GBP i ZS
GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

# BIBLIOGRAFIA

## ZATRUDNIENIE I BEZROBOCIE W ŚWIECIE

Literatura polska i obca
za lata 1985–1991
w wyborze

Warszawa 1992

GBPiZS
Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego
0037505

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

# ZATRUDNIENIE I BEZROBOCIE W ŚWIECIE

## Literatura polska i obca za lata 1985–1991

### w wyborze

Opracowała Ewa Wyglądała

Warszawa 1992

D.268/92

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

00-496 Warszawa
ul. Mysia 2
Tel.: 29-96-33
21-71-34

37505

Inf. [redacted]

Główna Biblioteka Pracy i Zabezp. Społ. w Warszawie

10.IX.92

bibliogr. spec
zatrudnienie
bezrobocie

nr. inw. 37505

Skład i druk: ZWP MPiPS. Zam. 326/92. Nakł. 200 egz.

SPIS TREŚCI


Przedmowa ..... V
Wykaz tytułów czasopism i ich skrótów ..... VII
Wykaz skrótów i symboli ..... XI

I. TEORETYCZNE ZAGADNIENIA RYNKU PRACY ..... 1

II. RYNKI PRACY ..... 12
1. Zagadnienia ogólne ..... 12
2. Mobilność siły roboczej ..... 44

III. ZATRUDNIENIE ..... 55
1. Zagadnienia ogólne ..... 55
2. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach, działach gospodarki i zawodach ..... 66
3. Praca na własny rachunek ..... 76
4. Praca nieformalna ..... 77
5. Różne formy zatrudnienia ..... 81

IV. ZATRUDNIENIE KOBIET ..... 89
1. Zatrudnienie kobiet w poszczególnych krajach ..... 89
2. Równouprawnienie zawodowe kobiet ..... 108

V. ZATRUDNIENIE DZIECI I MŁODZIEŻY ..... 116
1. Praca dzieci ..... 116
2. Praca młodzieży ..... 118

VI. ZATRUDNIENIE OSOB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. REHABILITACJA PRZEZ PRACĘ ..... 125

VII. ZATRUDNIENIE LUDZI STARSZYCH ..... 132

VIII. ANALIZA, PLANOWANIE I WYKORZYSTANIE SIŁY ROBOCZEJ ..... 139

IX. POLITYKA ZATRUDNIENIA ..... 154

X. PROBLEMY BEZROBOCIA.....166
1. Bezrobocie w poszczególnych krajach.....166
2. Bezrobocie kobiet.....174
3. Bezrobocie młodzieży.....175
4. Zwolnienia z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy.....177
5. Osłona socjalna bezrobotnych.....178
6. Zwalczanie bezrobocia.....185
a. Zagadnienia ogólne.....185
b. Tworzenie nowych miejsc pracy.....196
c. Szkolenie bezrobotnych.....201
7. Osobiste i społeczne konsekwencje bezrobocia.....203
8. Opinie o bezrobociu.....206
XI. POŚREDNICTWO PRACY.....207

Indeks autorski.....211
Wykaz wyoranych haseł występujących w zrębie głównym.....219

## PRZEDMOWA

W tworzeniu gospodarki rynkowej Polska natrafia na problemy[1/], z którymi inne państwa zmagają się już od dłuższego czasu. Prezentowana bibliografia umożliwi poznanie problemów bezrobocia, zatrudnienia, pośrednictwa pracy, mechanizmów rynku pracy itp. występujących w tych krajach oraz sposobów ich rozwiązywania.

Bibliografia "Zatrudnienie i bezrobocie w świecie" jest bibliografią adnotowaną. Przy jej opracowywaniu wykorzystano zbiory oraz wydawnictwa informacyjne Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.[2/]

Bibliografia obejmuje w w y b o r z e literaturę polską i obcą z lat 1985-1991.

Rejestruje ona wydawnictwa zwarte i artykuły z czasopism. Całość licząca 900 pozycji została przedstawiona w następujących działach: I. Teoretyczne zagadnienia rynku pracy; II. Rynki pracy; III. Zatrudnienie; IV. Zatrudnienie kobiet; V. Zatrudnienie dzieci i młodzieży; VI. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Rehabilitacja przez pracę; VII. Zatrudnienie ludzi starszych. VIII. Analiza, planowanie i wykorzystanie siły roboczej; IX. Polityka zatrudnienia; X. Problemy bezrobocia; XI. Po Rednictwo pracy.

W niektórych działach /tam gdzie materiał na to pozwolił/ zastosowano podział według bloków państw /kraje uprzemysłowione; kraje Europy Środkowo-Wschodniej; kraje rozwijające się/, a w ich ramach według poszczególnych krajów.

Bibliografię uzupełniają: wykaz tytułów czasopism i ich skrótów, indeks autorski oraz wykaz wybranych haseł występujących w zrębie głównym.

---

1/ Zatrudnienie i bezrobocie w Polsce. Literatura polska w wyborze 1985-1990 /oraz/ wrzesień 1990 r. - wrzesień 1991 r.- Warszawa: 1990, 1991.

2/ Przegląd Dokumentacyjny /miesięcznik/ 1985-1991; Bibliografia Ekonomicznych i Społecznych Zagadnień Pracy. Piśmiennictwo polskie za lata 1985-1991 /rocznik/.

WYKAZ TYTUŁÓW CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Acta Oecon. - Acta Oeconomica
Acta UL Fol.Oecon. - Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica
Acta UNC Ekon. - Acta Universitatis Nicolai Copernici. Nauki Humanistyczno-Społeczne. Ekonomika
Arb.u.Arb.-Recht - Arbeit und Arbeitsrecht
Arb.u.Beruf - Arbeit und Beruf
Arb.u.Recht - Arbeit und Recht
Arb.u.Soz.-Polit.- Arbeit und Sozialpolitik
Arb.u.Wirtsch. - Arbeit und Wirtschaft
Arb.-Wiss- Arbeitswissenschaften
Berufsbildung
Bezp.Pr. - Bezpieczeństwo Pracy
Biul.Ekon.PAP - Biuletyn Ekonomiczny Polskiej Agencji Prasowej
Biul.Inf.o Bud. - Biuletyn Informacyjny o Budownictwie
Biul.Inf.Rehab.Inwal. - Biuletyn Informacyjny. Rehabilitacja Inwalidów
Biul.Ochr.Pr. - Biuletyn Ochrony Pracy
Bull.Demogr.Nat.Unies - Bulletin Démographique des Nations Unies
Bull.Inf.Soc. - Bulletin d'Informations Sociales
Bundesarbeitsblatt
Comp.Labor Law J. - Comparative Labor Law Journal.
Compens.a.Benefits Rev. - Compensation and Benefits Review
Dossiers Statist.Trav.Emploi - Dossiers Statistiques du Travail et de l'Emploi
Droit Soc. - Droit Social
Echange Trav. - Echange Travail
Educ.Ouvr. - Education Ouvriére
Ekon.Nauki - Ekonomičeskie Nauki
Ekon.Org.Prom.Proiz. - Ekonomika i Organizacija Promyšlennogo Proizvodstva
Ekon.Org.Przeds. - Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa
Ekon.Pr. - Ekonomika Práce
Ekonomia UW - Ekonomia. Uniwersytet Warszawski. Wydział Nauk Ekonomicznych
Ekonomista

Employment Gaz. - Employment Gazette
Entreprises Form. - Entreprises Formation
Europe Prod.Ideas - Europe Productivity Ideas
Eurosocial
Eurosocial Newsl. - Eurosocial Newsletter
Eurostat.Schnell.Regionen - Eurostat.Schnellberichte Regionen
Femmes au Trav. - Femmes au Trevail
Form.Entreprises - Formation Entreprises [poprz.pt.Entreprises Formation]
Gosp.Adm.Państ. - Gospodarka Administracja Państwowa
Gosp.Plan. - Gospodarka Planowa
Hum.Pr. - Humanizacja Pracy
Ideol.i Polit. - Ideologia i Polityka
Ikon.Mis''l - Ikonomičeska Mis''l
Ind.Labor Relat.Rev. - Industrial and Labor Relations Review
Inf.Org.Int.Trav. - Informations de l'Organisation Internationale du Travail
Int.Labour Org.Inf. - International Labour Organisation.Information
Int.Labour Rev. - International Labour Review
J.Hum.Resources - The Journal of Human Resources
J.Labor Econ. - Journal of Labor Economics
J.Labor Res. - Journal of Labor Research
Japan Labor Bull. - Japan Labor Bulletin
Kob.i Życie - Kobieta i Życie
Kontr.Państ. - Kontrola Państwowa
Kult.i Społ. - Kultura i Społeczeństwo
Labour a.Soc. - Labour and Society
Labour Res. - Labour Research
Lett.Inf.CÉE - La Lettre d'Information du Centre d'Études de l'Emploi
Manag.Serv. - Management Services
Mater.Inf.Zakł.Ubezp.Społ. - Materiały Informacyjne Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Mitbestimmung - Die Mitbestimmung
Mitt.Arb.Markt Beruf. - Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung
Mod.Řízení - Moderní Řízení
Mon.Labor Rev. - Monthly Labor Review
Nar.Hosp. - Narodni Hospodarství

Nauč.Tech.Bibl.SSSR - Naučnye i Techničeskie Biblioteki SSSR
New Technol.Work a.Employment - New Technology, Work and Employment.
Not.Et.Doc. - Notes et Etudes Documentaires
Nowe Rol. - Nowe Rolnictwo
Occup.Out.Q. - Occupational Outlook Quarterly
Org.Met. - Organizacja, Metody, Technika w Administracji Państwowej
Ośw.Doros. - Oświata Dorosłych
Otázky Pr. - Otázky Práce
Państ.i Prawo - Państwo i Prawo
Pedag.Pr. - Pedagogika Pracy
Personal - Personal, Mensch und Arbeit im Betrieb
Personnel Rev. - Personnel Review
Plan.Choz. - Planovoe Chozjajstvo
Pokolenia
Polit.Ekon. - Politická Ekonomie
Polit.Społ. - Polityka Społeczna
Polityka
Polska 2000
Poszukiwania - Poszukiwania. Miesięcznik Teoretyczno-Polityczny Młodych
Pr.a Mzda - Práce a Mzda
Pr.Mater.Inst.Gosp.Krajów Rozwijających się - Prace i Materiały. Instytut Gospodarki Krajów Rozwijających się
Pr.Nauk.AE Wroc. - Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im.Oskara Langego we Wrocławiu
Pr.Zabezp.Społ. - Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Prezentacje
Probl.na Truda - Problemi na Truda
Probl.Pok. - Problemy Pokoju
Probl.Rehab.Zaw. - Problemy Rehabilitacji Zawodowej
Probl.Rodz. - Problemy Rodziny
Probl.Społ.Świata Kapit. - Problemy Społeczne Świata Kapitalistycznego
Profil
Prz.Org. - Przegląd Organizacji
Prz.Tech. - Przegląd Techniczny. Innowacje
Rev.Belge Sécur.Soc. - Revue Belge de Securité Sociale
Rev.Fr.Aff.Soc. - Revue Française des Affaires Sociales
Rev.Int.Sécur.Soc. - Revue Internationale de Sécurité Sociale

Rev.Int.Trav. - Renue Internationale du Travail
Rev.Trav. - Revue du Travail
Rob.Rol. - Robotnik Rolny
Rocz.Nauk Rol.Ser.G - Roczniki Nauk Rolniczych Seria G Ekonomika Rolnictwa
Rocz.Nauk Społ. - Roczniki Nauk Społecznych
Ruch Praw. - Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Ser.Législ. - Serie Législative, Bureau International du Travail
Służ.Prac. - Służba Pracownicza
Soc.a.Labour Bull. - Social and Labour Bulletin
Soc.Europe - Social Europe
Soc.Polit. - Socijalna Politika
Soc.Secur.Bull. - Social Security Bulletin
Social.Tr. - Socialističeskij Trud
Sociol.Issled. - Sociologičeskie Issledovanija
Sociol.Trav. - Sociologie du Travail
Sov.Zdr. - Sovetskoe Zdravoochranenie
Soz.Sicherheit - Soziale Sicherheit
Sozial.Arb.-Wiss. - Sozialistische Arbeitswissenschaft
Spr.i Ludzie - Sprawy i Ludzie
Spr.Międzyn. - Sprawy Międzynarodowe
Statistika
Stud.Mater.Inst.Nauk.Ekon. - Studia i Materiały. Polska Akademia Nauk. Instytut Nauk Ekonomicznych
Stud.Socjol. - Studia Socjologiczne
Stud.Socjol.-Polit. - Studia Socjologiczno-Polityczne
Sygnały CINTE - Sygnały. Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej
Tech.Gosp.Mor. - Technika i Gospodarka Morska
Trav.et Emploi - Travail et Emploi
Trav.et Soc. - Travail et Société
Tyg.Popul.Związkowiec - Tygodnik Popularny Związkowiec
Tyg.Rob. - Tygodnik Robotniczy
Tyg.Solidarność - Tygodnik Solidarność
Vest.Statist. - Vestnik Statistiki
Vie Soc. - Vie Sociale
Vopr.Ekon. - Voprosy Ekonomiki
Wektory
Wieś i Rol. - Wieś i Rolnictwo
Wieś Współcz. - Wieś Współczesna

Women at Work
Work Employment a.Soc. - Work, Employment and Society
Z.Arb.-Recht u.Soz.Recht - Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht
Zag.Ekon.Rol. - Zagadnienia Ekonomiki Rolnej
Zarządzanie
Zent.-Bl.Soz.-Versich.Soz.-Hilfe u.Versorgung - Zentralblatt für Sozialversicherung, Sozialhilfe und Versorgung
Zesz.Nauk.AE Katow. - Zeszyty Naukowe. Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamieckiego w Katowicach
Zesz.Nauk.AE Krak. - Zeszyty Naukowe. Akademia Ekonomiczna w Krakowie
Zesz.Nauk.AE Pozn.Ser.1 - Zeszyty Naukowe. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.Ser.I
Zesz.Nauk.AE Pozn.Ser.2 - Zeszyty Naukowe. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Ser.II Prace Doktorskie i Habilitacyjne
Zesz.Nauk.USzczec.Pr.Inst.Prawa - Zeszyty Naukowe. Uniwersytet Szczeciński. Prace Instytutu Prawa i Administracji
Zesz.Nauk.WSI Ziel.Góra Nauki Społ. - Zeszyty Naukowe. Wyższa Szkoła Inżynierska im.Jurija Gagarina w Zielonej Górze Nauki Społeczne i Ekonomiczne
Życie Gosp. - Życie Gospodarcze
Życie Szk.Wyż. - Życie Szkoły Wyższej

## WYKAZ SKRÓTÓW I SYMBOLI

AISS - Assocation Internationale de la Sécurité Sociale
BAS - Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung
bibliogr.- bibliografia
BIT - Bureau International du Travail
CEC - Commission of the European Communities
EC - European Communities
ECSWTR - European Centre for Social Welfare Training and Research
ed. - edition
EFILWC - European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition
ILO - International Labour Office
IMS - Institute Manpower Studies
ISSA - International Social Security Association
KNAG - Kominklijk Nederlands Aardrijkskunding Genootschap

NIIT - Naučno-Issledovatel'skij Institut Truda
nr - numer
OCDE - Organisation de Cooperation et de Developpement Economiques
OECD - Organisation for Economic Cooperation and Development
oprac. - opracował
PISM - Instytut Spraw Międzynarodowych
poz. - pozycja
rec. - recenzja
red. - redaktor
s. - strona
ser. - seria
SGGW-AR - Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego - Akademia Rolnicza
SGPiS - Szkoła Główna Planowania i Statystyki
Summ. - Summary
Tl. - Teil
tł. - tłumaczył
TNOiK - Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa
współaut. - współautor
z. - zeszyt
zob. - zobacz

## I. TEORETYCZNE ZAGADNIENIA RYNKU PRACY

1. ANKER R., KHAN M.E., GUPTA R.B.: Biases in measuring the labour force.- Int.Labour Rev. 1987 nr 2 s.151-167.

Różnice w pomiarach siły roboczej.

Przedstawiono wyniki badań statystycznych dot.mierzenia siły roboczej przy zastosowaniu czterech różnych jej definicji. Pierwsza z nich odnosi się do kategorii płacy otrzymywanej w wyniku zatrudnienia; druga, do uczestnictwa w gospodarce "pieniężnej", czyli płatna siła robocza oraz osoby zatrudnione na farmach rodzinnych lub w rodzinnych przedsiębiorstwach, które sprzedają produkty lub usługi; trzecia oparta jest na ONZ-owskich zaleceniach stosowanych przez MOP, w których brane są pod uwagę osoby pracujące, których produkt lub usługa jest uwzględniana w statystykach dochodu narodowego; czwarta definicja obejmuje osoby z poprzedniej grupy wraz z tymi, którzy podejmują działalność będącą wkładem w zaspokajaniu podstawowych potrzeb rodziny na dobra i usługi. Uzyskane wyniki zaprezentowano tak, aby różnice wynikające ze stosowania poszczególnych definicji były widoczne.

