominowane przez mężczyzn. Niewiele pracuje w tych branżach kobiet, mimo promocji ich partycypacji w tych zawodach. Długie i nieelastyczne godziny pracy sprzyjają utrzymaniu męskiego modelu zatrudnienia pracownika, który nie ma dodatkowych zobowiązań rodzinnych i opiekuńczych. Doświadczenia mniejszości kobiecej pracującej we wspomnianych sektorach, sprzyjają postulatom ograniczenia segregacji ze względu na płeć w tych zawodach. Dotyczy to nie tylko kobiet heteroseksualnych, ale także osób o odmiennych preferencjach seksualnych. Artykuł analizuje krzyżujące się uwarunkowania na linii praca-dom obu grup kobiet: heteroseksualnych i lesbijek, próbując zidentyfikować

te z nich, które wpływają na utrzymywanie stereotypu męskości zatrudnienia w transporcie i budownictwie. Normy heteroseksualnych „żywicieli rodzin” stanowią wyzwanie dla zdolności heteroseksualnych kobiet w zakresie utrzymania tego samego poziomu zarobkowania w sektorach typowo męskich, ponieważ wymagają strategii odpowiedniego zarządzania emocjami. Dane pochodzące ze związków lesbijskich wskazują natomiast na możliwość zniwelowania tego schematu podporządkowania finansowego w kontekście jednakowego, prawnego statusu osób tej samej płci, w ramach tych związków.

Gender unemployment dynamics: evidence from ten advanced economies / F. Koutentakis // *Labour.* - 2015, nr 1, s. 15-31, rys. tab. bibliogr.

Dynamika bezrobocia według płci: dane z 10 najbardziej rozwiniętych gospodarek.

W analizach dotyczących dynamiki bezrobocia według płci, zastosowano najnowszą metodologię, wykorzystując dane pochodzące z Badania Siły Roboczej, w krajach najbardziej rozwiniętych gospodarczo. Autorzy dokonali obliczeń, dotyczących statystyki częstości znajdowania pracy dla każdej z płci, a następnie stworzono modele dysproporcji bezrobocia wg płci, uwzględniając zarówno wskaźnik ogólny bezrobocia, jak i wskaźnik częstotliwości znajdowania nowego zatrudnienia. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniają, iż we wszystkich badanych krajach dysproporcje ze względu na płeć można przypisać, nie tyle różnicom w częstotliwości znajdowania zatrudnienia, ile ogólnym wskaźnikom dotyczącym struktury płci na rynku pracy. Zmienne odnoszące się do podziałów związanych z płcią w zatrudnieniu, jeśli chodzi o kształtowanie zróżnicowania o tym charakterze w odniesieniu do dynamiki bezrobocia, okazują się determinujące.

Hétérogénéite sectorielle des effets d'un dispositif de subvention salariale sur les salaires et l'emploi en Allemagne / Gesine Stephan // *Trav. Empl.* - 2014, nr 139, s. 61-74, rys. tab. bibliogr.

Sektorowa różnorodność wpływu programu subsydiów płacowych na wynagrodzenia i zatrudnienie w Niemczech.

W kontekście stosowanych w Niemczech tzw. subsydiów zatrudnieniowych, autor postanawia przyjrzeć się, jak wyglądają efekty wpływu tych programów skierowanych do osób bezrobotnych. W artykule wykorzystano dane administracyjne obejmujące 10 niemieckich branż przemysłowych, aby porównać płace, staż pracy oraz odsetek zatrudnienia pracowników posiadających subsydiowaną pracę, w stosunku do podobnych pracowników nie dysponujących pracą subsydiowaną zatrudnionych w ramach normalnych umów o pracę. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano, że w większości objętych badaniem branż, objęci subsydiowaniem płac pracownicy posiadali długi staż u pierwszego pracodawcy oraz spędzali wiele dni w pracy. Pozytywne

efekty zatrudnieniowe zaobserwowano nawet w branżach, które czasami były podejrzewane o nadużywanie tego schematu zatrudnienia, tj. w budownictwie i w firmach świadczących usługi pomocy tymczasowej. Autor zauważał również istnienie braku różnic w wysokości płac pomiędzy pracownikami subsydiowanymi i nie objętymi subsydiami zatrudnieniowymi, przy czym z przedstawionego schematu wyłamała się jedynie branża metalowa, gdzie pensje subsydiowanych pracowników kształtowały na niskim poziomie oraz branża pomocy tymczasowej, gdzie pensje dla subsydiowanych pracowników były ustalone na wysokim poziomie.

The impact of gender perceptions and professional values on women's careers in nursing / B. McIntosh, R. McQuaid, A. Munro // *Gender Manage.* - 2015, nr 1, s.26-43, tab. bibliogr.

Wpływ postrzegania płci i wartości związanych z zawodem na kariery kobiet w pielęgniarstwie.

Celem artykułu jest prezentacja rozważań związanych z dwiema kwestiami. Po pierwsze, czy kobiety posiadające dzieci i zatrudnione w zawodach pielęgniarskich, przedkładają pracę nad opiekę nad dziećmi oraz, czy standardy pielęgniarki wymagają od kobiet wykonujących ten zawód poświęcenia kosztem życia rodzinnego? Przeprowadzone analizy dotyczyły głównie kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, które mimo posiadania małych dzieci, nie miały możliwości korzystania z elastycznych godzin pracy oraz pełniły dyżury nocne. Analizy jakościowe przeprowadzono na podstawie wywiadów z 32 zarejestrowanymi pielęgniarkami posiadającymi dzieci i tymi, które ich nie posiadały i stanowiły grupę kontrolną. Osoby badane były aktywnymi

pielęgniarkami, pracującymi na ostrych dyżurach, w wieku od 25 do 60 lat, zarejestrowanymi w kategoriach od „D” do „Starszych przełożonych pielęgniarek”. Pracowały w rozmaitych warunkach, niektóre miały przerwy w karierze zawodowej z różnych przyczyn. Celem badań było zidentyfikowanie i opisanie organizacyjnych, sytuacyjnych i indywidualnych czynników wpływających na rozwój kariery zawodowej pielęgniarek, w tym barier ją ograniczających. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, że w tak zdominowanym przez kobiety zawodzie, jak pielęgniarstwo, podjęto jednak działania na rzecz wprowadzenia ułatwień dla kobiet z małymi dziećmi, wykonującymi ten rodzaj pracy. Rozwój kariery pielęgniarskiej kobiet z dziećmi jest możliwy dzięki determinacji w utrzymaniu, paradoksalnie, „tradycyjnych” praktyk w zatrudnieniu. Powodują one tworzenie ułatwień dla płci żeńskiej, dominującej w tym sektorze i umożliwiają kreowanie indywidualnej drogi zawodowej, nie stojącej w kolizji z życiem rodzinnym.

Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets / Z. Adams, S. Deakin // *Br. J. Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 779-809 bibliogr.

Rozwiązania instytucjonalne w odniesieniu do nieregularnego zatrudnienia i nierówności na rynkach pracy.

W dotychczasowej literaturze przedmiotu zauważono, że tradycyjne stosunki zatrudnienia wydają się, w wielu państwach wysoko uprzemysłowionych, stopniowo zanikać. Jednakże, należy zauważyć, iż niestandardowe formy zatrudnienia stają się raczej czymś uzupełniającym dla standardowego typu pracy, który to po dokonaniu się swoistej transformacji rynku pracy, nadal stanowi najważniejszy punkt odniesienia w zakresie regulacji dotyczących zatrudnienia. Funkcje koordynacji różnych form pracy oraz zarządzania ryzykiem również, w dużej mierze pozostają w ścisłej relacji ze standardowymi formami zatrudnienia, które w ten sposób zostały przystosowane do nowych warunków. Regularne formy pracy pozostają obecnie w skomplikowanej dynamicznej

relacji do takich zmiennych jak płeć, czy stratyfikacja społeczna. W kontekście europejskim, gdzie standardowe formy zatrudnienia mają swój początek i osiągnęły swoją najwyższą wyrazistość w sensie prawnym, rozwiązania instytucjonalne w odniesieniu do nieregularnych form zatrudnienia i zwalczania nierówności na rynku pracy oznaczają raczej nie tyle deregulację w kierunku ekspansji niestandardowych form pracy, ile zintegrowaną politykę na rzecz włączania dodatkowych mechanizmów regulacyjnych rynku pracy, pozwalających na dostosowanie do nowych warunków regularnych form zatrudnienia.

RYNEK PRACY - SOCJOLOGIA RODZINY - JAPONIA GBP eng

The labor market and marriage decisions in Japan / K. Miyoshi // *Japan Labor Rev*. - 2014, nr 4, s. 52-66, tab. bibliogr.

Rynek pracy a decyzje o małżeństwie w Japonii.

Niniejszy artykuł analizuje wpływ równowagi pomiędzy podażą a popytem na rynku pracy, na kształtowanie się najnowszych tendencji, dotyczących unikania zawierania małżeństw w Japonii. Zdaniem autora, z teoretycznego punktu widzenia spadający poziom dochodów i płac wydawałby się raczej czynnikiem zachęcającym do zawierania małżeństw, ponieważ połączone dochody pozwalają na utrzymanie wyższego standardu życia, natomiast analizy empiryczne tego zagadnienia, zawarte we wcześniejszych studiach na temat zachowań w tym zakresie Japończyków, wskazują, że szczególnie dla mężczyzn regularne zatrudnienie, dające potencjalnie możliwość wysokich zarobków, wpływa zniechęcająco na zawieranie związków małżeńskich, a duża część młodych małżonków płci męskiej traci regularne zatrudnienie uzyskane zaraz po skończeniu studiów. Jeśli chodzi o kobiety, to niektóre wcześniejsze omawiane studia dowodzą

pozytywnej korelacji pomiędzy utratą regularnego zatrudnienia uzyskanego po studiach, a wczesnym zawieraniem małżeństw. Analizy ujawniają jednak przede wszystkim to, iż spadek regularnego zatrudnienia wśród młodych Japończyków, powoduje ekonomiczną stagnację i być może ten brak perspektyw staje się zasadniczą przyczyną niechęci do zawierania małżeństw.

A level playing field: an optimal weighting scheme of dismissal protection characteristics / M. Kind // *Labour.* - 2015, nr 1, s. 79-99, rys. tab. bibliogr.

Poziom, na którym rozgrywa się gra: optymalny schemat charakterystyki ochrony zwolnień pracowniczych.