2. BARLING J.: Employment, stress and family functioning.- Chichester: J.Wiley, 1990. - 286 s.

Zatrudnienie, stres a funkcjonowanie rodziny.

Bogato udokumentowane opracowanie odnoszące się do pozytywnych i negatywnych zjawisk w życiu rodzinnym wywołanych pracą zarobkową /przede wszystkim rodziców/. Zdefiniowano problemy pracy, zatrudnienia itp. Scharakteryzowano sytuacje związane z zatrudnieniem i funkcjonowaniem małżeństwa. Wiele miejsca poświęcono pozycji kobiety-żony, jej doświadczeniom zawodowym, wpływowi pracy zawodowej na sprawowanie funkcji rodzicielskich. Omówiono problem funkcjonowania rodziny w sytuacji bezrobocia jednego lub obojga rodziców.

3. BEDNARZ J., CZAJA S.: Bezrobocie w teorii ekonomii i w praktyce gospodarczej kapitalizmu. Próba analizy teoretyczno-statystycznej.- Pr.Nauk.AE Wroc. 1986 nr 353 s.73-98, rys.tab. Rés., Rez.Summ.

4. BENGOECHES J.A.: Labour market flexibility in Spain.- Labour a.Soc. 1987 nr 1 s.55-67.

Elastyczność rynku pracy w Hiszpanii.

Problem definicji pojęcia "elastyczność rynku pracy". Zwolennicy koncepcji elastyczności rynku pracy wymieniają następujące jej aspekty: terytorialną i zawodową mobilność pracowników; elastyczność kosztów pracy, elastyczne kierowanie czynnikiem ludzkim na poziomie przedsiębiorstwa /łącznie z rekrutacją pracowników oraz warunkami ich zatrudnienia/, elastyczność w ustalaniu czasu pracy. W raporcie OECD poświęconemu temu tematowi określono elastyczność rynku pracy

przez wymienienie takich jej aspektów jak: terytorialna i funkcjonalna mobilność pracowników, elastyczność płac, organizacja pracy, czas pracy oraz edukacja i szkolenie pracowników. Sytuacja ekonomiczna jest czynnikiem mającym zasadniczy wpływ na elastyczność rynku pracy. Elastyczność ta traktowana jest jako środek łagodzenia konsekwencji obniżenia się popytu i wynikającej z tego konkurencji cenowej. Obecnie w Hiszpanii, potrzeba zwiększenia elastyczności rynku pracy jest szeroko rozumiana zarówno przez związki zawodowe, jak i organizacje pracodawców.

5. BOEHLKE J.: Zatrudnienie i inflacja w gospodarce kapitalistycznej we współczesnej myśli ekonomicznej.- Acta UNC Ekon. 1986 z. 14 s.133-146, wykr. Summ.

6. CARLBERG M.: Theorie der Arbeitslosigkeit. Angebotspolitik versus Nachfragepolitik.- München: Verl.F.Vahlen, 1988.- 159 s.

Teoria bezrobocia. Polityka podażowa a polityka popytowa.

Różnego rodzaju zakłócenia podaży i popytu /np. zahamowanie inwestycji, zakłócenia w polityce płacowej, szok wywołany wzrostem cen surowców, postęp techniczny/ wywołują szybkie lub powolne dopasowywanie się produkcji, cen, płac i kapitału do nowych warunków. Procesy te powodują bezrobocie. Autor stawia pytania: co jest ostatecznym powodem bezrobocia, czy aby je zwalczyć konieczna jest ekspansywna polityka popytowa, czy też ograniczenie płac. Istnieją dwa makroekonomiczne problemy: bezrobocie i inflacja. Odpowiednio do tego polityka stabilizacyjna ma dwa cele: pełne zatrudnienie i stabilizację cenową. Wybór odpowiedniego instrumentu powinien być uzależniony od rodzaju zakłócenia.

7. DECOUFLE A.C., MARUANI M.: Pour une sociologie de l'emploi.- Rev.Fr.Aff.Soc. 1987 nr 3 s.7-29 bibliogr.

Stworzyć socjologię zatrudnienia.

Autorzy zwracają uwagę, że w zasadzie nie istnieje taka dziedzina nauki jak socjologia zatrudnienia /przez zatrudnienie rozumieją pracę najemną/. Jak dotychczas problemami zatrudnienia zajmują się tylko ekonomiści, natomiast socjologowie koncentrują się na zagadnieniach pracy. Jest to istotna luka, którą należy zapełnić, jako że prawo i dostęp do zatrudnienia są zagadnieniami fundamentalnymi we współczesnym społeczeństwie. Jako przykład nie zbadanych procesów społecznych podano problem zatrudnienia kobiet - ogromny wzrost ich aktywności zawodowej we wszystkich grupach wieku i prawie bez względu na dzietność. Kryzys zatrudnienia dotyczy prawie wyłącznie mężczyzn - od 10 lat ich zatrudnienie maleje. Przyczyny tych zjawisk nie zbadano. Autor sugeruje, że warto byłoby wiedzieć dlaczego tak się dzieje.

8. DEMIDOV K.: ROŻDESTVENSKAJA S.: Territorial'nye metody regulirovanija rynka truda.- Social.Tr. 1991 nr 3 s.32-35.

Terytorialne metody regulowania rynku pracy.

Autorzy prezentują metody terytorialnego regulowania rynku pracy z punktu widzenia relacji między popytem a podażą. Przedstawiają cztery modele działań związanych z nadmiernym i niedostatecznym popytem i podażą. Odnośnie działań związanych ze zmianami popytu postulują głównie stosowanie metod o charakterze ekonomicznym /ulgi lub zaostrzenia podatkowe i warunków udzielania kredytów dla pracodawców, ograniczenie lub rozszerzenie skali zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawców w związku z prowadzeniem na danym terenie ekonomicznie uzasadnionej polityki zatrudnienia i in./ W przypadku działań związanych z kreowaniem podaży, za najefektywniejsze uznają te o charakterze organizacyjnym tj. rozwijanie kształcenia zawodowego, tworzenie banku danych dot. wolnych miejsc pracy, rejestrację bezrobotnych, wydłużanie lub skracanie okresu kształcenia w szkołach. Proponują też działania o charakterze mieszanym np. zmianę wieku emerytalnego i zmianę wysokości świadczeń /m.in. zasiłków dla kobiet przebywających na urlopach wychowawczych/.

9. DEMKO P.: Pojem "pracovný potencial".- Otazky Pr. 1990 nr 5 s.11.

Definicja pojęcia "potencjał pracy".

W oparciu o literaturę przedmiotu przeprowadzono analizę pojęcia "potencjał pracy", aby dojść do następujących wniosków: potencjał pracy jest wielkością zmienną; jego wielkość jest uzależniona od poziomu dojrzałości, świadomości, umiejętności indywidualnych osób i zespołów pracowniczych; potencjał kolektywu nie jest sumą potencjałów jego poszczególnych jednostek; nie jest możliwa jego bezpośrednia kwantyfikacja.

10. DRABOWSKI E.: Inflacja i bezrobocie w teorii monetaryzmu.- Wektory 1986 nr 2 s.18-20.

11. EUZÉBY A.: Indemnisation du chômage et emploi dans les pays industrialisés á économie de marché.- Rev.Int.Secur.Soc. 1988 nr 1 s.3-25.

Odszkodowanie z tytułu bezrobocia i zatrudnienie w rozwiniętych krajach gospodarki rynkowej.

Rozważania teoretyczne dotyczące wpływu ubezpieczenia na wypadek bezrobocia na samo zjawisko bezrobocia /a przede wszystkim n jego wielkość, czas trwania oraz na zwolnienia okresowe/. Autor nawiązuje do koncepcji opracowanej przez J.Rueffa oraz współczesnych kontynuacji tj. koncepcji zarobku rezerwowego i - będącej jej rozwinięciem - teorii ryzyka moralnego. Wspólną bazą tych poglądów jest przekonanie, że fakt istnienia zabezpieczenia na wypadek bezrobocia wpływa na jego poziom ogólny i powoduje wydłużenie okresu korzystania z zasiłków dla bezrobotnych. Dla uzasadnienia tych koncepcji prowadzono badania empiryczne w kilku uprzemysłowionych krajach; ich wyniki i wnioski z nich wypływające zaprezentowano w opracowaniu. Druga część artykułu dotyczy głównych kierunków pomocy bezrobotnym oraz intesyfikowania zatrudnienia. Wymienia się tu. obok zasiłków, formy aktywizacji zawodowej bezrobotnych /kształcenie.i przekwalifikowanie, prace publiczne jako

formę wprowadzania na rynek młodych bezrobotnych, dotacje dla przedsiębiorstw zatrudniających bezrobotnych, pomoc dla bezrobotnych podejmujących pracę poza miejscem dotychczasowego zamieszkania oraz ułatwienia dla bezrobotnych podejmujących działalność na własny rachunek/

12. FALARIS E.M.: Migration and wages of young men.- J.Hum. Resources 1988 nr 4 s.514-534.

Migracje a płace młodych mężczyzn.

Analiza teoretycznego modelu przyczyn migracji międzyregionalnej w USA młodych mężczyzn po ukończeniu nauki. Analiza wskazuje na pewne prawidłowości rządzące tym zjawiskiem, wynika z nich, iż młodzi mężczyźni podejmują decyzje migracyjne pod wpływem nadziei zmiany płacy. Autor wskazuje, że stosowany przezeń teoretyczny model analizy migracji międzyregionalnych w USA przydaje się w sferze konstruowania prognoz w dziedzinie regionalnej dystrybucji pracowników reagujących na zmiany płacowe lub zmiany w ich otoczeniu.

13. The FIGHT against unemployment / ed.R.Laygard, L.Calmfors.- Cambridge: MIT Press, 1987.- 204 s.- Tabele.

Walka z bezrobociem.

Makroekonomiczna analiza zależności bezrobocia i inflacji. Punktem wyjścia analizy jest naturalna stopa bezrobocia /stopa równowagi/, przy której inflacja jest stabilna./NAIRU/. Na przełomie lat 70-tych i 80-tych w teorii ekonomii przeważał pogląd, że NAIRU wyjaśnia dostatecznie problem bezrobocia i inflacji. Doświadczenia europejskie lat 80-tych nie potwierdziły teorii NAIRU. Wydaje się, że naturalna stopa bezrobocia wzrosła i dostosowała się do obecnego poziomu bezrobocia. Rozważono cztery hipotezy wyjaśniające to zjawisko: 1/ hipoteza szoku podażowego współwystępująca z obroną płac realnych /wzrost NAIRU wynika z niedostatecznego obniżenia się płac realnych/, 2/ mówi o zjawisku histerezy /trwałości/ NAIRU oddziaływuje na bieżący poziom bezrobocia. Kapitał osób długo będących bezrobotnymi ulega deprecjacji, co powoduje, iż coraz trudniej znaleźć im pracę, 3/ mówi o niedostatecznej efektywności alokacyjnej rynku pracy, 4/ o nadmiernej regulacji rynku pracy /m.in. wysokość zasiłków dla bezrobotnych może zniechęcić do poszukiwania pracy/.

14. FREEMAN Ch.: Nauka i technika a bezrobocie. Tł. A.Bentkowski.- Polska 2000 1988 t.1 s.191-207.

Dokonano krótkiego przeglądu zmieniających się postaw wobec kwestii bezrobocia i pełnego zatrudnienia w okresie minionych 50-ciu lat. Następnie odniesiono te zmieniające się postawy do kwestii związanych z postępem technicznym, a szczególnie do teorii długich cykli Schumpetera. Omówiono pokrótce poglądy G.Menscha, który podjął ostatnio próbę rozwinięcia myśli Schumpetera. Wreszcie krótko omówiono implikacje polityczne, wypływające z przeprowadzonych analiz.

15. FREYSSINET J.: Le chômage.- Paris : Éd.Découverte 1988,- 127 s. - Tabele.

Rec.: Graniewska D., Polit.Społ. 1990 nr 9 s.25-27.

Bezrobocie.

Omówiono następujące problemy: definicje i metody obliczania skali bezrobocia; podatność na bezrobocie i szanse ponownego zatrudnienia; wzrost siły roboczej jako czynnik prowadzący do wzrostu bezrobocia, zachowania bezrobotnych, postęp techniczny jako źródło bezrobocia; bezrobocie "klasyczne" i bezrobocie "keynowskie". bierne i aktywne programy zwalczania bezrobocia, restrukturyzacja jako źródło zatrudnienia, wzrost gospodarczy jako źródło przyrostu nowych miejsc pracy.

16. GAMBIER D., VERNIÈRES M.: Le marché du travail.- Paris : Economica 1985.-213 s. - Tabele, bibliogr. s.204-213.

Rynek pracy.

Autorzy próbują odpowiedzieć na pytania: co to jest rynek pracy, jak funkcjonuje, jakie cechy go charakteryzują. Wskazują na istnienie szeregu różnych teorii dotyczących rynku pracy, którym brak jednak spójności. W związku z tym podkreślają potrzebę przeprowadzenia ujednoliconej analizy wszystkich tych teorii, aby na tej podstawie rozpoznać główne mechanizmy, które w różny sposób wpływają na decyzje indywidualne w sferze zatrudnienia. W tej koncepcji rolę podstawową powinna odgrywać kategoria kwalifikacji pozwalająca połączyć trzy dziedziny wpływające na rynek pracy tj. system kształcenia zawodowego, podział pracy i dystrybucję dochodów z pracy. Przedstawiają swoją koncepcję źródeł i skutków kryzysu na rynku pracy, w zakresie problemów wynikających z segmentacji rynku pracy między różne kategorie pracowników /kobiety, młodzież, imigranci/.

17. HARDWICK Ph.: The problems of unemployment and inflation. London : Longman, 1987. - 144 s.- Tabele.

Problemy bezrobocia i inflacji.

Od dwudziestu lat Wlk.Brytania i inne wysoko uprzemysłowione kraje Europy Zachodniej stoją wobec barier ograniczających dynamikę rozwoju gospodarczego - bezrobocia i inflacji. Autor analizuje znaczenie tych zjawisk, metody obliczania poziomu bezrobocia i tempa inflacji oraz trudności związane z interpretowaniem oficjalnej statystyki gospodarczej. Omawia ekonomiczne i społeczne skutki bezrobocia i inflacji, a także podstawowe czynniki charakteryzujące rynki pracy. W odniesieniu do Wlk.Brytanii autor analizuje rolę rządu w sferze realizacji programów walki z bezrobociem i inflacją w latach 1979 i 1986. Przedstawia również programy alternatywne. Rozważania bogato zilustrowano odpowiednimi przykładami wziętymi z najnowszych zestawień statystycznych dotyczących poziomu bezrobocia i inflacji.

18. KAPLINSKY R.: Micro-electronics and employment revisited. A review.- Geneva : ILO, 1987.- 181 s. - Tabele, bibliogr.

Mikroelektronika i zatrudnienie. Powrót do tematu. Przegląd zagadnień.

Studium zawierające krytyczny przegląd teoretycznych i empirycznych analiz wpływu zastosowania mikroelektroniki na zatrudnienie. W opracowaniu uwzględniono zarówno specyfikę sytuacji krajów wysoko rozwiniętych ekonomicznie, jak i krajów Trzeciego Świata. Bardzo charakterystycznym faktem jest, że nowe technologie rozprzestrzeniają się w świecie bardzo szybko w okresie słabego jak i gwałtownego tempa rozwoju gospodarczego.

19. KAUFMAN B.E.: The economics of labor markets and labor relations.- Chicago: Dryden Press, 1986.- 625 s.- Tabele.

Ekonomika rynków pracy i stosunków przemysłowych.

Przedstawiono m.in.: pojęcie rynku pracy /rozważania teoretyczne i praktyczne/, czynniki determinujące płace, oczekiwania wobec świata pracy /elastyczność zachowań wobec zmian technologicznych/, oddziaływanie związków zawodowych na rynek pracy /przede wszystkim aspekty ekonomiczne/, kwestie bezrobocia, a także zagadnienia inflacji i jej wpływ na kształtowanie się rynku pracy.

20. KEYNES J.M.: Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza / tł. M.Kalecki, S.Rączkowski, przedm.A.Szeworski. - Wyd. 2 przejrz. i popr. - Warszawa : Państ.Wydaw.Nauk., 1985. - 435 s. /Ekonomia XX wieku/.

21. KNIGHT K.G.: Unemployment: an economic analysis.- London: Croom Helm 1987,-411 s. - Tabele, bibliogr.s.386-408.

Bezrobocie: analiza ekonomiczna.

W krajach wysoko rozwiniętych bezrobocie stanowi obecnie jeden z podstawowych problemów ekonomicznych, podlegających nieustannie analizom zarówno teoretycznym, jak i empirycznym. Autor koncentruje się na teorii ekonomicznej bezrobocia, a zwłaszcza na rynku pracy. Podkreśla znaczenie wielopłaszczyznowej natury bezrobocia i sugeruje, że w tej sytuacji decydenci muszą konstruować i realizować również wieloczynnikowe i wielopłaszczyznowe programy, w których uwzględnia się złożony charakter bezrobocia. Następnie omawia m.in. następujące zagadnienia: bezrobocie w świetle kosztów i kryteriów pomiarowych, makroekonomię bezrobocia, bezrobocie strukturalne w świetle badań empirycznych, bezrobocie innego niż strukturalny charakteru,a także programy i perspektywy bezrobocia.