Konieczność zbiorowych zwolnień pracowniczych wymusza na pracodawcach dokonywanie ocen, w świetle istniejących przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia, kogo zwolnić a kogo pozostawić. Artykuł opisuje procedurę wykorzystania schematu ważenia zysków i strat, w ramach systemu ochrony zatrudnienia w Niemczech, uwzględniającego następujące zmienne: wiek, niepełnosprawność, stopień podległości, staż pracy. Do dzisiaj brak jest w tym kraju, jak wynika z analiz, obiektywnego systemu tego rodzaju oceny i pracodawcy zwykle prowadzą rokowania z przedstawicielami pracowników na temat tego, jakie składowe systemu powinny zostać uwzględnione przy podejmowaniu decyzji o masowych zwolnieniach pracowniczych. W tej negocjowanej procedurze, relacje pomiędzy czterema wspomnianymi wyżej zmiennymi decydują

w dużej mierze o możliwości ponownego zatrudnienia zwalnianych pracowników oraz jakości nowej pracy, którą ewentualnie mogą uzyskać. Na zakończenie, autor dokonuje wyboru odpowiednich zmiennych w ramach procedury, według analizy satysfakcji życiowej pracowników. Ostatecznie, opierając się na uzyskanych danych doświadczalnych, proponuje własny system-procedurę ważenia zysków-strat w ramach zwolnień grupowych, kładąc nacisk na określone zmienne w ramach tego procesu.

Lock-in patterns among employees: a Nordic comparison / B. Furåker, K. Nergaard, A. Saloniemi // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 435-458, tab.

Schematy ograniczenia mobilności pracowników do jednego miejsca pracy: porównania krajów nordyckich.

Autorzy wykorzystując dane zebrane w latach 2010–2011, analizują schematy ograniczenia mobilności pracowników do jednego miejsca pracy na rynku pracy w Finlandii, Norwegii i Szwecji. Pracownicy definiowani jako „zamknięci w jednym miejscu pracy", to osoby mające wyraźne trudności w znalezieniu pracy podobnej jakości u innego pracodawcy. Badają oni w sposób doświadczalny przydatność tej koncepcji, w świetle postrzegania przez samych zainteresowanych swojej sytuacji na rynku pracy i perspektyw zawodowych. Uzyskane rezultaty wskazują, że poczucie „zamknięcia w jednym miejscu zatrudnienia" jest wynikiem różnego rodzaju interakcji pomiędzy danym pracownikiem a pracodawcą. Udział „zamkniętych" pracowników w rynku pracy jest najniższy w Norwegii, w kraju gdzie istnieje silny popyt na siłę roboczą i niski poziom

bezrobocia w porównaniu z Finlandią i Szwecją, gdzie sytuacja w tym względzie jest nieco gorsza. Zauważono, iż młody wiek i dobre zdrowie sprzyjają optymistycznemu postrzeganiu swoich szans na rynku pracy i perspektyw zatrudnienia, prawdopodobnie dlatego, że umożliwiają one szybką adaptację w stosunku do wymogów rynku pracy, a także z uwagi na to, iż pracodawcy mają tendencję do rzadszego zatrudniania starszych pracowników i tych mających problemy zdrowotne. Najważniejszą przeszkodą w znalezieniu innej, adekwatnej jakościowo pracy, wydają się konkretne uwarunkowania na rynku pracy w ich miejscu zamieszkania, dalszą, problemy komunikacyjne i wiek.

MOBILNOŚĆ ZAWODOWA - ZATRUDNIANIE IMIGRANTÓW - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Mobility strategies, „mobility differentials” and „transnational exit”: the experiences of precarious migrants in London’s hospitality jobs / G. Alberti // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 865-881 bibliogr.

Strategie mobilności, „odmienności w obrębie mobilności” a „wyjście ponadnarodowe”: doświadczenia imigrantów zatrudnianych nieregularnie w zawodach w sektorze usług hotelowych.

Artykuł analizuje wzorce zawodowej i geograficznej mobilności pracowników-imigrantów, zatrudnionych w sektorze usług noclegowych, opierając się na badaniach doświadczalnych, przeprowadzonych w Londynie. Koncentruje się na śledzeniu sposobów, na jakie imigranci radzą sobie z czasowym zatrudnieniem, bada w jakich zawodach pracują najczęściej i na jakich obszarach, próbując poprawić jakość swojego życia, mając świadomość osób wykluczonych społecznie. Dokonując połączenia założeń teorii procesu pracy oraz analiz prowadzonych z perspektywy autonomii imigranta,

badacz dokonuje analizy koncepcji „siły mobilności” jako formy oporu tej grupy osób przed pracą degradującą. Uzyskane rezultaty pokazują, że o ile niektóre kategorie imigrantów wydają się być „usidlone” w czasowym zatrudnieniu, o tyle inne są w stanie zmieniać formy pracy i jej sektory, w efekcie rozwijać się i podnosić standard swojego życia. Głównym argumentem autora pracy jest, w przeciwieństwie do powszechnych postulatów włączania imigrantów w rynek pracy, danie swoistej szansy pracownikom tej grupy na wykorzystywanie swojej ponadnarodowej „siły mobilności”, która umożliwia im zmianę złej pracy na lepszą i przeczy powszechnemu przekonaniu większości pracodawców o wyłącznej zdolności do pracy tych zatrudnionych w złych warunkach i za niskie wynagrodzenie.

POLITYKA ZATRUDNIENIA - POLITYKA SPOŁECZNA - GRECJA - TURCJA GBP eng

The rise and consolidation of neoliberalism in the European Union: a comparative analysis of social and employment policies in Greece and Turkey / Ő. Sarimehmet Duman // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 367-382 bibliogr.

Wzrost i konsolidacja tendencji neoliberalnych w Unii Europejskiej: analiza porównawcza polityki społecznej i zatrudnienia w Grecji i Turcji.

Artykuł analizuje zjawisko wzrostu i konsolidacji tendencji neoliberalnych w Unii Europejskiej oraz opisuje politykę społeczną i politykę zatrudnienia w odniesieniu do krajów członkowskich i kandydatów do akcesji. Autor pracy koncentruje się na dwóch przypadkach w tym zakresie, odmiennych w kategoriach statusu wobec UE: Grecji (członka UE) i Turcji (aspirującej do bycia członkiem UE). Omawia historyczne uwarunkowania obecnie prowadzonej polityki społecznej i zatrudnienia oraz koncepcje polityczne w tych dziedzinach, w obu tych państwach, w sposób porównawczy. Celem artykułu jest zaprezentowanie oblicza transformacji w ramach polityki ekonomicznej i struktur rynku pracy analizowanych krajów, które są zbieżne ze strategią neoliberalną.

Z przedstawionych analiz wynika, iż Turcja, aspirująca do UE, prowadzi politykę zatrudnienia i społeczną ściśle zbieżną z polityką UE w tym zakresie, bardziej nawet niż Grecja. Oba typy prowadzonej polityki mają charakter neoliberalny. Spostrzeżenia te potwierdza fakt asymetrii w zakresie wpływu kryzysu ekonomicznego na gospodarkę Grecji i Turcji oraz różnice w koncepcjach reformatorskich naprawy ekonomii w tych państwach.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour / B. Bergvall-Kåreborn, D. Howcroft // *New Technol. Work Employ*. - 2014, nr 3, s. 213-223 bibliogr.

Platforma Amazon Mechanical Turk a modyfikacja systemu zatrudniania siły roboczej.

W najbardziej popularnych wizjach, związanych z komputeryzacją stanowisk pracy, widziano ludzi zastępowanych przez roboty. Wydaje się, w świetle obecnych zmian w systemie zatrudnienia w firmach wysokich technologii komputerowych, że wyobrażenia te są po części utopią, a po części prawdą. Przemysł komputerowy przypomina obecnie wąską elitę wpływowych sprzedawców usług, za którymi kryją się producenci wysokich technologii. Dotychczasowi dominujący na rynku wytwórcy i dostarczyciele sprzętu i oprogramowania komputerowego (IBM, Cisco, Intel) ukrywają się w cieniu gigantów specjalizujących się w dostarczaniu usług oprogramowania do platform cyfrowych (Amazon, Apple, Facebook, Google i Twitter). Autorzy pracy koncentrują się na omówieniu zmian w zakresie systemu zatrudnienia i organizacji pracy w firmie

Amazon, badając sposób, w jaki platformy cyfrowe są wykorzystywane dla celów masowego zatrudniania pracowników w tej firmie. W przeciwieństwie do wizji ludzi zastępowanych przez roboty, taka forma zatrudnienia wymaga sterowania rzeszą zatrudnionych, wykonujących swoje zadania dla firmy poprzez Internet. Taki typ zatrudnienia to niższe koszty dla firmy, niż stosowanie tradycyjnych form kontraktowania pracowników, a maksymalizacja zysków z tym związana jest silnym motywatorem do przyjmowania takich rozwiązań. Umożliwiają one przesunięcia kosztów i rozłożenie ryzyka dzięki przyjmowaniu elastycznej, masowej siły roboczej, do której nie odnoszą się tradycyjne regulacje i prawa w dziedzinie zatrudnienia. Wykonywane przez tych pracowników mikro-zadania tzw. „clickwork" są mało skomplikowane, powtarzalne i słabo opłacane. Artykuł prezentuje analizę stanowiska zatrudniania w tym charakterze – platformy cyfrowej Amazon Mechanical Turk, i sposób w jaki system ten pozwala tego rodzaju firmom wykorzystywać „cyfrową siłę roboczą" zatrudnioną po najniższych kosztach i bez żadnych form ochrony socjalnej, do osiągania gigantycznych zysków.

Boundary management in an ICT-enabled project-based organizing context / J. Yeow // *New Technol. Work Employ.* - 2014, nr 3, s. 237-252 bibliogr.

Zarządzanie przełamywaniem barier w międzynarodowych projektach komputerowych – kontekst podstaw organizacyjnych.

Artykuł omawia istniejące granice i bariery (w środowisku pracy i na linii praca-dom) w zakresie informacji i komunikacji, na jakie napotykają pracownicy międzynarodowych projektów komputerowych. Autor bada kontekst organizacyjny tych projektów oraz sposoby, na jakie zatrudnieni w nich pracownicy wiedzy radzą sobie z przełamywaniem tych barier, wykorzystując znane im technologie informatyczne. Prezentuje jakościowe studium badawcze tego zjawiska, w jednej z firm profesjonalnych usług telekomunikacyjnych w Wielkiej Brytanii. Bada konkretne doświadczenia grupy pracowników wiedzy zatrudnionych w międzynarodowych projektach z ramienia tej firmy, najczęściej w ramach tzw. wirtualnych zespołów pracowniczych, w zakresie przekraczania barier i granic, na jakie napotykają w swojej pracy. Studium stanowi wkład

w dotychczasową literaturę badawczą poświęconą zagadnieniom nowych form pracy i jej organizacji, szczególnie w odniesieniu do likwidacji barier i zarządzania granicami, jakie stwarza praca w zespołach projektowych technologii komputerowych. Pozwala ono zrozumieć strategie i techniki stosowane przez tego typu pracowników, w przełamywaniu barier powstających w ich specyficznym środowisku pracy oraz na linii praca-dom.