22. KOLL W.: Geldmenge, Lohn und Beschäftigung. Gesamtwirtschaftliche Bedlingungen für mehr Beschäftigung bei Stabilität.- Tübingen: J.C.B.Mohr, 1988,-104 s.

Ilość pieniędzy, płace i zatrudnienie. Ogólnogospodarcze warunki zwiększenia zatrudnienia przy zachowaniu stabilności.

Zmniejszenie bezrobocia jest obecnie jednym z największych wyzwań dla polityki gospodarczej, a przez to dla nauk ekonomicznych. Co jest powodem bezrobocia? Autor nie zgadza się z wyjaśnieniami

które sprowadzają się do dwóch tez: "za wysokiej płacy realnej" lub "keynesjańskiego bezrobocia z klasycznym zanieczyszczeniem", analizując stosunek tych obu tez do siebie i ich logiczne powiązania. Dużą część pracy poświęca autor empirycznej analizie rozwoju bezrobocia np. RFN i USA. Stwierdza istnienie dużego wpływu polityki płacowej i monetarnej na kształtowanie poziomu zatrudnienia i cen. Problematyka wyboru jednego z instrumentów /polityka płacowa czy monetarna/ ustępuje miejsca konieczności koordynacji obydwu instrumentów dla osiągnięcia stabilności cen i zwiększenia zatrudnienia.

23. KORNAI J.: Wzrost, niedobór, efektywność : makrodynamiczny model gospodarki socjalistycznej / tł. Z.Wiankowska. - Warszawa: Państ.Wydaw.Nauk. 1986. - 152 s. : rys. -(Ekonomia XX wieku).- Tabele.

M.in. teoria zatrudnienia.

24. KROMPHARD J.: Arbeitslosigkeit und Inflation. Eine Einführung in die makrooekonomichen Kontroversen.- Göttingen: Vandenhoeck u.Ruprecht, 1987. - 271 s.:wykr.

Bezrobocie i inflacja. Wprowadzenie w makroekonomiczne kontrowersje.

Bezrobocie i inflacja - dwa najpoważniejsze zjawiska ekonomiczne odzwierciedlające aberacje rozwoju gospodarczego - autor przedstawia korzystając z makroekonomicznych teorii. Omawia także najważniejsze kontrowersje związane z koncepcjami zwalczania tych zjawisk. Autor wskazuje, że bezrobocie i inflacja należą do centralnych problemów teorii ekonomicznej i politycznej i jako takie są we współczesnym świecie żywo i wszędzie dyskutowane. Podaje szereg argumentów i kontrargumentów, aby wykazać, iż podstawowa sprzeczność między neoklasycznymi i neoliberalnymi oraz keynesowskimi pojęciami daje się wyjaśnić nie tylko poprzez analizę bezrobocia i inflacji, ale również poprzez polityczne i gospodarcze koncepcje oraz strategie stosowane w zwalczaniu tych dwóch zjawisk. Autor omawia m.in. takie kwestie jak pełne zatrudnienie, i stabilne ceny.

25. KWIATKOWSKI E.: Keynesowska koncepcja popytu na siłę roboczą.- Acta UL Fol.Oecon. 1987 nr 75 s.3-12 Summ.

26. - : Polityka zwalczania bezrobocia w Wielkiej Brytanii lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych oraz jej teoretyczne uwarunkowania.- Acta UL Fol.Oecon. 1990 nr 107 s.119-137.

27. M/a/cKENNA C.J.: Uncertainty and the labour market.- Brighton: Wheatsheaf Books, 1985. - 165 s. - Tabele, bibliogr. s.155-164.

Niepewność a rynek pracy.

Próba przeglądu i syntezy najważniejszych prac zajmujących się w ostatnim czasie teorią poszukiwania pracy, która pomaga w wyjaśnieniu wielu problemów rynku pracy. Omówiono poszczególne modele poszukiwania pracy i stosowane techniki kontrolne, posługując się skonstruowanymi w tym celu równaniami matematycznymi. Motywy i metody szukania pracy przez osoby niepracujące lub już zatrudnione i pragnące ją zmienić oraz zachowanie firm starających się o pracowników i stosowane przez nie bodźce m.in. płacowe. Oprócz rozważań teoretycznych, książka zawiera implikacje o charakterze empirycznym, uwzględniono w niej m.in. takie czynniki jak: teorie mikro- i makroekonomiczne, wpływ konsumpcji popytu i podaży, inflacji i bezrobocia oraz zasiłków dla bezrobotnych na proces poszukiwania pracy.

28. MASON W., RICHTER L.: Information sur le marché de l'emploi par le canal des "information clés".- Geneve : BIT, 1987. - 55 s.

Informacje o rynku pracy za pośrednictwem "kluczowych informatorów".

Podręcznik metodyczny opracowany przez Międzynarodowe Biuro Pracy, stanowiący źródło informacji o rynku pracy w krajach rozwijających się, przeznaczony do realizacji długoterminowego programu pomocy tym krajom w rozeznaniu zasobów i niedoborów siły roboczej. Metoda "kluczowych informatorów" polega na wytypowaniu i zaangażowaniu do współpracy ekspertów /z różnych krajów/ posiadających z tytułu zajmowanego stanowiska wiarygodne informacje nt. problemów zatrudnienia w swoim kraju. MBP po sprawdzeniu skuteczności metody opracowało podręcznik oparty na doświadczeniach z 13 krajów. Właściwe badania poprzedzono przygotowaniem ankiety przeznaczonej dla "kluczowych informatorów" i kwestionariusza przystosowanego do zbierania informacji m.in. dotyczących zatrudnienia i przewidywanego wzrostu bezrobocia. Określono zakres i typ pytań dot.: 1/ wiadomości ogólnych o rynku pracy, 2/ szczególnych grup użytkowników, 3/ zagadnień w skali "makro" i w powiązaniu z lokalnymi.

29. MICHON J.: L'Europe sociale, un modèle commun et ses variations nationales? Effets de segmentation, effets sociétaux.- Trav.et Soc. 1990 nr 2 s.227-247.

Europa socjalna, model wspólnoty i jego warianty narodowe? Efekty segmentacji i efekty społeczne.

Wspólna Europa socjalna jest warunkiem jedności gospodarczej, zachodzi konieczność doprowadzenia do wspólnego rynku pracy i eliminacji sfer niedostatku. Omówiono teorie segmentacji społeczeństw, formy w jakich się ona przejawia, możliwości uzyskania pracy i formy pracy. Definicje takich pojęć jak: bezrobocie, negocjacje zbiorowe, problemy życia związkowego nie zawsze ułatwiają ocenę zjawisk, nie są wyczerpujące i jednoznaczne, co utrudnia dokonywanie porównań międzynarodowych. Formy bezrobocia są różne: przejawia się ono w postaci bezrobocia pełnego, pracy w skróconym czasie pracy, powszechnego skracania czasu pracy, pracy sezonowej, stopnia aktywności zawodowej kobiet; bezrobocie może być deklarowane lub ukryte. Tabele i wykresy obrazują sytuację w tym zakresie w 9 krajach EWG.

30. MOLITOR R.: Lohn- und Arbeitsmarktpolitik.- München: Verl. F.Vahlen, 1988. - 237 s.

Polityka płac i rynku pracy.

Rynek pracy oraz polityka prac i ich wzajemne powiązania. Publikacja ma charakter informacyjny; autor kieruje się koncepcją quasi słownika i w ramach poszczególnych części umieszcza kolejno ważne dla tematu hasła. Omawia m.in. politykę rynku pracy i problemy zatrudnienia.

31. NEUBOURG Ch.: Unemployment, labour slack and labour market accounting.- Amsterdam: Elsevier Science Publ. 1988.-269 s.- Tabele.

Bezrobocie, brak pracy i rachunek rynku pracy.

Autor przeprowadza analizę współczesnego rozumienia bezrobocia i wykorzystania potencjału siły roboczej. Omówiono rozwój teorii bezrobocia i jego mierzenia, podano kryteria którym powinien odpowiadać system analizy rynku pracy. Przedstawiono międzynarodowe różnice występujące w sferze wykorzystywania potencjału siły roboczej na tle danych z poszczególnych krajów. Następnie wskazano na zalety proponowanego systemu analizy rynku pracy, podkreślając jego możliwości ujawniania takich kwestii jak: liczba faktycznie przepracowanych godzin, praca w niepełnym wymiarze czasu, fluktuacja. Autor omawia zjawisko niewykorzystanych zasobów siły roboczej /bezrobocie/. W rozdziale końcowym przedstawia niektóre problemy w zakresie pracy i zwalczania bezrobocia.

32. PAGE J.M. le: Les chômages.- Paris: Éd.ESKA 1987.- 158 s.- Tabele, bibliogr. s.149-152.

Bezrobocie.

Problemy bezrobocia w krajach o gospodarce rynkowej omówiono w następujących ujęciach: rynek pracy a bezrobocie; bezrobocie a współzależność rynków; bezrobocie a brak równowagi; teoria bezrobocia i jego modelowanie; prognozy walki z bezrobociem, w tym interwencje na rynku pracy; polityka doskonalenia funkcjonowania rynku pracy; działania w sferze polityki ekonomicznej w skali makro.

33. REIFENHAUSER H.: Eines Berufsberaters philosophische Betrachtungen zum Thema "Beruf".- Arb.u. Beruf 1990 nr 9 s.264-267.

Filozoficzne rozważania doradcy zawodowego na temat "zawodu".

Analiza pojęcia "praca" i "zawód". Omówiono klasyczne rozumienie tych pojęć i problemy wiążące się z nimi obecnie oraz implikacje wynikające ze zmian w tym zakresie.

34. RESZKE I.: Problem nierówności płci w teoriach kapitalistycznego rynku pracy.- Stud.Socjol. 1986 nr 1 s.137-157 bibliogr. 156-157.

Użyteczność teorii rynku pracy do wyjaśnienia nierówności społecznych między mężczyznami a kobietami w najbardziej rozwiniętych krajach kapitalistycznych.

35. ROSENBERG S.: From segmentation to flexibility.-Labour a. Soc. 1989 nr 4 s.363-407 biblicgr.s.402-407.

Od segmentacji do elastyczności.

Analiza literatury poświęconej segmentacji rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem takich kwestii jak: początki rozwoju segmentacji rynku pracy, rezultaty badań empirycznych weryfikujących założenia teorii segmentacji rynku pracy, problemy szczegółowe leżące u podłoża współczesnej kampanii na rzecz zwiększania elastyczności rynku pracy w rozwiniętych społeczeństwach industrialnych, problemy nie rozwiązane przez teorię segmentacji rynku pracy i obszary przyszłych badań. Ekonomiści ze szkoły neoklasycznej nie byli w stanie w sposób przekonywujący wyjaśnić zmian w strukturze i funkcjonowaniu rynków pracy w krajach wysoko rozwiniętych, stąd bardzo szybko wzrosła popularność koncepcji "segmentacji rynku pracy". Zgodnie z jej założeniami rynki pracy w krajach rozwiniętych charakteryzuje istnienie zróżnicowanych segmentów, a więc należy w nowy sposób spojrzeć na problem konkurencji na rynku pracy i wnioski z niej płynące. Segmenty rynku pracy funkcjonują w sposób odmienny, a mobilność między nimi może być ograniczona. Ten rodzaj analizy ma swoje źródło w teorii dualnego rynku pracy, która powstała z związku ze studiami nad sytuacją Murzynów w USA. Teoria ta była nadal rozwijania w latach 80-tych i została wykorzystana w dużym stopniu na rzecz zwiększania elastyczności rynku pracy, w czym upatrywano największe możliwości zmniejszenia bezrobocia.

36. RUTKOWSKI M.: Zatrudnieniowa mitologia.- Poszukiwania 1987 nr 6 s.37-39.

Teoria zatrudnienia w ekonomii kapitalizmu i socjalizmu.

37. SÉCURITÉ sociale, chômage et retraite anticipée / aut.G. Kühlewind [i in.].- Geneve: AISS, 1985.- 191 s. - Tabele.

Zabezpieczenie społeczne, bezrobocie i wcześniejsze emerytury.

Materiały z konf. zorganizowanej przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego w 1984 r. poświęconej związkom między różnymi rodzajami ryzyka: bezrobociem, chorobą, inwalidztwem. W referatach przedstawiono zagadnienia teoretyczne dotyczące tych relacji. Podkreślono, że większa liczba przyznanych w ostatnich latach rent inwalidzkich związana jest z ucieczką pracowników z pewnego rynku pracy: jest to więc forma zastąpienia zasiłku dla bezrobotnych świadczeniem korzystniejszym - renta. Omówiono politykę wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, prowadzoną w celu złagodzenia napięć na rynku pracy. W specyficznej sytuacji, w Finlandii istnieje specjalne świadczenie - renta dla bezrobotnych /różna od zasiłku dla bezrobotnych/, które spowodowało, że w tym kraju nie zanotowano wzrostu liczby rent inwalidzkich.

38. SLABIHOUDEK J., SVOBODOVA M., ZAHÁLKA J.: Teorie a praxe reprodukce pracovních sil.- Pr.a.Mzda 1989 nr 6 s.7-12.

Teoria i praktyka reprodukcji siły roboczej.

Próba współczesnego ujęcia i interpretacji niektórych teoretycznych problemów reprodukcji siły roboczej. Autorzy zastanawiają się nad pojęciem "zużycia" siły roboczej. Ich zdaniem trzeba rozróżnić w analizie: a/ faktyczną utratę energii fizycznej i psychicznej w procesie pracy, którą należy stale odnawiać, b/ reprodukcję zdolności do pracy jako takiej, której siła robocza w procesie pracy nie tylko nie traci, lecz przeciwnie - reprodukuje na coraz wyższym poziomie, c/ reprodukcję siły roboczej rozumianą jako wymiana potencjału pracy w wyniku zmian naturalnych /zgony, przejścia na emeryturę/ oraz migracji, fluktuacji itp. Przy tych założeniach opracowano dwie wersje prognozy zatrudnienia w budownictwie CSRS do 2000 r. /optymistyczną i pesymistyczną/.

39. SZEWORSKI A.: Współczesne teorie rynku siły roboczej na tle podniesienia się średniej stopy bezrobocia w rozwiniętych krajach kapitalistycznych.- Acta UL Fol.Oecon. 1990 nr 107 s.265-281.

40. THEORETISCHE und praktische Probleme der Nutzung des Arbeitsvermögens.- Sozial.Arb.Wiss. 1987 nr 3 s.161-210.

Teoretyczne i praktyczne problemy wykorzystywania potencjału siły roboczej.

Tematyce tej poświęcone było wspólne posiedzenie Rady d/s Badań Naukowych przy Akademii Nauk NRD i Rady d/s Ekonomii i Organizacji Pracy, które odbyło się w 1987 r. z udziałem 150 przedstawicieli świata nauki. W referatach omówiono m.in. doświadczenia racjonalnego wykorzystania siły roboczej, rolę postępu technicznego, znaczenie szkolenia zawodowego, Zwrócono uwagę m.in. na skuteczne wykorzystanie potencjału naukowego i na psychologiczne aspekty rozwiązań związanych z automatyzacją..

41. UNEMPLOYMENT, the regions and labour markets: reactions to recession /ed.J.Gordon.- London: Pion, 1987.- 197 s.

Bezrobocie regionalne a rynek pracy - reakcja na recesję.

Materiały z konferencji naukowej, której celem było podsumowanie teoretycznego dorobku w tej dziedzinie. Skoncetrowano się na dwóch zasadniczych zagadnieniach: jaki jest wpływ czynników przestrzennych i rozmaitych form segmentacji na rynek pracy. Na tle międzynarodowych porównań trendów występujących na lokalnych rynkach pracy, przedstawiono nowe doświadczenia odnośnie bezrobocia /jawnego i ukrytego/, nieformalnego zatrudnienia i potencjalnego wpływu wewnętrznej polityki miast na te zjawiska. Przedstawiono również pewne doświadczenia w modelach symulacyjnych i systemach informatycznych na szczeblu miejskiego rynku pracy.

42. UNEMPLOYMENT: theory, policy and structure/ed.P.J.Pedersen, R.Lund.- Berlin: W.de Gruyter, 1987.- 353 s. Tabele, bibliogr.

Rec.: Szałkowski A., Polit.Społ. 1990 nr 2 s.34-36.

Bezrobocie: teoria, polityka i struktura.