High-involvement work processes, work intensification and employee well-being / P. Boxall, K. Macky // *Work Employ. Society*. - 2014, nr 6, s. 963-984, tab. bibliogr.

Procesy pracy wysokiej jakości, intensyfikacja pracy a samopoczucie pracowników.

Wykorzystując badania statystyczne populacji, artykuł analizuje sposoby wpływania systemów pracy wysokiej jakości wdrażane w przedsiębiorstwach, na samopoczucie pracowników. Przeprowadzone analizy wskazują, że im większe doświadczenie autonomii i partycypacji pracownika w zarządzaniu firmą, tym korzystniejsze oddziaływanie pozytywne systemu na poziom samopoczucia pracownika. Wyższe zaangażowanie pracownika stanowi kluczowy czynnik determinujący wyższy poziom jego satysfakcji zawodowej i lepsze zrównoważenie w układzie praca-dom, o ile nie występują zmienne zakłócające te relacje w postaci stresu, czy zmęczenia. W przeciwieństwie do tej sytuacji, wysoka intensywność pracy wpływa na poczucie zmęczenia u pracownika, pogłębiając u niego stres i zakłócając naturalną równowagę pomiędzy jego życiem rodzinnym i zawodowym. Badania wskazują, że jakość życia zawodowego staje się najważniejszym

czynnikiem w procesie większego angażowania pracownika w ramach systemów pracy wysokiej jakości, dlatego, zdaniem autorów, trzeba zwrócić uwagę na bilansowanie przez pracodawców procesów wykorzystywania potencjału ludzkiego z równoczesnym dążeniem do zwiększania intensywności pracy.

Labour law and triangular employment growth: a theory of regulatory differentials / T. J. Bartkiw // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 413-433.

Prawo pracy a wzrost trójstronnych form zatrudnienia: teoria zróżnicowania regulacyjnego.

Artykuł analizuje liczebny wzrost trójstronnych form zatrudnienia i rozwój usług pośrednictwa pracy tego rodzaju. W raporcie ILO z 2006 roku stosunki zatrudnienia określane jako trójstronne mogą dotyczyć wykonywania przez kontrahenta danej firmy pracy kontraktowej lub usług na rzecz osoby trzeciej, bądź dostarczania usług w postaci pracy siły roboczej na rzecz osób trzecich. Przegląd konkurujących ze sobą teorii na temat tego zjawiska z perspektyw trzech alternatywnych teoretycznych paradygmatów (neoklasycznego, instytucjonalnego, krytycznego) określa przestrzeń uznania tego rodzaju form zatrudnienia za wielce problematyczną i wymusza konieczność ustalenia przynajmniej w wymiarze teoretycznym relacji pomiędzy rozwojem trójstronnych form pracy a dotychczasowymi regulacjami z zakresu prawa pracy. Jako próbę wyjaśnienia

zjawiska autorzy proponują już funkcjonującą koncepcję „zróżnicowania regulacyjnego”, czyli odmienności w stosowaniu prawa wobec trójstronnych i bezpośrednich form zatrudnienia. W tym celu prezentują taksonomię różnorodnych form stosowanych regulacji prawnych oraz omawiają relacje pomiędzy zróżnicowaniem w obrębie przyjmowanego prawa, a statusem zasad reprezentowanych przez poszczególnych pracodawców w ramach zawartych umów.

„Mental mobility" in the digital age: entrepreneurs and the online home-based business / M. Di Domenico, E. Daniel, D. Nunan // *New Technol. Work Employ.* - 2014, nr 3, s. 266-281, tab. bibliogr.

„Mobilność umysłowa" w erze cyfrowej: przedsiębiorcy a firmy prowadzone w domu działające online.

Przedsiębiorstwa działające online, prowadzone w domu z wykorzystaniem Internetu, nadal nie stały się przedmiotem wielu prac badawczych. Doświadczenia i sposób patrzenia na wykonywaną przez te osoby pracę, wymaga szczegółowych analiz. Autorzy, wykorzystując dane pochodzące z jakościowego studium 23 biznesów prowadzonych online, proponują określenie „mobilności umysłowej", która oddaje najlepiej charakter i sposób funkcjonowania tego rodzaju przedsiębiorców. Opierając się na teoriach mobilności H.P. Beckera oraz wyznaczania granic V. Turnera, interpretują oni „mobilność umysłową" jako proces, w ramach którego jednostka porusza się w rozgraniczonych, pomiędzy sferą fizyczną a cyfrową (wirtualną), przestrzeniach swojej pracy i nieustannie

przeskakuje od obszaru domu do sfery miejsca pracy. „Mobilność umysłowa” umożliwia tym osobom manipulowanie i łagodzenie napięć przestrzennych, czasowych i emocjonalnych obecnych w ich środowisku pracy. Analiza stanowi wartościowy element dalszych prac prowadzonych nad alternatywnymi kontekstami zatrudnienia i społecznymi obowiązkami, ponieważ uzmysławia wzrastającą rolę zakłócających wpływów nowoczesnych technologii na doświadczenia współczesnych pracowników.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

ZARZĄDZANIE PERSONELEM - ZWOLNIENIA INDYWIDUALNE - JAPONIA GBP eng

Dismissals in Japan. Part two: how frequently do employers dismiss employees ? / K. Sugeno, K. Yamakoshi // *Japan Labor Rev.* - 2014, nr 4, s. 118-137, rys. tab.

Zwolnienia w Japonii. Część druga: jak często pracodawcy zwalniają pracowników?

W części pierwszej artykułu pt.: Jak ściśle obowiązuje pracodawców japońskie prawo o zwolnieniach? zanalizowano regulacje i procedury prawne dotyczące zwolnień pracowników w Japonii. W konkluzji rozważań autorzy zauważyli, że prawo o zwolnieniach w Japonii nie jest ani zbyt rygorystyczne, ani zbyt liberalne dla pracodawców, mimo, iż stereotypowo postrzegają oni je jako bardzo restrykcyjne. W obecnej, drugiej części tego studium, autorzy omawiają praktykę postępowania, dotyczącą zwolnień pracowników w Japonii. Po pierwsze, dokonują w tym celu oceny częstotliwości odbywających się zwolnień w firmach w określonej perspektywie czasowej. Następnie, prezentują opis praktyki prowadzenia zwolnień zaplanowanych przez pracodawców przez

zarządzających zasobami ludzkimi, analizują procesy rozwiązywania sporów zbiorowych i indywidualnych na tym tle oraz relacje pomiędzy zarządzającymi a pracownikami w tym okresie. Na zakończenie omawiają zasięg mobilności pracownika, w ramach japońskiego rynku pracy, przy uwzględnieniu wpływu na nią praktyk w zakresie dokonywania zwolnień w przedsiębiorstwach.

The family in human resource management / Y. Tanaka // *Japan Labor Rev.* - 2014, nr 4, s. 67-85, rys. tab. bibliogr.

Rodzina w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Celem niniejszego studium było omówienie typów polityki rodzinnej, tradycyjnie prowadzonej przez japońskie firmy oraz problemów, jakie one ze sobą niosą dla pracowników i ich bliskich. Na wstępie autor analizuje wymogi, jakie należy spełnić w Japonii, aby uzyskać świadczenie rodzinne oraz metodę wyboru pracowników, którym zasiłek ten jest udzielany. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że większość japońskich przedsiębiorstw zakładało dotychczas, iż „normalnym" modelem pracownika jest mężczyzna, którego żona pracuje w pełnym wymiarze godzin tylko w domu. Pracodawcy oczekiwali w tej sytuacji, iż żona pracownika łagodzi jego stres związany z pracą, gdy wraca on do domu, natomiast nie wolno pracownikowi przysparzać żadnych stresów w domu, z powodu których mógłby źle czuć się w pracy. (tzw. hipoteza jednokierunkowego przepływu stresu). Następnie autor studium przeanalizował dwa

problemy rodzinne, które dominowały w ostatnim czasie, konflikty na linii praca-dom oraz spadek satysfakcji małżeńskiej wśród kobiet. Przyczyn ich dopatrywano się w zbyt długich godzinach pracy mężczyzn, co prowadziło do kłopotów ze zdrowiem psychicznym pracowników i w konsekwencji do konfliktów rodzinnych. Firmy musiały często radzić sobie z depresją na tym tle wśród pracowników i ich absencją chorobową w pracy. W istocie, granica pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym wydaje się wyjątkowo płynna, a negatywne czynniki działają w obu kierunkach. W ostatnich latach firmy japońskie wdrażają programy równowagi na linii praca-dom. Wydaje się to być, według autora pracy, racjonalną polityką, która położy kres teorii jednokierunkowego przepływu stresu. W przyszłości zarządzanie zasobami ludzkimi, powinno zdecydowanie zmierzać w kierunku rozszerzania formuły tej polityki.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 49, 50.

The $10.10 minimum wage proposal: an evaluation across states / A. Hanson, Z. Hawley // *J. Labor Res.* - 2014, nr 4, s. 323-345, rys. tab. bibliogr.

10.10$ - propozycja płacy minimalnej: jej ocena w odniesieniu do poszczególnych stanów.

Artykuł prezentuje szacunki, dotyczące wyznaczenia wskaźnika ewentualnego spadku zatrudnienia, jako konsekwencji wprowadzenia od 2016 r propozycji nowej stawki federalnej płacy minimalnej w USA w wysokości 10.10$ za godzinę. Biorąc pod uwagę zróżnicowanie w zakresie płacy nominalnej w poszczególnych stanach USA, autorzy pracy zakładają, że ze względu na to, iż wspomniany wzrost federalnej płacy minimalnej nie odnosi się zupełnie do poziomów lokalnych płac w poszczególnych stanach, może on wywołać odmienne konsekwencje w zatrudnieniu w każdym z nich. Proponowana płaca minimalna obejmie szacunkowo od 17 do 18% pracowników w skali kraju. Autorzy oceniają jednak, że rozpiętość jej zasięgu może być ogromna w zależności od regionów geograficznych: od 4% w Washington D.C. do 51% pracowników w Puerto

Rico, z przeciętną na poziomie 20% w pozostałych stanach. Autorzy, wykorzystując elastyczne zmienne dotyczące popytu na rynku pracy, wskazywane w poprzednich pracach doświadczalnych obejmujących zagadnienie, szacują, iż wyliczone wskaźniki zasięgu płacy minimalnej mogą wpłynąć na utratę zatrudnienia przez ok. 550 000 do 1,5 miliona pracowników w skali całego kraju. Oceny sytuacji w poszczególnych stanach pozwalają na założenie, iż różnice zysków i strat z tytułu nowej stawki płacy minimalnej w kategoriach utraty zatrudnienia pomiędzy pracownikami, będą wahały się na poziomie 2,8% w Arkansas do 41% w Puerto Rico. Dokładna analiza wskazuje również, że wykorzystując nawet prostą metodologię badań, przyjmującą jedynie kilka założeń, dotyczących szacunków ewentualnych strat w zatrudnieniu z powodu zmian wysokości minimalnego wynagrodzenia w USA, można mieć daleko idące obawy i niepewność, co do przyszłości na rynku pracy w tym kraju.

Gender wage gap when women are highly inactive: evidence from repeated imputations with Macedonian data / M. Petreski, N. Mojsoska Blazevski, B. Petreski // *J. Labor Res.* - 2014, nr 4, s. 393-411, rys. tab. bibliogr.

Różnice płacowe ze względu na płeć w sytuacji, gdy kobiety są wysoce nieaktywne zawodowo: dane z badań weryfikacyjnych w Macedonii.

Celem badań była próba zrozumienia stopnia, w jakim wysoka nieaktywność kobiet na rynku pracy w Macedonii, wpływa na kształtowanie się dysproporcji płacowych ze względu na płeć, na niekorzyść kobiet. Ogromna grupa nieaktywnych zawodowo kobiet w tym kraju, w tym długotrwale bezrobotnych, pojawiła się jako konsekwencja transformacji ustrojowej i ekonomicznej, ale też wzmożonej imigracji zarobkowej mężczyzn do innych krajów. Niepracujące kobiety utrzymują się z zarobków mężów-imigrantów, zwłaszcza te, które zatrudnione były tradycyjnie w rolnictwie. Autorzy badań ustalili, że zarówno dziura płacowa, jak i dysproporcja udziału w rynku pracy obu płci w Macedonii, w dużej mierze jest skutkiem obniżenia się, szczególnie wśród kobiet, poziomu

edukacji. Chociaż standardowe korekty rozziewu selekcji (typu Heckmana) na rynku pracy wskazują, że istnieje wprawdzie negatywna selekcja ze względu na poziom wykształcenia, lecz niezależnie od tego czynnika, obserwowana dziura płacowa ma podobny wymiar. W celu weryfikacji tej hipotezy autorzy badali kilkakrotnie te same kobiety, o różnym poziomie wykształcenia, pozostające bez zatrudnienia, by zaktualizować ich status ekonomiczny. Wyniki badań ujawniły, iż selekcja na rynku pracy ze względu na poziom edukacji, wyjaśnia istniejącą dziurę płacową: w 75% w grupie o wykształceniu podstawowym i w 55% w grupie o wykształceniu średnim. W trzeciej grupie (wykształcenie wyższe) w minimalnym stopniu wpływa ona na powstawanie dysproporcji płacowych ze względu na płeć. Rezultaty analiz ujawniają przedział dyskryminacji w dwóch wspomnianych grupach od 5,4% do 9,8% niższych wynagrodzeń kobiet w stosunku do mężczyzn. W trzeciej grupie dysproporcje te praktycznie nie istnieją.

WSI - Mindestlohnbericht 2015 – Ende der Lohnzurückhaltung? / Thorsten Schulten // *WSI Mitt.* - 2015, nr 2, s. 133-140, rys. tab. bibliogr.

Raport WSI dotyczący płacy minimalnej 2015 - Czy koniec powstrzymywania wzrostu płac?

Od tego roku Niemcy przystąpiły do grona wielu krajów UE posiadających krajową płacę minimalną, w efekcie czego w Europie pozostała zaledwie niewielka grupa państw posiadająca płace ustalane na poziomie sektorowym przez układy taryfowe. Warto zaznaczyć, iż sama krajowa płaca minimalna nie jest z pewnością osobliwością europejską, gdyż posiada ją również wiele państw poza Europą. Analiza danych pochodzących z bazy WSI – Mindestlohndatenbank, dotyczące płacy krajowej minimalnej z 31 państw z różnych stron świata, pozwoliła nie tylko na scharakteryzowanie różnic krajowej płacy minimalnej, występujących pomiędzy poszczególnymi krajami, a także na wskazanie aktualnych tendencji w zakresie rozwoju krajowej płacy minimalnej. Stwierdzono m.in., iż badany okres stanowił osobliwy moment, gdyż po raz pierwszy od

dawna obserwowany był relatywnie wysoki wzrost płacy minimalnej. Ponadto, zaobserwowano, że w wielu krajach pracownicy otrzymujący płacę minimalną odnotowali również wzrost płacy realnej. Pomimo tego, w wielu krajach płaca minimalna kształtuje się na niskim poziomie, lecz podejmowane są próby jej podniesienia.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 21.

Au-delà de l'emploi, quelle sauvegarde du travail? Expériences du reclassement dans le cadre d'un PSE „idéal" / Lucie Gaussard // *Trav. Empl.* - 2014, nr 138, s. 53-67 bibliogr.

Poza zatrudnieniem, jak można chronić subiektywne doświadczenia związane z pracą? Przechodząc przez „idealny" plan restrukturyzacji i korporacji.

Rozważania prowadzone w artykule ogniskują się wokół pewnych aspektów związanych z restrukturyzacją przedsiębiorstw. Autora interesowała kwestia sposobu, w jaki pracownicy przedsiębiorstw przechodzą przez korporacyjne restrukturyzacje, przedstawiane jako swego rodzaju ideał. Mając powyższe na uwadze autor posłużył się licznymi wywiadami przeprowadzonymi trzy lata po zamknięciu pewnego francuskiego przedsiębiorstwa. Miały one służyć ukazaniu tego czym jest korporacyjna restrukturyzacja dla subiektywnego doświadczenia związanego z pracą. W toku badania stwierdzono bowiem, iż nawet w przypadku przeniesienia wszystkich pracowników do zrównoważonego przedsiębiorstwa, znajdującego się blisko ich wcześniejszego miejsca pracy,

a poziom ich wcześniejszych wynagrodzeń oraz świadczeń socjalnych pozostał na dotychczasowym poziomie, oraz nawet gdy warunki ich zatrudnienia nie uległy gruntownej zmianie, to i tak pracownicy mieli odczucia, że ich dotychczasowej doświadczenia zawodowe są lekceważone.
Pomimo tego, iż pracownicy utrzymywali swoje zatrudnienie, to tracili sens przynależności do wspólnoty pracowniczej, zapał do zaangażowania się na rzecz swojego nowego przedsiębiorstwa, jak również nie czuli, że dobrze wykonują swoją pracę oraz tracili perspektywy na rozwój własnej kariery zawodowej. Z obserwacji wynikało, że w przypadku gdy stosunek pracowników do pracy uległ degradacji, to dotykało to nie tylko identyfikacji społecznej pracowników, ale także stosunku jaki mieli pracownicy do swego własnego życia.

„Militer ça donne des forces". Potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs / Valérie Cohen // *Trav. Empl.* - 2014 r, nr 138, s. 117-128 bibliogr.

„Walka czyni mocniejszym". Transformacyjne i integracyjne potencjały kolektywnych działań osób bezrobotnych.

Rozważania prowadzone w artykule ogniskują się wokół tzw. kolektywnych działań podejmowanych przez osoby bezrobotne. Przypomniano przy tym, iż na dobrą sprawę badacze zaczęli zajmować się tym zagadnieniem dopiero pod koniec lat 90-tych ub. wieku. Autor wykorzystując dane pochodzące ze studium etnograficznego poświęconego organizacji walczącej z bezrobociem – Agir ensemble contre le chomage „AC", podejmuje się zbadania potencjału transformującego i integracyjnego owych działań podejmowanych przez bezrobotnych, szczególnie przez tych pozostających przez długi okres czasu poza zatrudnieniem. Jednocześnie zwraca uwagę na dorobek wcześniejszych badaczy w powyższej materii, przypominając przy tym, iż w niektórych pracach wskazywano na mobilizowanie się osób bezrobotnych, w celu ochrony przed ryzykiem

utkwienia w statusie skazującym ich na marginalizację. W prezentowanej pracy skupiono się na ukazaniu tego, w jaki sposób w pewnych kontekstach i przy pewnych uwarunkowaniach, możliwe jest czasowe zmienienie swojego statusu. Zdaniem autora tego rodzaju zmiany są możliwe poprzez podejmowanie działań, które pozwalają na zniwelowanie stygmatów jakimi są obciążone osoby. Mówiąc prościej, działania tego rodzaju pozwalają osobie bezrobotnej na podniesienie swojej wartości. Dodatkowo, tego rodzaju działania mogą prowadzić do zmian w dotychczasowych ścieżkach rozwoju zawodowego i społecznego.

PSYCHOLOGIA - PRACY - KONFLIKT GBP
PRACA - DOM - FINLANDIA eng

The prospective effects of work-family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves / S. Mauno [et al.] // *Work Stress*. - 2015, nr 1, s. 75-94, rys. tab. bibliogr.

Potencjalne skutki konfliktu na linii praca-rodzina oraz roli wsparcia społecznego, na wypalenie zawodowe i intencje zmiany zatrudnienia: porównanie stałych i czasowych pracowników długookresowych, w ramach badań trójfalowych.

Studium prezentuje badania konfliktu na linii praca-dom oraz skutków roli wsparcia społecznego, w relacji do wypalenia zawodowego i intencji zmiany zatrudnienia wśród długookresowych pracowników czasowych i stałych zatrudnionych. Autorzy prezentują wyniki trójfalowych analiz (prowadzonych w okresie 3 lat), w postaci danych zebranych wśród pracowników uniwersyteckich w Finlandii. Uzyskane rezultaty wskazują, iż stali pracownicy doświadczali częstszych konfliktów na linii praca-dom przy równoczesnym większym wsparciu społecznym niż pracownicy okresowi. Ci ostatni okazali się bardziej wyczerpani pracą i częściej przejawiali chęć zmiany zatrudnienia, w porównaniu do

pracowników regularnych. Rodzaj kontraktu zatrudnienia działał jako moderator: wysoki wskaźnik konfliktu wywoływał stres i sprzyjał intencjom odejścia z firmy głównie w przypadku stałych pracowników. Czasowi zatrudnieni odnosili więcej korzyści z doświadczania konfliktu, ponieważ paradoksalnie byli w jego efekcie mniej przeciążeni pracą, ponieważ szybciej decydowali się na zmianę zatrudnienia. Wyniki badań ujawniają, że działania podjęte przez pracodawców na rzecz utrzymania równowagi pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym pracowników mogą mieć różne konsekwencje w odniesieniu do czasowych i do regularnych zatrudnionych.