Omówiono teorie dotyczące równowagi na rynku pracy; przedstawiono związki zachodzące pomiędzy stosunkami pracy a procesami zatrudnienia pracowników np.Danii. Omówiono załamanie ekspansji zatrudnienia i powstanie strukturalnego bezrobocia np.RFN. Zanalizowano cyklicznie powtarzające się okresy bezrobocia w Danii i sytuację w zakresie aktywności zawodowej młodzieży w tym kraju. Wpływ skracania czasu pracy na bezrobocie ujawnia analiza przeprowadzona za pomocą metod matematycznych. Scharakteryzowano postawy brytyjskiego ruchu związkowego wobec kryzysu zatrudnienia, przedstawiono: strategię duńskich związków zawodowych wobec bezrobocia na szczeblu lokalnym, sytuację w zakresie bezrobocia młodzieży w USA oraz politykę zatrudnienia młodzieży w Danii.

Zob. też 117.

## II. RYNKI PRACY

### 1. Zagadnienia ogólne

43. ARBEITSMARKTE und Beschäftigung - Fakten. Analysen. Perspektiven / Hrsg. G.Bombach [i in.].- Tubingen: J.C.B.Mohr, 1987.-410.-Tabele.

Rynki pracy i zatrudnienie - fakty, analizy, perspektywy.

Zbiór referatów z seminarium, które odbyło się w 1986 r. w Ottobeuren. Uczestniczyli w nim naukowcy i eksperci zajmujący się problemami ekonomii, polityki gospodarczej oraz problemami rynków pracy i zatrudnienia z RFN, Austrii, Szwajcarii i USA. Tematyka obejmowała takie zagadnienia jak: rynek pracy, polityka rynków pracy w teorii i praktyce, czas pracy, perspektywy zmian strukturalnych rynków pracy, innowacje w zakresie zatrudnienia, wpływ nowoczesnych technologii na zatrudnienie, bezrobocie i perspektywy gospodarcze na najbliższą przyszłość.

44. BRAK wykwalifikowanej siły roboczej. Oprac. /agr/.- Biul. Ekon.PAP 1990 nr 1691/1692 s.17-21 wykr.

Omów. narastających trudności w znajdowaniu wykwalifikowanej siły roboczej na zachodnich rynkach pracy.

45. BRUNHES B., ROJOT J., WASSERMANN W.: La flexibilité du marché du travail. Nouvelles tendences dans l'entreprise. - Paris:OECD, 1989.- 79 s. bibliogr.

Elastyczność rynku pracy. Nowe tendencje w przedsiębiorstwie.

Opracowanie zawiera trzy raporty poświęcone informacjom o wewnętrznej elastyczności rynku pracy oraz o uczestnictwie zatrudnionych w zmianach technologicznych obserwowanych obecnie w krajach OECD. Studium elastyczności siły roboczej przeprowadzono na przykładzie Francji, Niemiec, Wlk.Brytanii i Szwecji. Z badań ankietowych przeprowadzonych w wybranych przedsiębiorstwach wynika że:-elastyczność zatrudnienia jest wymuszona większą obecnie, aniżeli w ubiegłych dziesięcioleciach, zmiennością rynku; -stosując zasady elastyczności wewnętrznej, pracodawca może zmieniać liczbę godzin pracy bez zmian w stanie zatrudnionych; - może wprowadzić ruchome urlopy i dni wolne lub zorganizować ekipy pracujące w ruchu ciągłym.w nocy, święta itp. Pracodawcy szwedzcy mają mocno ograniczony zasięg wprowadzania elastyczności wewnętrznej, przy minimalnym bezrobociu, natomiast w Wlk.Brytanii szerokim możliwościom elastycznego układu godzin pracy towarzyszy duże bezrobocie. Zaobserwowano: duże zainteresowanie metodami elastycznego zatrudnienia ze strony pracodawcy; - brak wyraźnych podziałów między różnymi formami zatrudnienia, utrudniający porównania; - istniejące we wszystkich krajach OECD silne naciski na utrwalanie elastyczności wewnętrznej; - zależność elastyczności i metod jej wprowadzania od sektora gospodarki.

46. ECKERT M.: Sytuacja na rynku pracy w krajach EWG w latach 1980-1985.- Zesz.Nauk.WSI Ziel.Góra Nauki Społ.-Ekon. 1982 /druk 1986_7 nr 11 s.113-119, tab.

47. La FLEXIBILITÉ des marchés du travail.- Trav.et Soc. 1987 nr 1, 342 s.

Elastyczność rynków pracy.

Materiały z kolokwium poświęconego problemom elastyczności rynków pracy. Pojęcie elastyczności w tym przypadku oznacza nowe formy organizacyjne rynku pracy, próbę ich dostosowania do nowych warunków zewnętrznych /gospodarczych i społecznych/. Wyróżniono cztery rodzaje elastyczności: płacową, zatrudnienia, techniczno-organizacyjną i czasu pracy. Przedstawiono doświadczenia krajów Europy Zachodniej dotyczące elastyczności rynków pracy oraz pozycje zajmowane przez pracodawców, związki zawodowe i rządy tych krajów w odniesieniu do tej kwestii.

48. La FLEXIBILITÉ du travail dans l'entreprise.- Bull.Inf. Soc. 1990 nr 3 s.306-307.

Elastyczność pracy w przedsiębiorstwie.

Organizacja Współpracy i Rozwoju Gospodarczego podjęła badania nad elastycznością rynku pracy i jej wpływem na sposób wykorzystania siły roboczej w przedsiębiorstwie. Porównano sytuację w Szwecji, Niemczech, Wlk.Brytanii i Francji. Przeanalizowano: 1/ elastyczność ilościową zewnętrzną, czyli zdolność naboru oraz dowolność zwalniania pracowników; 2/ elastyczność ilościową wewnętrzną czyli możliwości zróżnicowania ilości godzin pracy; 3/ "wyobcowanie", czyli podwykonawstwo i powrót do pracowników tymczasowych; 4/ elastyczność funkcjonalną oznaczającą wszechstronność zawodową.

49. KACZOR S.: Europejski rynek pracy i narodowe systemy kształcenia.- Pedag.Pr. 1990 z.18 s.117-120.

Omów. seminarium. Graz 12 czerwca 1990 r.

50. LABOR market adjustements in the Pacific Basin/ed.P.T.Chinloy E.W.Stromsdorfer.-Boston:Kluwer-Nijhoff, 1986.- 270 s.

Zmiany na rynku pracy w Basenie Pacyfiku.

Przedstawiono cztery kraje, których rynki pracy są jednocześnie konkurencyjne i komplementarne: Kanadę, Japonię, Meksyk i USA. Zanalizowano funkcjonowanie instytucji publicznych /państwowych/ i prywatnych,działających na rynkach pracy tych krajów. Wskazano na różnice stosowanych rozwiązań w zakresie rynku pracy obowiązujących w tych krajach. Przedstawiono także teoretyczne aspekty całej problematyki rynku pracy.

51. LABOUR market flexibility through reduction and reorganisation of working time.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 2 s.291-292.

Elastyczność rynku pracy poprzez redukowanie i reorganizację czasu pracy.

Zgromadzenie parlamentarne Rady Europy uchwaliło 28 stycznia 1987 r. zalecenia dotyczące stosowania elastycznych systemów na rynku pracy w krajach EWG. Ma to przyczynić się do zredukowania bezrobocia i poprawy warunków życia. Zachęca się do redukowania czasu pracy i jego reorganizacji we wszystkich sektorach gospodarki, z zachowaniem takich warunków jak: zgoda partnerów przemysłowych uzyskana na drodze negocjacji, zachowanie wszelkich uprawnień i świadczeń socjalnych, zapewnienie odpowiedniego poziomu szkolenia i przekwalifikowania, lepszej informacji i mobilności geograficznej oraz stwarzanie warunków do powstawania nowych przedsiębiorstw i zawierania umów na nowych warunkach z uwzględnieniem pełnego zabezpieczenia społecznego.

52. /LABOUR market in Europe_/.- Labour a.Soc. 1988 nr 4 s. 337-459 tab.

Rynek pracy w Europie.

Publikacja zawiera referaty przedstawione na dorocznym spotkaniu Międzynarodowej Grupy Roboczej ds. Rynku Pracy, które odbyło się w 1987 r. w Turynie. Zaprezentowano studia przypadków dotyczących konsekwencji dla pracowników,wynikających z likwidacji lub reorganizacji przedsiębiorstw w różnych krajach europejskich. Zanalizowano: grupowe zwolnienia pracowników, zastosowanie przepisów dotyczących ochrony pracowników, stworzenie im możliwości znalezienia nowej pracy, a także jaka część pracowników i w jakim czasie znalazła nowe zatrudnienie. Wyniki badań pokazały, że grupy pracowników narażone na utratę pracy w wyniku zwolnień grupowych nie są tymi samymi grupami, którym szczególnie trudno jest znaleźć pracę.Np.robotnicy niewykwalifikowani mają trudności ze znalezieniem pracy, ale gdy już pracują nie są bardziej niż inni narażeni na ryzyko utraty pracy.

53. LUCIANI J.: Une approche historique de la flexibilité: le chômage intra-annuel.- Trav.et Emploi 1987 nr 33 s.23-41, tab.wykr. bibliogr.40 poz.

Historia elastyczności rynku pracy: bezrobocie sezonowe.

Zjawisko głębokich zmian na rynku pracy zwanych "przymusową elastycznością", spowodowanych długotrwałymi kryzysami ekonomicznymi. Autor rozważa ten problem w ujęciu historycznym, zwracając szczególną uwagę na rodowód okresowych nawrotów bezrobocia począwszy od XV wieku. Rozróżnia dwie formy sezonowego bezrobocia: 1/ wahania cyklu przyrodniczego z całkowitym wstrzymaniem działalności przemysłu i rzemiosła /przy czym zwalniani robotnicy znajdują zatrudnienie w swoich gospodarstwach/ i 2/ zmienna ilość robotników w przedsiębiorstwie w ciągu roku. Oba zjawiska mają inną formę, ale są równie niebezpieczne społecznie w przypadku oderwania siły roboczej od stałego zajęcia w rolnictwie.

54. MANAGEMENT under differing labour market and employment systems/ed.D.Grünter.- Berlin: W.de Gruyter,1988.- 488 s.-Tabele.

Zarządzanie w warunkach przemian rynku pracy i systemów zatrudnienia.

Zbiór referatów z międzynarodowej konferencji, która odbyła się w 1986 r. w Berlinie Zachodnim. Celem jej było dokonanie analizy stosunków między pracodawcami i pracownikami, a także ograniczenie swobody decyzyjnej menedżerów, jakie wynikają z działania rynku pracy i systemów zatrudnienia. Zaprezentowano ogólną problematykę dotyczącą zagadnień zarządzania i rynku pracy oraz zwrócono uwagę na różnorodność teorii naukowych służących do ich analizy. Rozważono swobodę decyzji menedżerów i jej uwarunkowania związane z działaniem rynku pracy oraz wpływ ograniczeń wynikających z prawnych regulacji tworzących system zatrudnienia.

55. NOWY światowy rynek pracy. Oprac. W.Straszyński.- Prz. Org. 1991 nr 8 s.32-34.

56. RODGERS G.: Table ronde sur le changement social, le chômage et le marché du travail dans les pays industrialisés.- Trav.et Soc. 1987 nr 2 s.481-487.

"Przy okrągłym stole" na temat przeobrażeń socjalnych, bezrobocia i rynku pracy w krajach uprzemysłowionych.

W 1987 r. Międzynarodowy Instytut Badań Socjalnych zorganizował debatę, na której poruszono trzy tematy: 1/ relacje między rozwojem produkcji i usług, organizacją społeczeństwa i nowym stylem życia; 2/ znaczenie różnic ekonomicznych istniejących obecnie między takimi pojęciami jak bezrobocie, zatrudnienie, praca indywidualna, brak pracy- w świetle rozwoju nowych organizacji społecznych i struktur zatrudnienia, 3/ powody dla których długotrwałe bezrobocie nie wywołuje już konfliktów społecznych.

57. RYNEK pracy lat dziewięćdziesiątych. Oprac. /ab/.- Biul.Ekon.PAP 1991 nr 1729 s.20-26.

58. SONNEAU D.: Productivité et emploi dans l'entreprise. Essai d'interpretation des approches actuelles.- Trav.et Emploi 1988 nr 36/37 s.49-58 bibliogr.

Rentowność i zatrudnienie w przedsiębiorstwie. Próba wyjaśnienia nowego podejścia.

Autor relacjonuje wyniki badań na temat roli zarządzania w kształtowaniu wydajności, rentowności przedsiębiorstwa i zatrudnienia. Omawia sposoby traktowania spraw zatrudnienia w poszczególnych fazach rozwoju gospodarczego. Ostatnie trzy dziesięciolecia powojenne to okres braku rąk do pracy i dostosowanie produkcji do ograniczonych możliwości oraz pokrywanie niedoborów nisko kwalifikowaną siłą roboczą imigrantów. Stopniowo siła robocza staje się coraz poważniejszym partnerem w przedsiębiorstwie. Mimo, że trudno jest pogodzić rygory dyscypliny pracy z partnerskim podejściem do pracowników, to w większości przedsiębiorstw załogę traktuje się jako partnera, a głównym celem dla wszystkich jest przetrwanie trudnego dziesięciolecia.

59. SPRINGER B.J.: 1992: the impact on compensation and benefits in the European Community.- Compens.Benefits Rev. 1989 nr 4 s.20-27.

1992: wywieranie wpływu na kompensacje i świadczenia we Wspólnocie Europejskiej.

Utworzenie w 1992 r. unii gospodarczej krajów EWG będzie wywierać poważny wpływ na rynek światowy, także rynek pracy. Omówiono sytuację obecną w tych krajach i zachodzące tam procesy w zakresie m.in. rynku pracy i bezrobocia, środków stosowanych w walce z nim, oraz możliwy wpływ jaki polityka w tym względzie wywierać będzie przede wszystkim na USA.

60. STENDING G.: Ot "neregulirumogo rynka" truda - k aktivnoj zanjatosti.- Social.Tr. 1991 nr 2 s.31-41.

Od "niekontrolowanego rynku" pracy do czynnej polityki zatrudnienia.

Tendencje, które dominowały na rynku pracy w latach 1945-1970, kiedy to rządy troszczyły się o maksymalne obniżenie stopy bezrobocia /tzw.metody socjal-demokratyczne/, nie są odpowiednie dla lat 90-tych. Zmiany rynku kapitałowego i rynku pracy zmuszały wówczas do poszukiwania nowych metod postępowania, które okazały się mało skuteczne i spowodowały negatywne zjawiska społeczne lat 80-tych. W wielu krajach ujawniła się tendencja do rozregulowania rynku pracy /pomijanie prawa do zatrudnienia, osłabianie roli związków zawodowych/. W obecnym dziesięcioleciu właściwym rozwiązaniem dla opanowania wysokiego bezrobocia może być aktywna polityka zatrudnienia, prowadzona wprzy współdziałaniu czynników związkowych i władz centralnych. Niezbędna jest demokratyzacja sfery wytwórczej, tworzenie nowych struktur organizacyjnych i przystosowanie się związków zawodowych do zmieniających się form rynku pracy.

61. SYTUACJA na rynku pracy w krajach kapitalistycznych. Oprac. A.Ogrodowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 10-10 s.1-6 bibliogr.

62. WALSH K., KING A.: Handbook of international manpower market comparisons.- London: The Macmillan Press 1986.- 318 s.

Podręcznik międzynarodowych porównań rynków pracy.

Podręcznik zawiera podstawowe dane statystyczne umożliwiające dokonanie międzynarodowych porównań sytuacji na rynkach pracy 16 rozwiniętych przemysłowo krajów o gospodarce rynkowej /członków OECD/. W opracowaniu znajdują się dane z lat 1975-1985 dotyczące m.in. takich zagadnień jak: sytuacja demograficzna danego kraju, struktura zasobów pracy, struktura zatrudnienia, poziom i struktura bezrobocia, poziom i struktura kształcenia, sytuacja w dziedzinie stosunków między pracownikami i pracodawcami łącznie ze wskaźnikami udziałów członków związków zawodowych w całości zatrudnionych i liczby dni pracy nieprzepracowanych z powodu strajków, a także dane nt. kosztów pracy, wzrostu cen artykułów konsumpcyjnych oraz krótkie przedstawienie podstawowych instytucji organizujących działanie rynku pracy /w tym przede wszystkim najważniejszych central związkowych i stowarzyszeń pracodawców/.

63. WISTUBA J., HEISIG K.: Rynek budowlany a rynek pracy w krajach wysoko rozwiniętych /na przykładzie Holandii/.- Zesz. Nauk.AE Katow. 1988 [druk 1989] nr 2 s.169-193. rys.tab. Rez. Summ.Zsfg.

64. ZIELIŃSKA A.: Rynek pracy EWG w latach osiemdziesiątych.- Gosp.Plan. 1985 nr 7/8 s.428-433, tab.

Teoria rynku pracy zob. poz. 8,16,19,27,28,30,31,34,35,39,41. Zob. też Polityka zatrudnienia /s.154-166/.

A u s t r i a

65. LIPKA A.: Rynek pracy w Austrii.- Polit.Społ. 1991 nr 4 s.22-25, rys.tab.

66. MESCH M.: Arbeitsmarkt im Raum Wien.- Arb.u.Wirtsch. 1990 nr 2 s.18-24.

Rynek pracy na obszarze Wiednia.