Unemployment and attitudes to work: asking the „right" question / A. Dunn, M.T. Grasso, C. Saunders // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 904-925, tab. bibliogr.

Bezrobocie a stosunek do pracy: pytanie o kwestie „praw".

Dotychczasowe badania, dotyczące stosunku do pracy wskazywały, że większość osób bezrobotnych chce podjąć zatrudnienie i ich pozytywne nastawienie na ponowne jej wykonywanie jest równie silne, jak u osób pracujących. Jednakże, mimo szeregu przeprowadzonych analiz nadal mało jest wiadomo, czy uważają oni w tym samym stopniu co populacja ludzi czynnie wykonujących pracę zarobkową, że bezrobocie zniechęca do podejmowania zatrudnienia. Rozważania zawarte w artykule stanowią odpowiedź na argumenty autorów reprezentujących prawicowy sposób widzenia rzeczywistości. Autorzy niniejszego studium są bowiem zdania, że rozstrzyganie wspomnianej kwestii, dotyczącej demotywującej do podejmowania pracy roli bezrobocia, jest niemożliwe na podstawie pytań zawartych w dotychczasowych kwestionariuszach badawczych Brytyjskiego Studium Pokoleń/ Krajowego Studium Rozwoju Dzieci, które brzmią:

„Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że posiadanie jakiejkolwiek pracy jest lepsze niż bezrobocie?. Zdaniem autorów stawianie takiego pytania dezorientuje. Określenie „bycie bezrobotnym i poszukującym pracy" wymusza z góry brak akceptacji takiego stanu rzeczy, czyli zawsze negatywny stosunek do zjawiska bezrobocia jako takiego (w postrzeganiu zarówno bezrobotnego, jak i pracującego) i pozytywny do pracy, co potwierdzają wyniki badań przeprowadzonych wśród różnych grup respondentów.

Why does organizational identification relate to reduced employee burnout? The mediating influence of social support and collective efficacy / L. Avanzi [et al.] // *Work Stress.* - 2015, nr 1, s. 1-10, rys. tab. bibliogr.

Dlaczego identyfikacja z firmą zmniejsza wypalenie zawodowe? Mediacyjny wpływ wsparcia społecznego i wydajności zbiorowej.

Wcześniejsze studia rozważające związki pomiędzy, identyfikacją z firmą przez pracownika a poziomem jego wypalenia zawodowego, wskazywały na wyraźnie korzystny wpływ utożsamiania się z firmą na redukcję stresu w pracy. Niewiele wciąż jednak wiadomo na temat mediacyjnej roli niektórych czynników, w ramach tego procesu. Opierając się na dotychczasowych opracowaniach teoretycznych w zakresie modelu społecznej identyfikacji, autorzy artykułu testują dwustopniowy model mediacji w relacji identyfikacja organizacyjna – wypalenie zawodowe. W sposób szczególny założono, że pracownicy silnie utożsamiający się z firmą niezwykle chętnie otrzymują

wsparcie społeczne od swoich kolegów w pracy. Zjawisko to wzmaga z kolei poczucie solidarności zbiorowej, wpływając korzystnie na poziom grupowej wydajności i w konsekwencji zmniejszając odczucie wypalenia zawodowego. Dane do niniejszych badań pochodziły od 192 włoskich nauczycieli szkół wyższych, a ich analiza w ramach przyjętego modelu w pełni potwierdziła założoną hipotezę.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 22.

Le droit au travail des personnes handicapees en vertu de l' article 27 de la convention des nations unies relative aux droits des personnes handicapees, avec application en Flandre / G. de Beco // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2013, nr 4, s. 563-585.

Prawo do pracy osób niepełnosprawnych w myśl artykułu 27 Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych dot. praw osób niepełnosprawnych, stosowane we Flandrii.

Rozważania prowadzone przez autora ogniskują wokół artykułu Nr. 27 Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych. Przypomina przy tym, iż zawierająca go Konwencja została ratyfikowana przed prawie 10 laty i przewidywała zapewnienie gwarancji prawa do pracy dla osób niepełnosprawnych oraz wprowadzała zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu. Wspomniana Konwencja zobowiązywała również państwa do podjęcia kroków umożliwiających zatrudnienie osobom niepełnosprawnym. Jednym z krajów, które ratyfikował przepisy wspomnianej Konwencji była Belgia oraz należąca do niej Flandria. Analizując wspomniane regulacje

autor wskazuje, że wprowadzała ona nowy model niepełnosprawności i służyła integracji społecznej osób niepełnosprawnych oraz obejmowała szeroki zakres różnych praw politycznych i społecznych.
Analizując sytuację osób niepełnosprawnych we Flandrii, w zakresie ochrony, autor dostrzega wsparcie rządu flamandzkiego dla tych osób na otwartym rynku pracy. Niestety, wsparcie w tym zakresie jest niewystarczające, co w efekcie sprawia, iż większość osób niepełnosprawnych wciąż pracuje na chronionym rynku pracy. Pomimo zmian przepisów, brak jest we Flandrii kompleksowej wizji ułatwiającej osobom niepełnosprawnym uczestnictwo w otwartym rynku pracy, a to z kolei sprawia, iż potrzebne jest zwiększenie wsparcia, kontroli przestrzegania prawa do pracy oraz wzrostu świadomości wśród przedsiębiorców.

External governance, convention ratification and monitoring: The EU, the ILO and labour standards in EU accession countries / S. Kahn-Nisser // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 383-398.

Zarządzanie zewnętrzne, ratyfikacja konwencji i monitoring: UE i ILO a standard pracy w krajach, które przystąpiły do Unii.

Niniejsza praca stanowi empiryczną analizę czynników związanych z nowymi tendencjami w zakresie standardów pracy, w krajach przystępujących do UE. W tym celu autor wykorzystuje nowe bazy danych dotyczących praw pracowniczych. Koncentruje się zwłaszcza na analizie ratyfikacji fundamentalnych konwencji ILO, monitorowania ich i przestrzegania przez UE i ILO. Następnie, omawia podobieństwa i różnice pomiędzy dwoma schematami monitoringu i ocenia rolę obu z nich w kształtowaniu praw pracowniczych. Zgeneralizowane szacunkowe analizy równości wskazują, iż monitoring UE jest pozytywnie związany z poprawą w zakresie przestrzegania praw pracowniczych,

podczas, gdy monitoring ze strony ILO nie. Dalsze rezultaty badań ujawniły jednak, że ratyfikacja fundamentalnych konwencji ILO pozostaje nadal w pozytywnej relacji do ochrony praw pracowniczych. Na zakończenie autor studium porusza kwestię zarządzania zewnętrznego, wskazując je jako prawdopodobną przyczynę zaistnienia takich związków.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 43.

An argument for social insurance based on personal identity / M. Dubois // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 1, s. 84-101 bibliogr.

Argument przemawiający za ubezpieczeniem społecznym opartym na tożsamości osobistej.

Studium prezentuje argumenty na rzecz obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, kompensującego utratę dochodów z zatrudnienia, w przypadku choroby lub bezrobocia. Autor pracy dowodzi, że za takim rozwiązaniem przemawia konieczność ochrony osobistej tożsamości, zgodnie z tzw. „wąską" koncepcją osoby, rozwijaną przez społeczników w rodzaju Michela Sandela, który uznaje, iż nasza tożsamość konstytuuje nas jako odrębne osoby posiadające określone ideały. Proponowane rozwiązania opierają się na założeniu, iż jako ludzie potrzebujemy stałego dochodu w rozsądnym wymiarze, w celu ochrony i utrzymania naszej tożsamości jako odrębnych istot, a ze względu na to, iż większość z nas jest narażona na ryzyko utraty dochodów z powodu choroby lub bezrobocia, rozsądne jest zabezpieczenie w postaci społecznego ubezpieczenia

w takiej formie, która ma charakter obligatoryjny. W przeciwieństwie do innych stanowisk w tej kwestii, autor studium uważa, iż ubezpieczenie to nie prowadzi do eksploatacji jednych przez innych, ale ma wspierać w założeniu wszystkich, którzy mogą znaleźć się w biedzie. Dlatego obowiązkowe ubezpieczenie nie stanowi zagrożenia wolności jednostki ale rozsądne zabezpieczenie, w przypadku zagrożenia, jakie stwarza utrata środków do życia.

Betriebliche Regulierung des übergangs von der Erwerbsphase in den Ruhestand / Norbert Fröhler // *WSI Mitt.* - 2015, nr 2, s. 96-107, rys. tab. bibliogr.

Regulacje na poziomie zakładu dotyczące elastycznego sposobu przejścia na emeryturę.

Przez dwie ostatnie dekady, obserwowany był w Niemczech proces ograniczania możliwości wcześniejszego przechodzenia pracowników na emeryturę, przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Jednak w ostatnim czasie zaobserwowano działania mające służyć zwiększeniu możliwości elastycznego, wcześniejszego odchodzenia na emeryturę. Przykładem zmieniającego się podejścia był m.in. instrument „Rente 63", umożliwiający przechodzenie na emeryturę po przepracowaniu co najmniej 45 lat. Jednocześnie z uwagi na fakt, że działania temu służące dotyczyły obszaru regulacji taryfowych i zakładowych, autor postanawia, w oparciu o dane pochodzące z badania zakładowego WSI z 2010 roku, przyjrzeć się istniejącym w Niemczech możliwościom wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Chociaż obecnie stosowane strategie przechodzenia

na emeryturę zakładały, że instrument ten będzie opierał się na gotowości stron porozumień taryfowych do negocjacji, to w praktyce sytuacja nie wygląda tak zachęcająco. Okazało się bowiem, że istniejące na poziomie zakładów lub układów taryfowych możliwości wcześniejszego odchodzenia na emeryturę, są bardzo zróżnicowane i charakteryzują się selektywnymi warunkami, wykazując ponadto tendencje do pogorszania oferowanych możliwości, co z kolei sprawia, iż obok rozwiązań taryfowych lub zakładowych, powinny również istnieć rozwiązania prawne, pozwalające na korzystanie z opcji elastycznego odchodzenia na emeryturę.

La degressivite renforcee des allocations de chomage belges: un premier bilan / H. Nevejan, G. Van Camp // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2013, nr 4, s. 497-562, rys. tab. bibliogr.

Zmniejszenie wzmocnionej alokacji dla belgijskich bezrobotnych: pierwszy bilans.

W 2012 roku belgijskie ubezpieczenie od bezrobocia poddane zostało istotnym reformom. Wprowadzone wówczas zmiany obejmowały szereg istotnych aspektów takich jak: kryteria dostępu, długość trwania świadczenia czy jego wysokość. Chociaż wspomniana reforma wywarła istotny wpływ na tamtejszy system ubezpieczenia od bezrobocia, to pozostawiła nienaruszone jego dotychczasowe podstawy i miała na celu zwiększenie zainteresowania bezrobotnych zarówno podejmowaniem pracy, jak i jej poszukiwaniem oraz zwiększenie atrakcyjności uczestnictwa przez osoby bezrobotne w rynku pracy, poprzez ograniczenie możliwości korzystania ze świadczeń dla bezrobotnych. Autorzy zastanawiają się nad skutkami jakie niosły ze sobą działania podejmowane w ramach wspomnianej reformy. Przede wszystkim interesuje ich, czy zmiany

te oddziaływały na dochody osób bezrobotnych oraz czy nie zwiększyły ryzyka ubóstwa. Ponadto, starali się ukazać, jak na skutek reformy zmieniły się relacje pomiędzy ochroną dochodów osób bezrobotnych a uczestnictwem w rynku pracy. Starano się również ustalić czy zmiany wprowadzone przez reformę z 2012 r. rzeczywiście zachęcały osoby bezrobotne do zwiększonego poszukiwania i podejmowania pracy. Przeprowadzona analiza pozwoliła wykazać, że reforma belgijska wzmocniła zachęty finansowe do szybszego wychodzenia z bezrobocia i podejmowania pracy, lecz miała również swoje negatywne konsekwencje. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, nastąpiło zmniejszenie możliwości ochrony przez system ubezpieczenia od bezrobocia przed ryzykiem pozostania na bezrobociu.

Le modele social Belge est-il soutenable? Les consequences des recommandations europeennes sur la politique dans le domaine de la fin de carriere et des pensions: le point de vue des employeurs / Bernadette Adnet, Alice Defauw // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2013, nr 4, s. 599-619.

Czy belgijski model socjalny jest zrównoważony? Konsekwencje rekomendacji europejskich, w zakresie polityki obejmującej obszar końca kariery zawodowej i emerytur: punkt widzenia pracodawców.

Prowadzone rozważania ogniskują się wokół belgijskiego modelu społecznego. Autorzy szkicują jego rozwój na przestrzeni czasu, przypominając, że jego początków należy szukać w połowie XIX wieku, gdy rząd belgijski podjął pierwsze kroki na rzecz stworzenia systemu zabezpieczenia społecznego. Warto przy tym podkreślić, że rozwijany w Belgii system ewoluował, czego dowodem były jego kolejne rozszerzenia i aktualizacje przeprowadzone w pierwszej połowie XX w. Był on wzorowany na rozwiązaniach niemieckich, znanych z tzw. modelu Bismarcka. Dużą rolę odgrywali w nim

partnerzy społeczni, których rola na przestrzeni czasu ulegała jednak zmianom, a państwo z biegiem czasu zaczęło dostrzegać znaczenie systemu zabezpieczenia społecznego, wykorzystując go m.in. do zwalczania ubóstwa. Od czasu kryzysu z lat 70-tych ubiegłego wieku, państwo mocno inwestowało w system zabezpieczenia społecznego, do tego wręcz stopnia, iż zaczęło to nawet zagrażać stanowi tamtejszych finansów publicznych. Kres tej polityce położyła Unia Europejska, która poprzez swoje zalecenia zmusiła Belgię, nie tylko do ograniczenia inwestycji w system, ale również wskazywała na potrzebę wprowadzenia ograniczeń w dotychczasowym modelu przechodzenia na emeryturę i konieczność podniesienia składek na ubezpieczenie społeczne.

Social security in Tanzania: current challenges and future prospects for the legal and regulatory framework / P.F. Kihwelo // *J. Soc. Secur. Law*. - 2014, nr 3, s. 151-165.

Zabezpieczenie społeczne w Tanzanii: aktualne wyzwania i perspektywy dla tworzenia ram regulacji prawnych.

Tak, jak w wielu miejscach na świecie, tak i w Afryce w szczególności, do połowy XX wieku system zabezpieczenia społecznego w krajach członkowskich Wschodnioafrykańskiej Wspólnoty (Kenia, Zjednoczona Republika Tanzanii, Uganda, Rwanda i Burundi) stanowił element dobrowolnego wsparcia dostarczanego w ramach tradycyjnego układu tzw. szerokich rodzin. We wczesnych latach 60-tych ubiegłego wieku, po uzyskaniu niepodległości i zrzuceniu więzów kolonializmu, kiedy w regionie tym przybyło wielu formalnych pracowników, zarówno sektora publicznego jak i państwowego, zatrudnionych głównie w ośrodkach miejskich, wprowadzono oficjalny system zabezpieczenia społecznego dla regularnie zatrudnionych osób. W ciągu minionych lat, populacja osób zamieszkałych w miastach oderwała się całkowicie od swoich wiejskich

korzeni i straciła kontakt z rodzinami, gdzie funkcjonował bardzo efektywny system szerokich rodzin. Standardy ich życia w mieście, na które pozwalały im dochody z dotychczasowej pracy zarobkowej, były tak wysokie, że tradycyjny rodzinny system zabezpieczenia społecznego okazał się niewydolny, a nowy nie spełnił do końca pokładanych w nich nadziei. Niniejszy artykuł prezentując aktualną sytuację w tym zakresie w Tanzanii, podkreśla konieczność poprawy systemu ochrony społecznej sektora formalnego zatrudnienia, w celu zapewnienia godziwych warunków życia oraz emerytur osobom pracującym w ośrodkach miejskich w krajach Afryki Wschodniej.

Unsuitable arrangements: funeral expenses and the benefits system / N. Harris // *J. Soc. Secur. Law.* - 2014, nr 3, s. 126-150.

Niewygodne ustalenia: wydatki pogrzebowe a system zasiłków.

Wzrost w ostatnim czasie kremacji i pogrzebów finansowanych ze środków „zdrowia publicznego" lub władz lokalnych, to świadectwo braku odpowiednich oficjalnych regulacji prawnych w odniesieniu do tzw. pogrzebów osób ubogich. Sytuacja taka wynika z nieadekwatności i złożoności zasadniczego systemu państwowego wsparcia kosztów pogrzebów i finansowania wypłat z funduszu socjalnego na ten cel w Wielkiej Brytanii. Autor studium dokonuje szczegółowego przeglądu wspomnianych regulacji. Z prezentowanego omówienia wynika, że co prawda cel i zasady ustawodawstwa w tym zakresie określone są precyzyjnie, ale już konkretne wytyczne przykładów realizacji w ramach złożonego systemu opieki społecznej stanowią prawdziwe wyzwanie dla ubiegających się o zasiłki z tego tytułu. Artykuł omawia przyszłość i rolę systemu świadczeń pogrzebowych i ocenia jego znaczenie w ramach struktur opieki społecznej

w tym kraju. W konkluzji stwierdza natomiast, że chociaż Rząd Koalicyjny Wielkiej Brytanii przygotował program reformy państwa opiekuńczego, nie uwzględnia on w wystarczającym stopniu potrzeby modernizacji i poprawy systemu świadczeń pogrzebowych

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 14, 18.

Crise du travail et redéfinition des frontières du social en Argentine à travers le prisme de la mobilisation des desocupados / Pia V. Rius // *Trav. Empl.* - 2014, nr 138, s. 99-116, tab. bibliogr.

Kryzys pracy i redefinicja granic socjalnych w Argentynie przez pryzmat mobilizacji bezrobotnych.

Prowadzone rozważania koncentrują się wokół zmian, jakim na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci podlegała praca w Argentynie. Impulsem do analizy była próba przyjrzenia się sytuacji panującej w tym kraju na przełomie wieków, w oparciu o doświadczenia zdobyte w trakcie ostatniego kryzysu finansowego i stwierdzenia jego wpływu na wzrost i bezrobocie. Zajmując się przypadkiem argentyńskim, zwrócono uwagę na wpływ recesji z przełomów wieków na transformacje systemów: politycznego, gospodarczego i socjalnego oraz jego oddziaływanie na integrację socjalną poprzez naukę i pracę. Autor omawiając sytuację gospodarczą, jaka panowała na przestrzeni kilku ostatnich dekad w Argentynie przypomina, iż zmiany zachodzące po 1970 roku, miały

wpływ również na dotychczasową dystrybucję dochodów. Wspomniany kryzys oddziaływał bowiem zarówno na tamtejszy model socjalny, jak i na zmiany w kontaktach społecznych. Był on bowiem impulsem do redefinicji dotychczasowych granic socjalnych i miał również wpływ na sposób mobilizacji osób bezrobotnych oraz ich warunki życia. W kontekście realizowanych polityk w Argentynie, będących pod wpływem ideologii liberalizmu, autor stara się znaleźć uzasadnienie dla interwencji podejmowanych przez państwo. Jego zdaniem podejmowane polityki prowadziły do powstawania napięć pomiędzy logiką prawa do pracy a logiką indywidualnego prawa do zabezpieczenia socjalnego.

Lutte contre la pauvrete et securite sociale: fissures dans un paradigme politique / Bea Cantillon, Natascha Van Mechelen // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2013, nr 3, s. 341-371, rys. tab. bibliogr.

Walka z ubóstwem i zabezpieczenie społeczne: rysa w paradygmacie politycznym.