Sytuacja dotycząca rynku pracy i zatrudnienia na terenie samego Wiednia i najbliższych okolic, zmiany strukturalne gospodarki miejskiej i znaczenie tego regionu dla gospodarki całego kraju. Działania innowacyjne w przyszłości to: ułatwienia w zakładaniu przedsiębiorstw, liberalizacja niektórych przepisów i zarządzeń itp.

67. SCHRAMHAUSER H.: Aus dem Gleichgewicht.- Arb.u.Wirtsch. 1987 nr 4 s.44-45.

Z problematyki równowagi na rynku pracy.

Wpływ postępu technicznego m.in. na zagrożenia równowagi na rynku pracy w Austrii. Rola związków zawodowych w zakresie odpowiedniego wartościowania siły roboczej wobec propozycji rynku pracy - jest to problem "ceny pracy" odpowiadającej prawu popytu i podaży. Wpływ rozwoju techniki na elastyczne skracanie czasu pracy oraz na utrzymanie równowagi w dziedzinie ochrony środowiska naturalnego. Znaczenie poprawy warunków pracy oraz stworzenie możliwości podnoszenia kwalifikacji w czasie pracy sprzyja dalszemu wzrostowi wydajności pracy i może zmniejszać nierównowagę na rynku pracy.

B e l g i a

68. LABOUR market flexibility: an approach based on a macro-sectoral model for Belgium.- Labour a.Soc. 1987 nr 1 s.37-53 bibliogr.

Elastyczność rynku pracy: belgijski model wielkosektorowy.

W świetle przeprowadzonych badań korzyści wynikające ze stosowania elastycznej polityki zatrudnienia okazały się relatywnie małe w zestawieniu ze skalą problemu bezrobocia. Jednakże skrócenie czasu pracy bez kompensacji płacowej może spowodować odczuwalne skutki. Natomiast elastyczność zatrudnienia w przedsiębiorstwach przyczyni się raczej do wzrostu bezrobocia niż do jego obniżenia. W konkluzji pojawia się stwierdzenie, iż efekty działań na rzecz zwiększenia elastyczności rynku pracy wymagają nowych porozumień między społecznymi partnerami.

69. Le MARCHÉ du travail en Belgique.- Rev.Trav. 1987 nr 5/6 s.417-451 tab.wykr.

Rynek pracy w Belgii.

W dokumencie przygotowanym przez Belgijski Ośrodek Studiów nad Problemami Pracy przedstawiono cechy charakterystyczne belgijskiego rynku pracy. Materiał ujęto w trzech działach: ludność aktywna zawodowo a zatrudnienie; bezrobocie; struktura wynagrodzeń. Niektóre z tych problemów, np. bezrobocie, jego ewolucja i stan obecny, zilustrowano danymi statystycznymi sięgającymi po 1945 r. Na tle struktury wynagrodzeń przedstawiono w sposób syntetyczny kształtowanie się czasu pracy w Belgii, wskazując m.in. iż redukcja czasu pracy nie ma charakteru regularnego i ulega przyśpieszeniu lub zwolnieniu w zależności od kondycji gospodarki. Wskazano np., iż wzrastające w ostatnich latach bezrobocie nie wpłynęło, jak można byłoby sądzić, na przyspieszenie procesu redukowania czasu pracy, wręcz przeciwnie uległo zwolnieniu.

Chiny

70. BECKER B.E., GAO Y.: The Chinese urban labour system: prospects for reform.- J.Labor Res. 1989 nr 4 s.411-428 bibliogr.

Chiński miejski system pracy: perspektywy reformy.

Podjęto próbę analizy rynku pracy w Chinach - koncentrując się głównie na dużych i średnich przedsiębiorstwach miejskich. Oceniono reformy podjęte w ostatnim dziesięcioleciu - próbę wprowadzenia pracy kontraktowej, większej samodzielności przedsiębiorstw itp., a także omówiono trudności na tej drodze i perspektywy na przyszłość.

71. ECONOMIC reforms: impact on wages and jobs.- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 1 s.52-53.

Reformy ekonomiczne: nacisk na płace i miejsce pracy.

Omówienie zmian wprowadzonych w gospodarce chińskiej, które wywarły wpływ na rynek pracy - przedsiębiorstwa mają większą samodzielność i swobodę, a pracownicy większe możliwości zmiany miejsca pracy.

Czecho-Słowacja

72. HAŠKO V., KNITL M.: Trh prace v Česko-Slovensku.- Otazky Pr. 1990 nr 5 s.5-7.

Rynek pracy w Czecho-Słowacji.

Obecnie celem polityki państwa w zakresie rynku pracy jest niedopuszczenie do masowych zwolnień oraz stworzenie odpowiednich rozwiązań prawnych gwarantujących równe prawa pracownikom i pracodawcom. Decydująca rola na obszarze rynku pracy przypada, obecnie tworzonym, biurom pracy. Ich głównym zadaniem jest pośrednictwo pracy, doradztwo, organizowanie szkoleń itp. Problemem jest odpowiednie wyposażenie biur pracy oraz właściwa obsada kadrowa. Docelowo funkcjonowanie biur pracy wymaga przygotowania odpowiednich przepisów prawnych, które stanowić będą podstawę dla działalności w omawianym zakresie.

Francja

73. BENOIT G.Q.: Quelques réflexions sur l'analyse sociétale: l'exemple des régulations des marches du travail en France et en Grande-Bretagne.- Sociol.Trav. 1989 nr 2 s.217-225.

Rozważania na temat analizy społecznej: przykład uporządkowania rynku pracy we Francji i w Wielkiej Brytanii.

Autor porównuje sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy we Francji i w Wielkiej Brytanii, weryfikując dotychczasowe obserwacje i analizując różnice. Przedstawia różnice: w Wielkiej Brytanii bezrobocie dotyka w mniejszym stopniu kobiety niż mężczyzn, we Francji odwrotnie, przy czym zjawisko to istnieje zarówno w skali krajowej jak i lokalnej. Podobieństwa można znaleźć w przyjętym systemie regulowania rynku pracy, w systemie szkolenia itp.

74. BILAN de l'emploi.- Dossiers Statist.Trav.Emploi, tab.
1985 /wyd./ 1986 nr 23/24, 197 s.
1986 /wyd./ 1987 nr 34/35, 151 s.
1987 /wyd./ 1988 nr 43/44, 181 s.
1988 /wyd./ 1989 nr 50, 87 s.
1989 /wyd./ 1990 nr 63/64, 135 s.

Bilans zatrudnienia.

Opracowania statystyczne z komentarzem charakteryzujące sytuację w zakresie zatrudnienia i bezrobocia we Francji w poszczególnych latach. Obejmują dane obrazujące: tworzenie stałych miejsc pracy, zmniejszenie liczby bezrobotnych, zakres i formy pomocy dla bezrobotnych, główne kierunki i formy polityki zatrudnienia, kierunki przemieszczeń siły roboczej. Tabele dotyczące rynku pracy pokazują sytuację w zakresie długotrwałego bezrobocia, bezrobocia młodzieży i kobiet, zmian poziomu bezrobocia w układzie regionalnym, bezrobocia częściowego, zwolnień z pracy z przyczyn ekonomicznych, umów o pracę na czas określony, Tabele obrazujące sytuacje w zakresie zatrudnienia wspomaganego działaniami i środkami publicznymi obejmują: zakres zwolnień z tytułu świadczeń socjalnych, przysługujących w związku z zatrudnieniem pierwszego pracownika, wsparcia dla bezrobotnych tworzących lub przejmujących przedsiębiorstwo, działanie funduszów departamentalnych wspierających inicjatywy młodzieży, powroty do pracy wspierane na podstawie umów o powrót do pracy, zakres oddziaływania tych umów, funkcjonowanie systemów stażowych i adaptacji zawodowej, działanie funduszu pomocy itp.

75. KUNICKA M.: Polityka państwa w zakresie rynku pracy we Francji.- Polit.Społ. 1986 nr 9 s.25-28.

76. LAVERGNE H.J.: Une activité soutenue du marché du travail en 1988.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1989 nr 51 s.23-29 tab.wykr.

Działalność w zakresie rynku pracy w 1988 r.

W roku 1988 zaobserwowano zmniejszenie się bezrobocia. Wśród młodzieży /szczególnie poniżej 18 lat/ do hamowania bezrobocia przyczynił się m.in. system szkolenia i stażu pracy. Młodzi powyżej 21 roku życia dzielą los dorosłych bezrobotnych. Zwiększającej się aktywności zawodowej kobiet towarzyszy relatywnie większy udział ich w grupie bezrobotnych. Wśród poszukujących pracy więcej jest pracowników umysłowych i kadry wyższego szczebla niż robotników. Utrzymujące się bezrobocie długofalowe ulega wahaniom sezonowym. Wskaźniki bezrobocia są nieco odmienne w regionach wielkich metropolii /większe zapotrzebowanie na siłę roboczą, bezrobocie nieco mniejsze/, na terenach zachodniej Francji, dotkniętych emigracją oraz w strefach rolniczych notujących zmniejszenie bezrobocia przy wzroście liczby czynnych zawodowo, natomiast w regionach historycznie uprzemysłowionych, bezrobocie wzrasta.

H o l a n d i a

77. OLEKSYN T., CHORĄŻYKIEWICZ G.: Rynek pracy i zatrudnienie w Holandii.- Pr.Zabezp.Społ. 1991 nr 8/9 s.43-49.

J a p o n i a

78. CYBURT P.: Zmiany na rynku pracy w Japonii.- Polit.Społ. 1985 nr 10 s.14-18, rys.tab.

79. DOURILLE M.T.: L'emploi au Japon: un marché sous tension. Trav.et Emploi 1986 nr 30 s.9-17 tab.wykr.

Zatrudnienie w Japonii: napięcie na rynku pracy.

W 1986 r. bezrobocie w Japonii osiągnęło najwyższy poziom od czasu II wojny światowej, jednak w porównaniu z innymi krajami sytuacja jest dobra. Dotychczas Japonia wyróżniała się wśród krajów uprzemysłowionych niskim poziomem bezrobocia, związanym z dynamicznym rozwojem eksportu, sektora trzeciego i zmniejszeniem przyrostu naturalnego. Przyczynił się do tego również japoński system "dożywotniego" zatrudnienia i system wynagradzania, pozwalający na lepsze kierowanie rynkiem pracy. Wzrosła aktywność zawodowa kobiet /ponad połowa kobiet w wieku 15-64 lat jest czynna zawodowo/. Minister pracy spodziewa się zwalczyć bezrobocie w Japonii dzięki rozwijaniu działalności poza granicami kraju /przemysł samochodowy, elektroniczny/.

80. HALM G., SHIELLES C.R.: Damage control: yen appreciation and the Japanese labor market.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 11 s.3-6.

Wzrost ceny jena a japoński rynek pracy.

Autorzy omawiają skutki wzrostu ceny jena w gospodarce japońskiej, który przyspieszył pewne zjawiska gospodarcze,np. zredukował koszty pracy, pozwolił na przejście od przemysłów wytwórczych do informatyki czy usług, co wymaga przemieszczeń siły roboczej. Wzrost liczby kobiet na rynku pracy, zmiany w populacji czynnych zawodowo, problemy zatrudnienia oraz przekształcania się ruchu związkowego,to zagadnienia którym autorzy poświęcają wiele miejsca.

81. KAMEYAMA N.: Diversification of employment and job patterns in Japan.- Japan Labor Bull. 1990 nr 10 s.5-8.

Zróżnicowanie wzorców pracy i zatrudnienia w Japonii.

Omówienie zmian zachodzących obecnie na japońskim rynku pracy. Dotyczą one m.in. podejścia do problemu bezrobocia, stylu pracy, zmian tradycyjnych praktyk w zakresie zatrudnienia, coraz większej liczby pracowników "nieregularnych"itp. Omówiono przyczyny tych zmian oraz perspektywy japońskiego rynku pracy.

82. POUR remédier a la pénurie de main-d'oeuvre: recours aux femmes et aux travailleurs âges. Japon.- Bull.Inf.Soc. 1990 nr 3 s.318-320.

W celu zmniejszenia niedoboru siły roboczej: powrót do kobiet i pracowników starszych.Japonia.

Z powodu braku rąk do pracy japoński eksport jest zagrożony. Wg. danych z początku 1990 r., na 32 wolne miejsca pracy zgłaszał się jeden poszukujący pracy, a w latach 1970-1974 relacja ta kształtowała się jak 1:86. Największy deficyt odczuwają małe przedsiębiorstwa, prowadzi on często do bankructwa firmy. Sytuację mogłaby poprawić liberalizacja przepisów imigracyjnych, które dotychczas pozwalają tylko na zatrudnienie cudzoziemców - specjalistów o wysokich kwalifikacjach zawodowych. Dotychczasowe zasady "jednej pracy na całe życie" ustępują przed nową rzeczywistością; coraz częściej obserwuje się zjawisko płynności kadr. Niedostatek siły roboczej przyspieszył automatyzację, doprowadził do wzrostu wydajności pracy oraz zarobków. Sięgnięto również do rezerw siły roboczej jaką są kobiety i ludzie starsi. Stosowano wobec kobiet zachęty w postaci urlopów macierzyńskich i pracy na części etatu dla mężatek, a w stosunku do osób starszych - przedłużenie wieku emerytalnego do 60 roku życia oraz doszkalanie po "pięćdziesiątce".

83. SEKRET japońskiego sukcesu /red. E. Kostowska-Watanabe, wybór, wstęp E.Kostowska-Watanabe, A.Ishikawa, tł. K.Frieske, E.Kostowska-Watanabe.- Warszawa : Wiedza Powsz. 1990.- 339 s. : rys.

Z treści: Tsuda M.: Perspektywy systemu dożywotniego zatrudnienia w japońskim przedsiębiorstwie.- Koike K.: Kobiety na rynku pracy w Japonii.- Koike K.: Wewnętrzny rynek pracy - pracownicy dużych przedsiębiorstw.- Kawakita T.: Innowacje techniczne a rynek pracy.

84. SHIMADA H.: The labor crisis: a strategic response to structual change's.-Japan Labor Bull. 1990 nr 11 s.5-8.

Kryzys siły roboczej: strategiczna odpowiedź na zmiany strukturalne.

Sytuacja na rynku pracy w Japonii, którą obecnie charakteryzuje wzrastający niedobór pracowników w stosunku do oferowanych miejsc pracy. Przyczyną jest gwałtowny rozwój gospodarki w ostatnich latach, a także obniżenie wyżu demograficznego. Można temu zaradzić zmieniając strategię zatrudnienia, zmniejszając ilość godzin pracy oraz szkoląc pracowników cudzoziemskich. Potrzebna jest również reorganizacja infrastruktur społeczności regionalnych, które dotąd były mniej atrakcyjne niż obszar wielkiego Tokio.

85. SUGENO K.: Shukko /transfers to related firms/: an aspect of the changing labour market in Japan.- Japan Labor Bull. 1989 nr 4 s.3-8.

Shukko - transfery pracowników do firm afiliowanych: aspekt zmieniającego się rynku pracy w Japonii.

Omówiono jeden z intrumentów menedżerskich za pomocą którego duże przedsiębiorstwa japońskie racjonalizują swoje potrzeby zatrudnieniowe. Shukko, czyli transfer pracowników do firm afiliowanych pokrewnych kooperującym, jest coraz szerzej stosowany jako środek uelastycznienia zatrudnienia. Ze względu na powszech-

jego stosowania wpływa on w sposób dodatni na mobilność siły roboczej. Przedstawiono w skrócie ideę i koncepcję shukko, a także różne odmiany zarządzania za pomocą shukko; omówiono wzrastającą tendencję stosowania w praktyce przedsiębiorstw metody shukko; wreszcie opisano zasady i procedurę stosowaną przy korzystaniu z metody shukko. Wskazano, że shukko jest jednym z podstawowych elementów współczesnego rynku pracy w Japonii.

86. ZMIANY na rynku pracy w Japonii. Oprac. A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1990 nr 7-2 s.1-8 tab. bibliogr.

K a n a d a

87. GOVERNMENT jobs strategy under review.- Soc.a.Labour Bull. 1988 nr 2 s.220-222.

Polityka rządu dotycząca miejsc pracy.

Raport stałej Komisji ds Pracy, Zatrudnienia i Imigracji z 1988 r. zawiera przegląd i ocenę kanadyjskiej polityki rynku pracy i rządową strategię w tej dziedzinie. Oceniając, na ogół pozytywnie, plan rządowy, raport zaleca pewne usprawnienia i zawiera 49 szczegółowych rekomendacji, m.in. dotyczących szkolenia zawodowego, rozwoju technologicznego i ekonomicznego, pracy pewnych grup specjalnych /kobiety, imigranci, ludzie starsi i in./ i konkurencyjności na rynkach międzynarodowych.

R F N

88. ADAMY W.: Aktuelle arbeitsmarktpolitische Herausforderungen infolge der deutschen Einigung.- Arb.u.Soz.-Polit. 1990 nr 11/12 s.426-428.

Aktualne wyzwania dla rynku pracy w świetle niemieckiego zjednoczenia.