Na przestrzeni ostatnich kilku dekad, nie udało się w państwach opiekuńczych zmniejszyć rozmiarów ubóstwa dochodowego wśród osób aktywnych na rynku pracy. Co ciekawsze, wysiłki podejmowane w tym celu nie powiodły się mimo obserwowanego wzrostu zatrudnienia. Autorzy dostrzegają również trudną sytuację rodzin, w przypadku których poziom zabezpieczenia wydaje się niższy niż jeszcze kilkanaście lat temu. Zastanawiając się nad perspektywami na przyszłość, wskazują na rolę jaką mają do odegrania systemy zabezpieczenia społecznego, które poprzez redystrybucję mogą się przyczyniać do zmniejszenia rozmiarów ubóstwa, a to z kolei skłania ich do poszukiwań odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób systemy zabezpieczenia społecznego mogą w skuteczny sposób zwalczać ubóstwo. Stanowić to może jednak duże wyzwanie z racji

tego, iż systemy te posiadają pewne ograniczenia strukturalne, które zmniejszają ich możliwości zwalczania ubóstwa w stosunku do osób aktywnych zawodowo. Do tego dochodzi zmiana dotychczasowych paradygmatów, wynikająca z faktu, iż w wyniku polaryzacji zatrudnienia czy selektywności zagrożeń społecznych dotychczasowe paradygmaty np.: związane z mechanizmami solidarności społecznej są coraz trudniejsze do utrzymania. Autorzy mimo wszystko dostrzegają potencjał tkwiący w istniejących systemach zabezpieczenia społecznego, wskazując na te, które mogą okazać się skuteczne w walce z ubóstwem, zwłaszcza w połączeniu z nowymi rozwiązaniami.

Precarious work, protest masculinity and communal regulation: South Asian young men in Luton, UK / L. McDowell, E. Rootham, A. Hardgrove // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 847-864 bibliogr.

Praca nieregularna, protest mężczyzn a regulacje komunalne: młodzi mężczyźni z południowej Azji w Luton w Wielkiej Brytanii.

Niniejszy artykuł prezentuje argumenty młodych mężczyzn, emigrantów z południowej Azji, osiedlonych w Luton w Wielkiej Brytanii, przeciwko ich ekonomicznemu i społecznemu wykluczeniu. Na brytyjskim, lokalnym rynku pracy, który charakteryzuje się wysokim stopniem niepewności zatrudnienia, wszelkie prace fizyczne w charakterze pomocy domowej i usług opiekuńczych, zdominowane są przez kobiety. Możliwość znalezienia pracy przez młodych mężczyzn z klasy robotniczej z mniejszości narodowych, w tym „kobiecym sektorze z uśmiechem", graniczy z cudem. Protesty mężczyzn spotykają się z niechęcią społeczności Luton, ponieważ są postrzegane jako szerzenie

niepokojów społecznych. Zdarza się nawet, iż w częściowo zasymilowanym z miejscową społecznością grupach mniejszości narodowych w tej miejscowości, prawicowe organizacje prowokują reakcje uliczne wśród niezadowolonych młodych mężczyzn pochodzenia azjatyckiego w celu wsparcia swojego stanowiska konkretnymi faktami. Zamiast prób zaradzenia tym sytuacjom w postaci odpowiednich regulacji miejskich, reaguje się tylko w przypadku zamieszek powstałych w reakcji na konkretne prowokacje, co niestety nakręca spiralę niezadowolenia w grupie wykluczonych społecznie młodych ludzi z mniejszości narodowych w Wielkiej Brytanii.

Un regard Europeen sur l'Etat - providence Americain / Daniel Dumont // *Rev. Belge Secur. Soc*. - 2013, nr 3, s. 403-448.

Europejskie spojrzenie na amerykańskie państwo opiekuńcze.

W kontekście państwa opiekuńczego, autor postanawia przyjrzeć się bliżej przypadkowi jaki stanowią w tej materii Stany Zjednoczone. Przypomina, iż zgodnie z popularną w Europie tezą, w Stanach Zjednoczonych nie istnieje model państwa opiekuńczego. Niektórzy badacze wskazują jednak na istnienie pewnych pozostałości po państwie opiekuńczym, w postaci istniejącego ograniczonego systemu i programów skierowanych do osób ubogich. Pomimo rozpowszechnionych wśród europejskich badaczy poglądów na temat szczątkowości amerykańskiego państwa opiekuńczego, poglądy amerykańskie w tej materii bardzo się różnią od europejskich, a wielu nawet prominentnych Amerykanów jest zdania, że istniejący w USA system zabezpieczenia społecznego jest za obszerny, co może nieść ze sobą negatywne skutki. Mając na uwadze istnienie tak odmiennych opinii, na temat amerykańskiego systemu zabezpieczenia

społecznego, autor postanawia poddać analizie oba wspomniane do niego podejścia, starając się jednocześnie wyjaśnić wątpliwości, czy w ogóle zasadne jest ocenianie systemu amerykańskiego z europejskiej perspektywy. Autor stara się rozwikłać tę kwestię, nakreślając jednocześnie obraz panującego w USA sytemu i przedstawiając amerykańskie programy służące walce z ubóstwem. Punkt wyjścia w przeprowadzonej analizie stanowi wyjaśnienie różnic w zakresie definicji ubóstwa pomiędzy Stanami Zjednoczonymi i Europą.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

ZBIOROWE STOSUNKI PRACY - USA - NIEMCY GBP eng

Do investors avoid strong trade unions and labour regulation? Social dumping in the European automotive and chemical industries / M. Krzywdzinski // *Work Employ. Society.* - 2014, nr 6, s. 926-945, tab. bibliogr.

Czy inwestorzy omijają silne związki zawodowe i regulacje dotyczące zbiorowych stosunków pracy? Dumping socjalny w europejskim przemyśle motoryzacyjnym i chemicznym.

Rozszerzenie na wschód Unii Europejskiej wywołało gorące debaty społeczne, dotyczące dumpingu socjalnego w odniesieniu do standardów pracy i stosunków zawodowych, a mobilność kapitału postrzegana jest jako kluczowy element mechanizmu społecznego dumpingu. Autor w artykule wykorzystuje dane zbierane cyklicznie w latach 1999–2008 w Niemczech, w celu dokonania analizy determinantów przepływu kapitału (wskaźnik FDI) do krajów europejskich oraz porównuje FDI Niemiec i USA w przemyśle motoryzacyjnym i chemicznym. Dowodzi, że na FDI wpływają standardy pracy (w szczególności ochrona przeciwko zwolnieniom) oraz czynniki związane z regulacją

stosunków pracy. Stanowią one faktyczny mechanizm dumpingu społecznego. Ponadto, jak wskazują analizy, istnieją różnice w badanych sektorach, w zależności od kraju pochodzenia inwestora. Firmy z USA próbują omijać prowadzenie rokowań zbiorowych, narzucając odgórne rozwiązania, firmy niemieckie natomiast, uznają interwencję odgórną w negocjacje zbiorowe za niepożądaną. Poziom uzwiązkowienia nie wpływa na zmiany w zakresie FDI w żadnym wypadku, ani negatywnie, ani pozytywnie.

Informelle Tarifabweichungen und die innere Erosion des deutschen Tarifsystems / Alexandra Mergener, Fabienne Decieux, Oliver Nachtwey // *WSI Mitt.* - 2015, nr 2, s. 86-95, tab. bibliogr.

Nieformalne wycofanie się z układów zbiorowych pracy i wewnętrzna erozja niemieckiego systemu taryfowego.

Chociaż na pierwszy rzut oka ogólny system zbiorowych stosunków pracy w Niemczech, wraz z jego kluczowym elementem jakim jest autonomia taryfowa, uchodzi za sprawny i zdolny do dostosowania się do zmieniających się uwarunkowań, to w praktyce jego sytuacja nie jest wcale tak dobra i wykazuje on wręcz pewne symptomy erozji. Zdaniem autorów obok rozwiązań instytucjonalnych, takich jak: możliwość członkostwa w organizacji pracodawców bez objęcia układami zbiorowymi pracy, które prowadzą do osłabienia mocy związania postanowieniami, istnieją również inne czynniki prowadzące, poprzez niekontrolowaną i dziką decentralizację systemu, do jego erozji. W ich opinii, obok formalnych instrumentów na rzecz elastyczności systemu taryfowego,

duże znaczenie odgrywają również mechanizmy nieformalne, które poprzez stosowanie norm i implementację procesów sprawiają, iż związki zawodowe i rady pracownicze, nie są w stanie wpływać na procesy odchodzenia od układów taryfowych, które przejmują niekontrolowany charakter. Jednocześnie, ze względu na deficyt danych na ten temat w ramach dotychczasowych badań, autorzy zaproponowali dwa empiryczne konstrukty, w oparciu o dane pochodzące z badania rad pracowniczych przeprowadzonego przez WSI, które pozwoliły przyjrzeć się temu zjawisku bliżej. Wspomniane badanie pozwoliło na zidentyfikowanie firm stosujących niekontrolowane metody obchodzenia układów zbiorowych. Owe podejście nie tylko wzmacniało negatywne postawy wobec tych układów wśród rad pracowniczych, ale również zwiększały ryzyko konfliktu z zarządem.

On the uses and misuses of worker participation: different forms for different aims of employee involvement / M. Biasi // Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat. - 2014, nr 4, s. 459-481.

O wykorzystywaniu i niewykorzystywaniu udziału partycypacji pracowniczej: różne formy dla różnych celów zaangażowania pracowników.

Rozważając szerokie spektrum znaczenia ekspresji „partycypacji pracowniczej" w firmie, autor analizuje różnice pomiędzy znaczącymi doświadczeniami w zakresie włączania pracownika w zarządzanie przedsiębiorstwem, rozpoczynając swoje rozważania od „modelu marki (znaku jakości)", niemieckiego flagowego systemu wzajemnego dookreślania się pracowników i zarządzających. Dokonuje analizy niemieckiego systemu, jego początków, charakterystyki założeń, poziomów krytycznej oceny progresywnego ruchu, począwszy od typowych dla tego kraju, „silnych" form obowiązkowej partycypacji pracowniczej, do „słabego" negocjowanego modelu europejskiego „równoczesnego wykorzystania" zarządzającej i finansowej partycypacji pracowniczej, typowej

dla modelu włoskiego (umocowanego ustawowo). Omawia też formy partycypacji pracowniczej w ramach systemu strat i zysków firmowych, któremu towarzyszy często utrata pewnych praw pracowniczych, w najnowszym systemie „dzielenia praw" w Wielkiej Brytanii. Na zakończenie przedstawia analizę porównawczą wszystkich systemów, co prowadzi do sformułowania ogólnej refleksji na temat różnic pomiędzy poziomem „wykorzystania" i „niewykorzystania" partycypacji pracowniczej w poszczególnych krajach, w odniesieniu do wartości i założeń leżących u podstaw idei i programów włączania pracownika w zarządzanie firmą.

Tarifpolitischer Jahrers bericht 2014: zwischen Mindestlohn und Tarifeinheit / R. Bispinck // *WSI Mitt.* - 2015, nr 2, s. 125-132, rys. tab

Roczny raport na temat ustaleń politycznych w sprawie układów taryfowych w 2014 roku: pomiędzy płacą minimalną a spójnością układów taryfowych.