Jednym z najdotkliwszych problemów zaistniałych w wyniku zjednoczenia Niemiec, a będących efektem tzw. kryzysu dostosowawczego w byłej NRD jest gwałtowny wzrost liczby bezrobotnych. Aktywna polityka kształtowania rynku pracy na terenie b.NRD powinna uwzględniać następujące zasady: 1/ prowadzenie na szeroką skalę publicznych inwestycji w zakresie infrastruktury, tworzących warunki dla intensywnej gospodarki i bezpośrednio powiększających liczbę miejsc pracy; 2/ zaktywizowanie instytucji centralnych i lokalnych w celu przekwalifikowania osób dotkniętych lub zagrożonych bezrobociem; 3/ aktywne wspieranie i rozszerzanie programów mających na celu stworzenie dodatkowych miejsc pracy poprzez inwestowanie w infrastrukturę i ochronę środowiska; 4/ poświęcenie większej uwagi problemowi bezrobocia kobiet; 5/ odrębne uregulowania problemu bezrobocia w grupie osób w wieku przedemerytalnym; 6/ wspieranie małych, lokalnych inicjatyw w celu utworzenia miejsc pracy; 7/ koordynowanie polityki gospodarczej z polityką rynku pracy; 8/ zwiększenie środków z funduszów centralnych na realizację aktywnej polityki rynku pracy. Prawidłowo działający rynek pracy jest warunkiem powodzenia reform restrukturyzacyjnych na terenie b.NRD.

89. ADAMY W.: Auch im vereinten Deutschland fehlt eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik.- Soz.Sicherheit 1990 nr 10 s.303-306.

Również i w Zjednoczonych Niemczech brakuje perspektywicznej polityki rynku pracy.

Krytyczna ocena tych ustępów traktatu zjednoczeniowego Niemiec, które dotyczą polityki rynku pracy i niektórych problemów socjalnych. Przewidywany jest m.in. wzrost strukturalnego bezrobocia.

90. - : Einigungsprocess erfordert aktive Arbeitsmarktpolitik. Systemwechsel in der DDR darf nicht zu Dauerarbeitslösigkeit führen.- Soz.Sicherheit 1990 nr 6 s.169-176.

Proces zjednoczenia potrzebuje aktywnej polityki rynku pracy. Zmiana systemu w NRD nie powinna prowadzić do przewlekłego bezrobocia.

Analiza problemów gospodarczych i społecznych, które wiążą się z procesem zjednoczeniowym dwóch państw niemieckich. Zasadnicza zmiana systemu ekonomicznego w NRD jednych stawia w obliczu bezrobocia, a innym pozwala czerpać z tego zyski. Receptą na te zagrożenia, zdaniem autora, jest aktywna polityka rynku pracy, która umożliwi wykorzystanie wielu skutecznych i elastycznych instrumentów w celu redukowania bezrobocia, a przede wszystkim w celu racjonalizowania i dynamizowania rynku pracy.

91. ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ 1990. - Bonn: BAS, 1990.- 144 s. Tabele.

Ustawa o popieraniu rynku pracy, 1990 r.

Tekst ustawy RFN z 25 czerwca 1969 r. ze zmianami z 22 grudnia 1989 r. Regulacja prawna obejmuje przepisy dotyczące zatrudnienia i rynku pracy, m.in. pośrednictwa pracy, poradnictwa, kształcenia i dokształcania zawodowego, ubezpieczeń od bezrobocia oraz środków podejmowanych dla tworzenia nowych miejsc pracy.

92. Zur ARBEITSMARKTENTWICKLUNG 1990/91 im vereinten Deutschland. Mitt.Arb.-Markt Beruf. 1990 nr 4 s.455-473.

Rozwój rynku pracy w zjednoczonych Niemczech.

Proces zjednoczenia Niemiec stał się dodatkowym impulsem dla rozwoju gospodarczego b.NRD. W 1990 r. osiągnięto wzrost dochodu narodowego. Przewiduje się, że w 1991 r. nastąpi dalszy jego wzrost o 3-4%. Natomiast w landach wschodnich /b.NRD/ nastąpił wzrost bezrobocia w 1990 r. /ok.850 tys.osób/ zaś w 1991 r. liczba ta może ulec znacznemu wzrostowi. Dla ograniczenia tego zjawiska proponuje się szersze wprowadzenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz przeszkolenie kadr.

93. BOBKE M.: Arbeitsmarktkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes.- Arb.u.Recht 1987 nr 2 s.72-73.

Konferencja związkowa w RFN w sprawie rynku pracy.

Relacja z przebiegu konferencji związkowej mającej na celu przeciwstawienie się ewentualnym podziałom rynku pracy. Stosunek związków zawodowych do propozycji zmian w organizacji i w działaniu rynku pracy, które zmierzają do pogorszenia warunków i stosunków pracy, a nie ograniczają bezrobocia w RFN. Prezentacja związkowych postulatów w zakresie ograniczenia i zasad opłacania pracy w godzinach nadliczbowych.

94. BUCHTEMANN Ch.F.: "Deregulierung" - des Arbeitsmarktes als beschäftigungspolitische Strategie?- Mitbestimmung 1987 nr 10 s.585-589.

Czy "rozregulowanie" rynku pracy strategią polityczną zatrudnienia?

Wpływ uelastycznienia czasu pracy na rynek pracy w RFN. Zwiększenie uprawnień przedsiębiorstw w zakresie regulowania stanu zatrudnienia przy ograniczeniu pośrednictwa urzędów zatrudnienia, a wzmocnieniu roli zakładowych umów. Ograniczenie uprawnień pracowniczych w związku ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Negatywny stosunek związków zawodowych do form i metod przebudowy dotychczas funkcjonującego rynku pracy, gdyż ich zdaniem, stanowią one zagrożenie świadczeń pracowniczych.

95. BUTTLER F.: Labour market flexibility by deregulation? The case of the Federal Republic of Germany.- Labour a.Soc. 1987 nr 1 s.19-35 bibliogr.

Elastyczność rynku pracy dzięki deregulacji. Przykład RFN.

W RFN trwa kryzys w dziedzinie zatrudnienia /stopa bezrobocia wzrasta/. Zwiększenie elastyczności rynku pracy może przynieść efekty w postaci wzrostu zatrudnienia. Propozycje zwiększenia elastyczności rynku pracy forsowane pod hasłem "deregulacji", skierowane są przeciw instytucjom, które są rzekomo odpowiedzialne za elastyczność . Chodzi tu o różne formy regulowania poziomu płac, relacji płaca-koszty, struktury płac, ubezpieczenia od bezrobocia, godzin pracy, ochrony pracowników. W ostatnich latach dyskusja nt. pożądanego zakresu deregulacji nabrała już charakteru politycznego, wiele szumu narobił spór o niewypłacanie zasiłków dla bezrobotnych pracownikom strajkującym. Reprezentanci przedsiębiorstw dążą do rozszerzenia systemu autonomicznych układów zbiorowych na szczeblu poszczególnych przedsiębiorstw. Autor uzasadnia swój pogląd, że ogólne korzyści ze zwiększania elastyczności dzięki deregulacji w odniesieniu do zatrudnienia są przeceniane.

96. EGLE F., MERSCHWIRTH W.: Der regionale Arbeitsmarkt. Chancen und Risiken.- Arb.u.Beruf 1988 nr 4 s.112-117 tab.wykr.

Regionalny rynek pracy: szanse i ryzyko.

Krytyczna ocena stosowanych w RFN tradycyjnych wskaźników służących do analizy stanu bezrobocia i zatrudnienia. Wskaźniki te oparte głównie na relacji liczby bezrobotnych do oferowanych miejsc pracy, prowadziły do mylnych wniosków i nie były reprezentatywne dla stosunków panujących w różniących się od siebie regionach gospodarczych. Proponowane nowe wskaźniki, uwzględniające długotrwałość bezrobocia i szanse zatrudnienia uzależnione od podaży i popytu na siłę roboczą, pozwolą na uzyskanie prawdziwszego obrazu sytuacji i lepszą ocenę polityki na danym rynku pracy.

97. ENGELEN-KEFER U.: Arbeitsmarktpolitik vor grossen Aufgaben.- Mitbestimmung 1990 nr 3 s.220-222.

Polityka rynku pracy stoi przed wielkimi zadaniami.

Nieoczekiwanie szybki przebieg procesu jednoczenia obu części Niemiec stwarza wielkie polityczne i gospodarcze szanse, ale równocześnie także wielkie wymagania dotyczące różnych dziedzin. Autor zajmuje się polityką rynku pracy i jej zadaniami związanymi z wprowadzaniem w NRD i innych krajach Europy Wschodniej wolnego rynku, zabezpieczeniem bezrobotnych, nową organizacją siły roboczej, integracją przesiedleńców itp.

98. ERGANZENDE Herausforderungen an die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im geeinten Deutschland.- Mitt.Arb.-Markt Beruf. 1990 nr 4 s.435-454.

Dodatkowe wyzwania dla badań nad rynkiem pracy i zawodem w zjednoczonych Niemczech.

Analiza nierównowagi na rynku pracy w zjednoczonych Niemczech, która w dotychczasowym procesie restrukturyzacji w nowych landach ulega dalszemu powiększeniu. Zalecane badania dotyczą mobilności regionalnej siły roboczej, wpływu otwarcia granic wobec krajów Europy Wschodniej na niemiecki rynek pracy, realizacji restrukturyzacji przy uwzględnieniu zmian organizacyjnych i nowych technologii, powstania dużych dyferencji płacowych. Koncentracja badań m.in. na przekształceniu dotychczasowego systemu przygotowania i doskonalenia kadr.

99. FELS G.: Mehr Flexibilität um Arbeitsmarkt.- Kiel: Univ. Kiel, 1986.- 21 s.

Więcej elastyczności na rynku pracy.

Polityka zatrudnienia na tle koniunktury gospodarczej i sytuacji płacowej w RFN. Wpływ sektorowych i regionalnych relacji płacowych na wielkość zatrudnienia w danej gałęzi gospodarki. Poziom i struktura zróżnicowania wynagrodzeń zależy od wyników przedsiębiorstwa /od wypracowanego zysku/ i powoduje zmniejszenie fluktuacji pracowniczej. Konieczność uelastycznienia rynku pracy w związku ze zmieniającą się sytuacją demograficzną /młodzież, kobiety, obcokrajowcy/. Rola urzędów zatrudnienia w elastycznym i szybkim pośrednictwie na rynku pracy.

100. GERBER K., MAGVAS E.: Gedanken zum Arbeitsmarkt der kommenden Jahre.- Arb.u.Arb.-Recht 1990 nr 5 s.95-97.

Uwagi o rynku pracy.

Zmiany w gospodarce NRD, procesy innowacyjne i coraz mniejsza podaż siły roboczej, m.in na skutek emigracji wielu osób do RFN, wymagają zmian w istniejącej strukturze siły roboczej i usunięcia występujących dysproporcji. Pociąga to za sobą konieczność przekwalifikowania wielu pracowników i podjęcia wielu nowych decyzji dotyczących racjonalizacji procesów produkcyjnych,m.in. znaczna część pracowników musi być przesunięta do sektora usług.

101. KLAUDER W.: Langfristige Arbeitsmarktperspektiven.- Arb. u.Soz.-Polit. 1988 nr 6/7 s.196-202, tab.wykr.

Długofalowe perspektywy rynku pracy.

Aktualna sytuacja na rynku pracy w RFN, przewidywany popyt na siłę roboczą i jej podaż, wpływ tych tendencji na problem zabezpieczenia na starość i na stosunek liczby pracujących do emerytów i rencistów. Autor postuluje potrzebę przemian strukturalnych rynku pracy, w związku z rozwojem usług i przewidywanym wzrostem zapotrzebowania na pracowników o wyższych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę wszystkie przesłanki należy liczyć się z wysokim bezrobociem i w walce z nim stosować różnorodne środki zaradcze.

102. KRAIKEBOHM R.: Arbeitsmarkt und Alterssicherung.- Lengerich: Asgard-Verl. 1986,-293 s. bibliogr.

Rynek pracy i zabezpieczenie na starość.

Omówienie ustaw o popieraniu pracy i zabezpieczeniu na starość oraz ich wpływu na kształtowanie rynku pracy, szkolenia zawodowego, poradnictwa zawodowego, rehabilitację osób niepełnosprawnych i możliwości ich zatrudnienia, walkę z bezrobociem i pomoc dla bezrobotnych.

103. KÜHNERT U.: Arbeitsmarktpolitik vor deutsch-deutschen Herausforderungen.- Arb.u.Arb.Recht 1990 nr 6 s.125-126.

Polityka rynku pracy przed niemiecko-niemieckimi wyzwaniami.

Połączenie obu państw niemieckich, wymagać będzie wielu zmian strukturalnych, gospodarczych i społecznych, głównie w NRD. Dotyczy to również polityki rynku pracy, która w RFN zaczęła kształtować się już od 1969 r. Obecnie musi przystosować się do niej także b. NRD, m.in. w dziedzinie ubezpieczeń od bezrobocia, polityki płacowej, struktury urzędów zatrudnienia itd.

104. MUHR G.: Regionale und sektorale Strukturkrisen und die Qualifizierungspolitik der Bundesanstalt für Arbeit.- Soz.Sicherheit 1989 nr 2 s.40-46.

Regionalne i sektorowe kryzysy rynku pracy a polityka w zakresie kwalifikacji federalnego urzędu ds.pracy.

Ocena planów zatrudnienia w Północnej Nardenii-Westfalii. Badania objęły ok.13 przedsiębiorstw, a ich wyniki przedstawiono na sesji w Düsseldorfie w 1988 r., w której udział wzięło ok.100 naukowców i kierowników personalnych, związkowców itp. Przedyskutowano rolę polityki rynku pracy popierającą zmiany strukturalne zatrudnienia. Wnioski z debaty zawierają szereg postulatów dotyczących m.in. szkolenia przyzakładowego i podnoszenia kwalifikacji pracowników.

105. MÜLLER W.J.: Arbeitskammer des Saarlandes bestätigt Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt.- Arb.u.Beruf 1987 nr 5 s.143-146, tab.

Izba Pracy Zagłębia Saary potwierdziła skuteczność polityki Federalnego Urzędu Pracy dotyczącej rynku pracy.

W dorocznym sprawozdaniu o socjalnej i kulturalnej sytuacji pracowników w Zagłębiu Saary, Izba Pracy tego landu publikuje szczegółowe dane o miejscowym rynku pracy, m.in. liczbę bezrobotnych z rozbiciem na grupy wiekowe, płeć i charakter bezrobocia. Porównanie z innymi krajami federalnymi pozwala stwierdzić, że Saarland posiada największy procent bezrobotnych. W artykule omówiono przyczyny tego stanu rzeczy, podkreślając równocześnie pozytywne oddziaływania polityki w zakresie zatrudnienia Federalnego Urzędu Pracy.

106. PERSONAL Raport'89.- Personal Raport 1989 juni, 44 s. tab.wykr. bibliogr.

Zeszyt zawiera wiadomości i dane statystyczne dotyczące m.in. rynku pracy w RFN, kosztów pracy, miejsc pracy, szkolenia pracowników, czasu pracy, ustaleń taryfowych w 1988 r.,dysertacji naukowych z tej dziedziny oraz przegląd literatury przedmiotu.

107. SANGENBERGER W.: Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten.- Frankfurt: Campus Verl. 1987, 344 s.- Tabele, bibliogr. s.326-343.

Struktura i funkcjonowanie rynków pracy.

Zanalizowano elastyczność i segmentacje rynku pracy w RFN. Podkreślono, iż segmentacja rynku pracy w sensie trwałej nierównomierności dostępu do zatrudnienia i wynagrodzenia jest złym rozwiązaniem, bo w ostatecznym rachunku prowadzi do roztrwonienia społecznych zasobów. Omówiono:podstawy koncepcyjne rynku pracy i jego struktur; wyspecjalizowany rynek pracy, a także porównano go z ogólnym rynkiem pracy.

108. SCHOLZ W.: Arbeitsmarktregulierungen - Chances für den Strukturwandel.- Arb.u.Soz.-Polit. 1989 nr 2 s.10-11.

Regulacje rynku pracy - szanse na zmiany strukturalne.

Autor ocenia tezy zawarte w opublikowanym przez zachodnioniemiecki Instytut Gospodarczy pod koniec 1988 r. przeglądzie pt."Bezrobocie - następstwa nadmiernej regulacji". Dotyczą one dynamiki rozwoju zatrudnienia w RFN, ekostnienia ustawodawstwa w tej dziedzinie, praktyk płacowych, ochrony zatrudnienia, współstanowienia itd. Stanowisko zajęte w w/w publikacji jest, zdaniem autora, zbyt jednostronne, bowiem pomija ono pozytywne aspekty działań podejmowanych przez ministerstwo pracy, sądy pracy i związki zawodowe.

109. La SITUATION du marché de l'emploi RFA.- Bull.Inf.Soc. 1989 nr 2 s.193-194.

Sytuacja na rynku pracy - RFN.