Autor omawia najważniejsze efekty rundy negocjacji w ramach układów taryfowych w 2014 roku. Charakteryzując ten okres przypomina, że niewątpliwie istotny wpływ wywarły na prowadzone w owym czasie negocjacje taryfowe dwa wydarzenia – wprowadzenie ogólnie obowiązującej, ustawowej płacy minimalnej oraz przygotowywane ustawowe regulacje dotyczące tzw. zgodności taryfowej. Wpływały one na działania taryfowe podejmowane w branży tzw. niskich płac oraz przez Deutsche Bahn AG, gdzie panował konflikt wokół negocjacji taryfowych prowadzonych przez związki zawodowe. Omawiając szczegółowiej omawiany okres negocjacji taryfowych autor przypomniał, iż miał on miejsce w dobie korzystniejszej sytuacji gospodarczej, niż w latach ubiegłych, czego wyrazem był obok wzrostu PKB również wzrost liczby osób aktywnych zawodowo i zatrudnionych.

Odbiło się to również na ustaleniach poczynionych w rundzie 2014 roku, które okazały się korzystniejsze dla pracowników, niż przed rokiem. W jej efekcie bowiem w wielu branżach i obszarach objętych postanowieniami, zostały zawarte układy taryfowe przewidujące wzrost płac o 3%. Ponadto, w obliczu niskiej stopy inflacji, roczny realny wzrost płac ustalanych w ramach porozumień taryfowych w 2014 roku, wynosił około 2%, sprawiając tym samym rozdysponowanie neutralnej puli środków pozostających do podziału. Omawiając z kolei efekty podejmowanych działań przez centrale związkowe, wskazano osiągnięcia związku DGB, który wynegocjował układy taryfowe dla ponad 7,6 mln zatrudnionych, których przeciętny okres trwania wynosił prawie 2 lata.

Transnational trade union strategies towards European wage policy: a neo-institutional framework / S. Pernicka, V. Glassner // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 317-334, tab. bibliogr.

Ponadnarodowe strategie związków zawodowych wobec europejskiej polityki płacowej: ramy neo-instytucjonalne.

Wielu badaczy stosunków zawodowych zakłada obecnie, iż umiędzynarodowienie gospodarki, integracja ekonomiczna i monetarna w UE, a także strategie zarządcze „reżim firmowy" oraz zarządzanie zewnętrzne, prowadzą raczej do konkurowania między sobą związków zawodowych, niż do współpracy, ze względu na narastające interesy narodowe i zróżnicowanie krajowych systemów zbiorowych stosunków pracy. Artykuł prezentuje analizę ponadnarodowej strategii związków zawodowych w dziedzinie polityki płacowej, z zastosowaniem socjologicznej teorii neo-instytucjonalnej. Autorzy dokonują przeglądu istniejących poglądów na temat roli związków zawodowych jako strony organizacyjnej w koordynacji zbiorowych rokowań płacowych, oraz

omawiają różnice pól działania oraz aktywności w wymiarze instytucjonalnym, w ramach tych koncepcji. Ponadto analizują siłę i możliwość zrzeszania się oraz ponadnarodowej współpracy organizacji pracowniczych. Na zakończenie prezentują oni dowody, opisane w literaturze przedmiotu, na ponadnarodową koordynację rokowań płacowych w przemyśle metalowym.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - SZKOLENIE ZAWODOWE - AUSTRALIA GBP eng

Union membership and job-related training: incidence, transferability, and efficacy / C. Jeffrey Waddoups // *Br. J. Ind. Relat*. - 2014, nr 4, s. 753-778, tab. bibliogr.

Członkostwo w związkach zawodowych a szkolenie zawodowe: opis przypadków, przepływu i efektywności.

Artykuł omawia relacje pomiędzy faktem członkostwa w związkach zawodowych a częstotliwością odbywania szkoleń zawodowych przez pracowników, korzyściami ze szkoleń w postaci transferu wiedzy do innych osób zatrudnionych w danej firmie oraz stopniem, w jakim pracownicy należący do związków postrzegają korzyści płynące ze szkoleń w odniesieniu do swojej efektywności zawodowej. Autor studium wykorzystuje do swoich analiz dane pochodzące z Biura Statystyki Australii. Rezultaty przeprowadzonych symulacji i szacunków wskazują, że członkowie związków zawodowych o wiele częściej, w porównaniu z innymi pracownikami niezrzeszonymi, uzyskują dostęp do sponsorowanych szkoleń zawodowych, ale jedynie związkowcy płci męskiej najczęściej raportują o korzyściach płynących ze szkoleń, w których uczestniczyli.

Częstsze szkolenia członków organizacji związkowych nie przyczyniły się jednak, jak wykazały analizy, do przepływu wiedzy i umiejętności do innych pracowników zatrudnionych w tej samej firmie.

Varieties of trade union organizing in Central and Eastern Europe: a comparison of the retail and automotive sectors / A. Mrozowicki // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2014, nr 4, s. 297-315, tab. bibliogr.

Różnorodność organizacji związkowych w Europie Środkowej i Wschodniej: porównanie sektorów handlu detalicznego i motoryzacyjnego.

W latach 90. ubiegłego wieku związki zawodowe w Europie Środkowej i Wschodniej (EŚW) rzadko angażowały się w różnego rodzaju aktywności natury związkowej, zarówno o charakterze instytucjonalnym, organizacyjnym, jak i strukturalnym. Tym samym nie były w stanie przezwyciężyć swojej bierności z czasów socjalizmu i przyciągnąć nowych członków, w zmieniającej się rzeczywistości kapitalizmu. Jednakże w jakiś sposób, znów zaczęły pozyskiwać niezrzeszonych jeszcze pracowników do swoich szeregów. Działania te podjęły organizacje związkowe w Polsce już pod koniec lat 90. ubiegłego wieku, a w innych krajach Europy Środkowej i Wschodniej od 2000 r. Przyśpieszenie tej aktywności nastąpiło w latach 2004–2007, wtedy też zwiększyła się

moc negocjacyjna nowych związków zawodowych. Niniejszy artykuł podejmuje próbę wyjaśnienia istniejącego zróżnicowania w obrębie podejść i strategii związkowych do rekrutacji nowych członków, koncentrując się na organizacjach działających w sektorach handlu detalicznego i motoryzacyjnym. Autor pracy prezentuje analizy przekrojowe i porównawcze dotyczące Estonii, Polski, Rumunii i Słowenii w obrębie obu wspomnianych sektorów gospodarki, uwzględniając rolę kontekstu organizacyjnego, zasobów ludzkich, jakimi dysponują związki oraz rolę związkowych agencji społecznych.

INDEKS ALFABETYCZNY

Adams Z. 13.
Adnet B. 39
Alberti G. 17
Andersson F. 6
Avanzi L. 33

Bartkiw T. J. 22
Beco G. de 34
Bergvall-Kåreborn B. 19
Biasi M. 48
Bispinck R. 49
Boxall P. 21
Burgess S. 6

Cantillon B 43
Card D. 8
Cohen V. 30

Daniel E. 23
Deakin S. 13
Decieux F. 47
Defauw A. 39
Di Domenico M. 23
Dubois M. 36
Dumont D. 45
Dunn A. 32

Fremigacci F. 2

Fröhler N. 37
Furåker B. 16

Gaussard L. 29
Glassner V. 50
Grasso M. T. 32

Hanson A. 26
Hardgrove A. 44
Harris N. 41
Hawley Z. 26
Howcroft D. 19

Kahn-Nisser S. 35
Kihwelo P. F. 40
Kind M. 15
Koutentakis F. 10.
Krzywdzinski M. 46

Lane J. 6

Macky K. 21
Mauno S. 31
McDowell L. 44
McIntosh B. 12
Mergener A. 47
Miyoshi K. 14
Mojsoska Blazevski N. 27
Mrozowicki A. 52
Munro A. 12

Nachtwey O. 47
Nergaard K. 16
Nevejan H. 38
Nunan D. 23

Parent G. 1, 4
Perez C. 5
Pernicka S. 50
Petreski B. 27
Petreski M. 27

Rius P. V. 42
Rootham E. 44
Roupnel-Fuentes M. 3
Saloniemi A. 16
Sarimehmet Duman Ő. 18
Saunders C. 32
Sautory O. 1
Schulten T. 28
Stephan G. 11
Sugeno K. 24
Sweet S. 7

Tanaka Y. 25
Terracol A. 2

Van Camp G. 38
Van Mechelen N. 43

Waddoups C. J. 51
Wright T. 9
Yamakoshi K. 24
Yeow J. 20

Spodziewana aktywność zawodowa 15-latków
(w latach)

Kraj	2010	2011	2012	2013
Austria	36,0	36,2	36,5	36,7
Belgia	32,5	32,1	32,2	32,5
Bułgaria	31,5	31,1	31,6	32,0
Cypr	36,9	36,6	36,3	36,3
Czechy	33,9	33,9	34,3	34,7
Dania	39,4	39,5	39,3	39,0
Estonia	35,8	36,0	36,2	36,5
Finlandia	36,8	37,2	37,4	37,2
Francja	43,1	34,3	34,6	34,7
Grecja	32,3	32,0	32,0	32,1
Hiszpania	34,5	34,6	34,8	34,8
Holandia	39,0	39,1	39,6	39,8
Irlandia	34,3	34,1	34,1	34,6
Islandia	44,6	44,4	44,4	45,5
Litwa	33,1	33,8	34,0	34,1
Łotwa	34,5	34,3	35,0	34,8

cd. **Spodziewana aktywność zawodowa 15-latków (w latach)**

Kraj	2010	2011	2012	2013
Luksemburg	31,6	31,9	32,5	32,7
Malta	30,3	31,1	31,6	32,6
Niemcy	36,8	37,4	37,5	37,9
Norwegia	39,5	39,3	39,6	39,5
Polska	31,6	31,8	32,1	32,2
Portugalia	36,9	36,9	36,9	36,6
Rumunia	32,3	32,0	32,4	32,6
Słowacja	32,4	32,5	32,8	33,0
Słowenia	34,2	33,7	33,6	33,7
Szwajcaria	41,4	41,6	41,8	41,9
Szwecja	40,0	40,3	40,6	40,9
W. Brytania	37,9	38,0	38,2	38,4
Włochy	29,6	29,7	30,5	30,3
Węgry	29,2	29,6	30,3	30,8

Źródło: Eurostat.