Po raz pierwszy od 1982 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych spadła poniżej 2 mln. Jednakże według szacunków Federalnego Wydziału Zatrudnienia faktycznie w RFN zaliczyć do bezrobotnych można 3,5mln osób, w tym szereg grup nie ujętych w statystyce. Są to: osoby odbywające szkolenie zawodowe, pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy, przechodzące wcześniej na emeryturę, a także wiele kobiet, które chciałyby pracować, a nie są zarejestrowane w biurach pracy. Tymczasem z danych wynika, że od dłuższego czasu w rzemiośle wolnych jest ok. 250-300 tys. miejsc. Jednocześnie zaledwie 1/3 poszukujących pracy ma kwalifikacje odpowiadające ofertom pracy zgłaszanym przez przedsiębiorstwa. Rząd Federalny przeznaczył w 1989 r. dotacje dla tych przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby będące bezrobotnymi co najmniej od roku, w wysokości 1,5 mld DM.

110. SUND C.: Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierung für Beschäftigte aus Krisenbranchen - Handlungsmöglichkeiten und Handlungsprobleme der Bundesanstalt für Arbeit.- Soz.Sicherheit 1989 nr 2 s.52-56.

Polityka rynku pracy i kwalifikacje zatrudnionych w branżach dotkniętych kryzysem - możliwości działania i problemy federalnego urzędu pracy.

Głos w dyskusji nt. planu zatrudnienia w Północnej Nadrenii-Westfalii. Ocena możliwości i trudności urzędu pracy w świetle aktualnych zmian w ustawodawstwie i polityce rynku pracy. Niewielkie szanse na nowe miejsca pracy i warunki ich tworzenia, popieranie zatrudnienia wiąże się z podnoszeniem kwalifikacji.

111. SZEWC A.: Niektóre problemy pracy, zatrudnienia i osłony socjalnej w RFN.- Pr.Zabezp.Społ. 1988 nr 6 s.39-45.

Sytuacja na rynku pracy, skracanie czasu pracy, osłona socjalna w przypadku utraty pracy.

112. SZUKALSKI S.M.: Zachodnioniemiecki rynek pracy. Bezrobocie lat osiemdziesiątych.- Acta UL Pol.Oecon. 1990 nr 107 s.283-292.

Przedstawiono ogólną charakterystykę bezrobocia w RFN i pod-

stawowe jego cechy strukturalne. Omówiono politykę administracji gospodarczej na rynku pracy, a także politykę popierania sektora usług,która jest szansą na złagodzenie napięć na rynku siły roboczej.

113. WAGNER G.: Bevölkerungsentwicklung und Arbeitsmarkt - Perspektiven der Übergangs in Ruhestand.- Mitbestimmung 1989 nr 3 s.176-179, tab.

Wzrost liczby ludności a rynek pracy. Perspektywy przejścia na emeryturę.

Prognozy demograficzne mówią, że w RFN w najbliższym czasie nie nastąpi zmniejszenie dopływu ludności na rynek pracy. W ostatnich latach zmalał udział zawodowo czynnych ludzi starych. Kobiety nie chcą pracować dłużej niż do 60 roku życia. Granica wieku emerytalnego będzie nadal niska. Potencjał siły roboczej będzie wzrastał. Przyczyni się do tego dopływ młodych pracowników wchodzących w wiek aktywności zawodowej, jak również wzrost aktywności zawodowej kobiet. Może wystąpić zjawisko wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i to nie tylko ze względów zdrowotnych, ale i z powodu sytuacji na rynku pracy. Brakuje jednak uregulowań prawnych w tym zakresie. Należy spowodować, aby pracodawcy nie ograniczali się tylko do redukcji pracowników, ale próbowali rozwiązać problem poprzez np. uelastycznienie czasu pracy.

114. WASZKEWITZ B.: Arbeitsmarkt und Beschäftigungsprobleme.- Arb.u.Beruf 1989 nr 10 s.315-316.

Problemy rynku pracy i zatrudnienia.

Trendy rozwojowe na rynku pracy w RFN dotyczące m.in. technologii, zmian demograficznych oraz wynikających stąd problemów w zakresie zatrudnienia, szkolenia i dokształcania zawodowego, organizacji i kształtowania procesów pracy. Dla ich rozwiązania potrzebna będzie finansowa pomoc państwa.

115. WERNER H.: Die deutsche Einigung, die europäische Integration und die Vollendung des Europäischen Binnenmarktes.- Mitt. Arb.-Markt Beruf. 1990 nr 4 s.504-510.

Niemieckie zjednoczenie, integracja europejska i europejski rynek wewnętrzny.

Polityka zjednoczonych Niemiec wobec EWG w kwestii pełnego zastosowania całego kompleksu ustawodawstwa Wspólnoty wobec obszaru b.NRD. Możliwości przeznaczenia funduszy EWG na rozwój gospodarczy i wzrost zatrudnienia we wschodnich landach. Rozważania na temat swobodnego przepływu siły roboczej, uznania dyplomów wyższych uczelni oraz wykształcenia zawodowego. Zasady, te będą obowiązywać zgodnie z ustaleniami europejskiej karty praw socjalnych EWG z 1989 r. pracowników podejmujących pracę w krajach sąsiedzkich.

116. WETH A.: Präsident Franke: "Arbeitsmarkt im september 1988 etwas verbessert".- Arb.u.Beruf 1988 nr 11 s.347-351, tab.

Prezydent Franke: Nieco lepsza sytuacja na rynku pracy we wrześniu 1988 r.

W swoim wystąpieniu prezydent wskazał na poprawę sytuacji na rynku pracy we wrześniu w porównaniu z sierpniem. Zapotrzebowanie na siłę roboczą w gospodarce rośnie. Liczba bezrobotnych zmniejszyła się, aczkolwiek liczba zgłaszających się do pracy wzrosła. W górnictwie i zakładach przetwórczych zatrudnienie wzrosło, w budownictwie popyt na siłę roboczą zmalał. Rząd przyjął projekt uchwały Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia ludzi niepełnosprawnych, która m.in. zobowiązuje do włączenia tych kategorii osób do ogólnego rynku pracy.

Zob. też poz.119.

S z w a j c a r i a

117. MIKROOKONOMIK des Arbeitsmarktes / aut.N.Blattner /i in./.- Bern: Verl.P.Haupt, 1986.- 439.- Tabele, bibliogr.

Mikroekonomika rynku pracy.

Zbiór prac analitycznych 12 autorów, które zostały zaprezentowane na seminarium w 1985 r. w ramach krajowego programu na temat rozwoju gospodarczego. Dotyczą one różnych elementów mikroekonomiki szwajcarskiego rynku pracy, takich jak: wpływ zarządzeń państwowych na kształtowanie się popytu na siłę roboczą, ochrona pracobiorców, podatek dochodowy a podaż pracy, praca zarobkowa kobiet, modele przyzakładowego szkolenia zawodowego, możliwości wyboru zawodu i in. Omówiono też teoretyczne aspekty rynku pracy.

S z w e c j a

118. ENGELEN-KAFER U.: Aktive Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in Schweden.- Arb.u.Beruf 1988 nr 9 s.277-278.

Aktywna polityka zatrudnienia i rynku pracy w Szwecji.

Według danych z czerwca 1988 r. odsetek bezrobotnych w Szwecji wynosił 1,5%. Prawie 80% osób w wieku produkcyjnym miało płatne miejsca pracy. W latach 1982-1987 inwestycje wzrosły, zredukowano deficyt budżetu, poprawiono bilans handlu zagranicznego. Ścisła współpraca rządu, związków zawodowych i pracodawców pozwoliła zmienić strukturę gospodarczą i zagwarantować miejsca pracy. Aktywna polityka rynku pracy przyczyniła się do dokonania zmian gospodarczych, bez bezrobocia. Wydatki związane z właściwą polityką rynku pracy wyniosły 10 mld DM. Rośnie znaczenie środków przeznaczonych na kształcenie i doskonalenie pracowników.

119. - : Finanzierungsaspekte aktiver Arbeitsmarktpolitik.- Arb.u.Beruf 1989 nr 7 s.210-212.

Aspekty finansowe aktywnej polityki rynku pracy.

Finansowanie aktywnej polityki rynku pracy - porównanie Szwecji i Republiki Federalnej Niemiec. Przedstawiono różnice w podejściu tych krajów do tego problemu. Autorka wskazuje, iż w Szwecji ciężary finansowe tej polityki ponosi państwo, w RFN natomiast jedynie federalne biuro pracy. Instrumentem aktywnej polityki na rynku pracy są środki finansowe umożliwiające tworzenie nowych miejsc pracy, a także organizowanie kształcenia zawodowego i kursów obliczonych na przekwalifikowywanie pracowników, którzy stracili pracę w swym dotychczasowym zawodzie. Autorka podkreśla, iż filozofia aktywnej polityki na rynku pracy musi uwzględniać trzy założenia: 1/ zwiększenie poziomu zatrudnienia ma tę samą rangę jak inne cele gospodarcze; 2/ środki przeznaczone na rozwój rynku pracy powinny przede wszyskim spowodować zwiększenie liczby miejsc pracy; 3/ polityka rynku pracy, to nie tylko bezrobotni, lecz także zatrudnieni i potencjalni uczestnicy rynku pracy /kobiety, młodzież/.

120. KUEHNERT U.: Schwedische Arbeitsmarktpolitik - ein etwas anderer Weg.- Arb.u.Arb.-Recht 1990 nr 11/12 s.290-292.

Szwedzka polityka rynku pracy - trochę inna droga.

Rozpatrując "za" i "przeciw" szwedzkiego modelu, zwraca się uwagę na niską stopę bezrobocia w tym państwie. Nie przekracza ona od dłuższego okresu 2%, i ten znikomy odsetek stanowi usprawiedliwienie dla znacznych nakładów finansowych ponoszonych przez rząd na prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy. System pomocy dla bezrobotnych bazuje w dalszym ciągu na dobrowolnych ubezpieczeniach od bezrobocia w samorządnych kasach związkowych i - po części - komunalnych. Wysokość składki nie jest uzależniona od dochodów, ale określa ją przynależność do jednej z 12 klas branżowo-zawodowych różniących sie między sobą poziomem ryzyka bezrobocia. Wkłady pokrywają ok. 10% wydatków, pozostałą część stanowi subwencja państwa utworzona w 2/3 przez wpływy pracodawców, określane proporcjonalnie do funduszu płac. Decydującą rolę w organizacji rynku pracy odgrywa Centralny Urząd Pracy Szwecji, podlegający merytorycznemu nadzorowi ze strony Ministerstwa Pracy. Ważnym partnerem dla urzędu są związki zawodowe, skupiające 90% zatrudnionych.

121. LASA M.: Polityka rynku pracy i kształcenie zawodowe w Szwecji.- Ośw.Doros. 1990 nr 6 s.235-241.

Cele i zadania polityki rynku pracy w Szwecji oraz niektóre metody realizacji zadań ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego.

122. SAGAN S.: Szwedzkie doświadczenia centralnych organów administracji.- Org.Met. 1985 nr 7 s.30-32.

Lokalne rynki pracy w Szwecji - tworzenie nowych miejsc pracy poprzez przeniesienie ponad czterdziestu organów administracji centralnej do miejscowości leżących poza obszarem "Wielkiego Sztokholmu".

123. SOCHA M.W.: Rynek pracy w Szwecji.- Pr.Zabezp.Społ. 1990 nr 10 s.26-29.

Przedstawiono: obraz rynku pracy Szwecji w roku finansowym 1988-1989; organizację zarządzania rynkiem pracy, działalność i organizację służby zatrudnienia, a także ocenę OECD szwedzkiej polityki zatrudnienia.

124. STANDING G.: Unemployment and labour market flexibility: Sweden.- Geneva: ILO, 1988.- X, 149 s. - Tabele.

Omówiono związek między elastycznym kierowaniem rynkiem pracy a zwalczaniem bezrobocia. Zanalizowano politykę i trendy rynku pracy, przedstawiono: "model szwedzki", występowanie bezrobocia /m.in. kobiet/ jako zjawiska marginesowego; zabezpieczenie zatrudnienia przez elastyczny rynek pracy i jego aktywną politykę -stosowanie krótkotrwałych opcji względnie długoterminowej strategii. Polityka podatkowa, podział zysków, skracanie czasu pracy - jako elementy sprzyjające zabezpieczeniu zatrudnienia.

U S A

125. FLAIM P.O.: How many new jobs since 1982? Data from two surveys differ.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 8 s.10-15, tab.wykr.

Ile nowych miejsc pracy? Dane uzyskane z dwóch przeglądów.

Analiza wyników dwóch przeglądów dotyczących oceny sytuacji na rynku pracy w latach 1982-1989 w USA. Zanalizowano występujące różnice.

126. GRAY H.P., FUGEL T., WALTER J.: International trade, employment and structural adjustment: the United States.- Geneva: ILO, 1986, 108 s. - Tabele.

Międzynarodowa wymiana, zatrudnienie i strukturalne przystosowanie.

Opracowanie jest wynikiem studiów prowadzonych przez MOP w zakresie międzynarodowego podziału pracy. Przedstawiono ogólny obraz gospodarki amerykańskiej, jej społeczne i polityczne instytucje oraz wyniki gospodarcze w skali makro. Zobrazowano zasoby siły roboczej, strukturę gospodarki, rozmiary bezrobocia i inflacji, a także pozycję rządu w sprawach świata pracy. Przedstawiono zagadnienia wzrostu wydajności pracy, zmian technologicznych, wykwalifikowanej siły roboczej i rynku pracy.

127. JACKSON R.M.: The formation of craft labor markets.- Orlando: Acad.Press,1985.- 353 s.

Tworzenie rzemieślniczego rynku pracy.

Proces kształtowania zorganizowanego rzemieślniczego rynku pra-

cy na przykładzie budownictwa i przemysłu poligraficznego. Rys historyczny oraz determinanty organizacji rzemieślniczego rynku pracy. Zmiany strukturalne zachodzące w gospodarce amerykańskiej oraz przemiany w stosowanej technice i technologii, wpływ tych zjawisk na rynek pracy. Proces tworzenia się organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców w budownictwie i w przemyśle poligraficznym. Instytucjonalizacja tych rynków oraz walka o prawa zatrudnionych.

128. KALLEBERG A.L., BERG I.: Work and industry. Structures, markets and processes.- New York: Plenum Press 1987.- 244 s.- Tabele.

Praca i przemysł. Struktury, rynki i procesy.

Książka stanowi próbę syntezy i praktycznego zastosowania badań dotyczących pracy i jej struktur. Omówiono wzajemne związki zachodzące między sześcioma strukturami pracy /naród-państwo, przemysł, organizacje przedsiębiorstw, zawody, klasy i związki zawodowe/ i czterema typami rynków /kapitałowym, produktów, pracy i zasobów/ oraz ich wpływ na siebie. Przedstawiając przemiany, jakim podlegają poszczególne struktury, rozważono rolę państwa i dokonano przeglądu różnych epok w historii USA, ukazując jak w poszczególnych okresach rynki, struktury i procesy wiązały się i wpływały na siebie, rodząc zasady rządzące prawami własności i dysponowania posiadanymi dobrami.

129. KLEIN B.W., RONES P.I.: A profile of the working poor.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 10 s.3-11.

Profil pracującego biedaka.

W ramach badań nad związkiem pomiędzy problemami rynku pracy a statusem ekonomicznym pracowników i ich rodzin w USA autor zajmuje się tą grupą, która jest obecna na rynku pracy, ale należy do rodzin biednych. Podaje ich liczebność uwzględniając takie cechy charakterystyczne, jak: wiek, płeć, rasa, stosunki rodzinne, wykształcenie itp. Analizuje przyczyny ich trudnej sytuacji materialnej: bezrobocie i czas jego trwania, praca w niepełnym wymiarze czasu i in.

130. LUIZER J., THORNTON R.: Concentration in the labor market for public school teathers.- Ind.Labor Relat.Rev. 1986 nr 4 s.573-584 tab.wykr. bibliogr.

Koncentracja rynku pracy nauczycieli szkół publicznych.

Wpływ monopsonii rynku pracy na wysokość płac - np. rynku pracy nauczycieli szkół publicznych w okręgu szkolnym w Pensylwanii. Dotychczasowe studia nad tym zagadnieniem przyniosły wyniki sprzeczne. Przy zastosowaniu nowej metody określania granic lokalnego rynku pracy nauczycieli i kilku alternatywnych wskaźników koncentracji zatrudnienia autorzy dochodzą do wniosku, że warunki monopsoniczne /tzn. sytuacja kiedy na dany towar istnieje jeden odbiorca - w tym przypadku kuratorium szkolne jest odbiorcą usług nauczycieli/ wywierają niewielki tylko wpływ na wysokość płac i to głównie w odniesieniu do średnich i wyższych szczebli skali zarobków nauczycieli.

131. REHAUS Ch.: The impact of transportation deregulation on labour market flexibility in the United States.- Labour a.Soc. 1987 nr 1 s.69-86.

Wpływ deregulacji w transporcie na elastyczność rynku pracy w USA.

Deregulacja w dziedzinie transportu, która nastąpiła w latach 1978-1980 przyniosła różnorodne skutki w dziedzinie zatrudnienia i płac. Ogólny poziom zatrudnienia wzrósł nieco w liniach lotniczych, nieco zmalał w przypadku przewozów drogowych i poważnie w kolejnictwie. Ok.10% pracowników transportu musiało zmienić pracę - nie zawsze jednak miało to związek z deregulacją. 3/4 zwolnionych znalazło nową pracę, ale niżej płatną. Wydaje się, że deregulacja wyzwala tendencję do wzrostu koncentracji w branży transportowej.

132. SARGENT J.: Labor shortages: menace or mirage?- Occup. Outl.Q. 1988 nr 4 s.27-33.

Braki siły roboczej: zagrożenie czy miraż?

Wbrew pozorom i występującemu bezrobociu, zdarzają się przypadki niedoboru pracowników. Omówiono przyczyny takich sytuacji, rodzaje chwilowego braku właściwych pracowników, głównie wykwalifikowanych, w różnych sektorach gospodarki USA i w rozmaitych regionach, metody postępowania pracodawców w takich przypadkach i prognozy w tym względzie na lata 90-te.

133. SYMPOSIUM - Europeanizing American employment issues: new world jobs and old world policy.- J.Labor Res. 1989 nr 1, 148 s. tab.wykr. bibliogr.

Sympozjum - europeizacja amerykańskich problemów dot. zatrudnienia: nowe zawody - stara polityka.

Sympozjum na ten temat odbyło się w 1988 r. Wygłoszone referaty dotyczyły problemów pracy i bezrobocia w USA, zmienności i jakości wykonywanych zawodów, zmiany miejsc pracy, tworzenia nowych miejsc zatrudnienia oraz rynku pracy. Przedstawiono w nich również doświadczenia zaczerpnięte w tym zakresie z krajów europejskich i przeniesione na grunt amerykański.

134. ZMIANY na rynku pracy USA. Oprac. A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 17-4 s.1-9 bibliogr.

Węgry

135. KOLLO J.: Wpływ rynku pracy na strukturę zatrudnienia na Węgrzech//W: Węgrzy w nowym etapie reformy gospodarczej.- Warszawa: SGPiS, 1988.- S.280-297.

W i e l k a  B r y t a n i a

136. ATKINSON J.: Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties.- Labour a.Soc. 1987 nr 1 s.87-106.

Elastyczność czy segmentacja? Rynek pracy Zjednoczonego Królestwa w latach 80-tych.

Od kilku lat problem elastyczności rynku pracy znajduje się w centrum uwagi pracodawców i rządu. Jednakże trzej główni partnerzy społeczni /pracodawcy, rząd, związki zawodowe/ mają różne oczekiwania z tym związane. Podstawowym celem pracodawców jest zwiększenie efektywności nakładów na zatrudnienie. Można ją osiągnąć przez reorganizację wewnętrznych rynków pracy, zmianę ustaleń dotyczących czasu pracy a także systemu ocen i wynagradzania. Tym samym pracodawca może lepiej dostosować wewnętrzny rynek pracy do specyfiki sektora gospodarki, wielkości firmy oraz ogólnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Rząd oczekuje, iż dzięki elastyczności rynku pracy będzie można zmniejszyć bezrobocie poprzez obniżenie kosztów tworzenie nowych miejsc pracy i likwidowanie formalnych przeszkód utrudniających ich powstawanie. Oznacza to zwiększenie wpływu sytuacji rynkowej na sposób zawierania układów zbiorowych pracy i ograniczenie prawnej i administracyjnej regulacji warunków zatrudnienia. Podstawowym celem związków zawodowych jest niedopuszczenie do sytuacji, w której inicjatywy rządu lub pracodawców stanowiłyby zagrożenia dla pracowników.

137. BRIDGFORD J., STIRLING J.: Les relations professionnelles en Grande-Bretagne dans les annees 80: le défi au syndicalieme.- Trav.et Emploi 1987 nr 34 s.81-90.

Stosunki pracownicze w Wielkiej Brytanii w latach 80-tych. Wyzwanie dla związków zawodowych.

W latach 80-tych nastąpiły w Wlk.Brytanii poważne zmiany polityczne i społeczno-gospodarcze. W gospodarce dotyczyły one m.in. rynku pracy. Zmniejszyło się znacznie zatrudnienie, zwiększył się natomiast udział kobiet wśród ogółu zatrudnionych. Rynek pracy charakteryzował się pewną "dwoistością". Wyróżnić można jego "centrum", a więc rynek wykwalifikowanych i opłacanych pracowników o stałym zatrudnieniu oraz "peryferie", które tworzą grupy gorzej kwalifikowanych i słabiej opłacanych pracowników zatrudnionych na czas określony, bądź w niepełnym wymiarze czasu pracy.

138. CHANGING patterns of labour recruitment.- Personel Rev. 1986 nr 4 s.14-18, tab.bibliogr.

Zmieniające się metody rekrutacji do pracy.

W ostatniej dekadzie w Wlk.Brytanii przeprowadzono szereg badań nad tzw. wewnętrznym rynkiem pracy. Podano przebieg i wyniki badań przeprowadzonych w dwóch regionach brytyjskich. Objęły one łącznie 306 firm z kilku branż. Badano metody rekrutowania nowych pracowników - przede wszystkim na rynku wewnętrznym - takie jak: ogłoszenia w prasie czy ogłoszenia wywieszane na tablicach w miejscach publicznych. Blisko połowa respondentów szukała pracowników na "zewnętrznych" rynkach pracy.

139. EYRAUD E., MARSDEN D., SILVESTRE J.J.: Marché professionnel et marché interne du travail en Grande-Bretagne et en France.- Rev.Int.Trav. 1990 nr 4 s.551-569 bibliogr.

"Zawodowy" i wewnętrzny rynek pracy w Wielkiej Brytanii i Francji.

Istota i proces kształtowania się dwóch modeli rynku pracy "zawodowego" /MPT/, charakteryzującego się przepływem siły roboczej o wielostronnych kwalifikacjach między przedsiębiorstwami o różnym zapotrzebowaniu na kadry oraz wewnętrznego /MIT/, gdzie przesunięcia na stanowiskach pracy są sprawą przedsiębiorstwa a podwyższanie kwalifikacji ogranicza się do wąskich jego potrzeb. Rozważania przeprowadzono na przykładzie Wlk.Brytanii i Francji. Zasady funkcjonowania rynku pracy są zróżnicowane. Rozważono skutki takich różnic w dziedzinie: rekrutacji, doskonalenia zawodowego, podziału miejsc pracy, płynności kadr oraz treści umów zbiorowych. Podstawowa różnica polega na zdobywaniu kwalifikacji; przy MPT - na początku życia zawodowego, w drodze szkolenia, w przypadku MIT - stopniowo, w trakcie pracy. W załączonych tablicach zestawiono m.in. dane obrazujące różnice między tymi modelami w zakresie: szkolenia i doskonalenia zawodowego, przemienności zawodowej, organizacji zawodowej, organizacji pracy i elastyczności, rozwiązań organizacyjnych, stażu pracy w zależności od wieku, płci i gałęzi gospodarki, płynności kadr, itp. zagadnień.

140. KIERUNKI zmian na rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Oprac. W.Żor.- Sygnały CINTE 1985 nr 14-1 s.1-9.

141. LEIGHTON P.: Progress and pitfalls og job-sharing.- Soc. a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.5-9.

Postęp i pułapki podziału pracy.

W ciągu ostatnich 30 lat na rynku pracy w Wlk.Brytanii nastąpiły poważne zmiany. Wzrosła liczba kobiet, wprowadzono nowe technologie i nowe formy pracy. Jedną z nich jest podział pracy tzn. pracę i funkcje jednego dawnego pracownika wykonują teraz dwie /lub więcej/ osoby. Przedstawiono korzyści łagodzenia bezrobocia dzięki dostępowi do pracy większej liczby osób, ale i ujemne strony tego zjawiska: kłopoty z prawnym zakwalifikowaniem tego "nietypowego" rodzaju pracowników, co przeszkadza im w korzystaniu ze zdobyczy socjalnych; pełna deregulacja rynku pracy; utrudnienia działalności i kontroli związkowej. Dlatego ta forma ma w kraju wielu przeciwników.

142. STANDING G.: Unemployment and labour market flexibility: the United Kingdom.- Geneva: ILO, 1986.- 147 s.

Bezrobocie a elastyczność rynku pracy. Wielka Brytania.

Dane dotyczące zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem okresu 1983-85, kiedy to nastąpił wyraźny jego wzrost. Rozmiany bezrobocia oraz metodologia oceny zjawiska i przewidywania na przyszłość. Bezrobocie wśród młodzieży i osób starszych oraz wśród kobiet i mężczyzn, problem długofalowego bezrobocia. Rządowa ocena zjawiska, niektóre dokumenty /tzw.Biała Księga

bezrobocia z 1985 r./ oraz porównania z sytuacją w USA. Zagadnienia ochrony zatrudnienia, ruchliwości pracowniczej, szkolenia i służb zatrudnienia itd. oraz działania podjęte w celu zmniejszenia bezrobocia. Elastyczne formy pracy dla niektórych kategorii pracowników /młodzieży, kobiet i osób starszych/ oraz pewne implikacje takiego stanu rzeczy, m.in. zabezpieczenie społeczne.

143. TAYLOR A., COPPIN P., WEALTHY P.: The impact of new technology employment. - Aldershoret: Gower Publ. 1985.- 306 s.

Wpływ nowej technologii na zatrudnienie na poziomie lokalnym.

Wprowadzenie nowych technologii a zwłaszcza elektroniki wpływa na poziom zatrudnienia i zmienia treść pracy. W pierwszym okresie, rośnie prestiż i pozycja przedsiębiorstw stosujących nowe technologie, a po pewnym czasie maleją koszty pracy, ograniczeniu ulega zatrudnienie, swoboda pracowników zostaje ograniczona, wydajność pracy rośnie. Skutki wprowadzenia nowych technologii w sektorze prywatnym i publicznym są niekiedy odmienne, zależą one od sytuacji danej gałęzi gospodarki na rynku. Wpływają one na upodobnienie charakteru pracy w administracji i produkcji. Opracowanie zawiera wyniki badań przeprowadzonych w dwóch dzielnicach Londynu, które obejmowały biura, handel, ubezpieczenia, bankowość, gastronomię, przemysł maszynowy, drzewny i meblarski, papierniczy, poligraficzny itp. Były to przedsiębiorstwa różnej wielkości. Analizowano korzyści płynące z nowej technologii i ich wpływ na aktywność zawodową, poziom kwalifikacji zawodowych oraz na lokalny rynek pracy.

144. ZMIANY na rynku pracy a sytuacja w brytyjskim ruchu związkowym. Oprac. A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 15-2 s.1-9, tab. bibliogr.

Zob. też poz. 73.

W ł o c h y

145. LABOUR market act: impact on unemployment and labour mobility.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.625-626.

Ustawa o rynku pracy: nacisk na bezrobocie i mobilność siły roboczej.

Ustawa z lutego 1987 r. regulująca niektóre problemy rynku pracy i zatrudnienia bezrobotnych zdecentralizowała pewne funkcje włoskiego ministerstwa pracy oraz dała możliwość powołania regionalnych komisji ds. zatrudnienia. Zadaniem ich jest koordynowanie działań licznych municypalnych i lokalnych urzędów zatrudnienia. Ustawa normuje również zasady zatrudniania bezrobotnych, wstrzymywania wypłaty zasiłków w razie odmowy przyjęcia proponowanej pracy itp. Ustawa jest krytykowana przez federację pracodawców, natomiast ministerstwo pracy i związki zawodowe uważają, że stanowi ona postęp w zakresie modernizacji procedur zatrudnienia i możliwości szkolenia zawodowego młodych osób pozostających przez dłuższy czas bez pracy.

b. Z S R R

146. ANTONSENKOV E.G.: Regional aspects of labour force development.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.317-319.

Regionalne aspekty rozwoju siły roboczej.

W ostatnich 10 latach stopa wzrostu siły roboczej obniżyła się. Zjawisko to ma tendencję do nasilania się. Autor wskazał, iż w ZSRR istnieją trzy czynniki sprawiające, że sytuacja w zakresie siły roboczej pozostanie w następnych latach /po 1990 r./ statyczna. Pierwszy z nich to wyczerpanie się tradycyjnych rezerw siły roboczej /ludność wiejska, gospodynie domowe/. Drugi to niewysoka stopa urodzin i większy odsetek odchodzących na emeryturę. Trzeci wreszcie to nierównomierny przyrost naturalny ludności, np. większa część ludności zamieszkuje Rosję, Ukrainę, Białoruś i republiki nadbałtyckie, ale stopa urodzin w tych regionach jest bardzo niska. W tym samym czasie obserwuje się dynamiczny przyrost ludności w republikach Azji centralnej oraz w Kazachstanie, Mołdawii i na Kaukazie. Głównym zadaniem polityki rynku pracy w ZSRR powinno być zrównoważenie regionalnych potencjałów siły roboczej poprzez np. zmianę kierunków migracji ludności.

147. /CURAKOV V.J./ W.J.Czurakow: Regionalne problemy zatrudnienia w ZSRR. Tł.I.Bujak.- Polit.Społ. 1986 nr 8 s.14-15.

148. IL'GANAEVA V.A.: Formirovanie rynka truda i kadrov v bibliotečnoj sfere.- Nauč. Tech.Bibl. SSSR 1990 nr 11 s.14-19 bibliogr.

Tworzenie rynku pracy i przygotowanie kadr w bibliotekarstwie.

Zmiany mechanizmów gospodarowania wywierają wpływ nie tylko na sferę produkcyjną, ale też i na pozostałe sektory gospodarki, w tym na kulturę. Autor wskazuje dwie zasadnicze bariery rozwoju, ilustrując ich działania np. sytuacji bibliotek. Rozwój techniki i technologii oraz rosnące tempo przekazu informacji wymaga odpowiednio przygotowanych kadr. Ich brak to pierwsza bariera rozwoju bibliotekarstwa i znacznego regresu w tej sferze. Warunki pracy bibliotekarzy są zupełnie niekonkurencyjne w stosunku do innych miejsc pracy, również w sferze budżetowej. Tu pojawia się druga bariera: brak środków finansowych, zarówno na podniesienie płac jak i na zakup nowoczesnego sprzętu. Rozważono priorytety potrzeb w bibliotekarstwie i dopuszczalnego zakresu działania praw wolnorynkowych. Zwrócono uwagę, że zawód bibliotekarza wymaga przygotowania humanistycznego i technicznego. Konieczne jest więc zweryfikowanie systemu kształcenia. Problemem jest też brak zasad rozmieszczania absolwentów tego kierunku studiów i racjonalnego wykorzystania ich umiejętności.

149. JAKOVEC Ju.: Rynok rabočej sily diktujet svoi uslovija. Social.Tr, 1991 nr 2 s.25-31.

Rynek siły roboczej dyktuje swoje warunki.

System gospodarki rynkowej wywołuje zjawisko masowego bezrobocia. Nie działa już zasada państwowej gwarancji zatrudnienia.

Upadają gałęzie produkcji nie znajdujące społecznego popytu. Powstaje zjawisko migracji zarobkowej krajowej i zagranicznej oraz konkurencja na tworzącym się rynku pracy. Jedną z metod walki o zatrudnienie i warunki pracy są strajki. Wzrasta znaczenie przygotowania zawodowego, przedsiębiorczości, nowatorstwa, zdolności przystosowania do nowych warunków i wymagań, bez traktowania dyplomów jako gwarancji startu życiowego. Rozważa się istotę i źródła bezrobocia, rozróżniając: bezrobocie technologiczne, strukturalne, zmienne /jako wynik zmian profilu produkcyjnego/ ekonomiczne, cykliczne /jako rezultat wahań koniunktury rynkowej/ oraz ukryte /jako skutek zacofania technologicznego i przeludnienia regionalnego/. Przygotowanie zawodowe musi być oparte na kształceniu finansowanym z budżetu centralnego oraz na kształceniu płatnym. Dostosowanie do wymagań rynku światowego wymagać będzie w ZSRR uświadomienia istnienia powiązań i zależności decydujących o strukturze zatrudnienia teraz i w przyszłości.

150. LYKJANOV A.: Rynok rabočej sily i politika zanjatnosti.- Social.Tr. 1991 nr 3 s.35-40.

Rynek pracy i polityka zatrudnienia.

Dyskusja nad kształtem rynku pracy i polityki zatrudnienia w ZSRR. Autor zwraca uwagę na funkcjonowanie w świadomości społecznej pejoratywnego znaczenia terminu "rynek" w stosunku do zasobów ludzkich. Wysuwa i uzasadnia tezę, iż w ZSRR rynek istnieje już od dawna, i tylko specyfika ustroju powodowała, że nie był on właściwie wykorzystywany i rozwijany. Autor zarzuca rządowemu programowi przekształceń gospodarczych brak sprecyzowanych celów i długofalowej perspektywy. Krytykuje zachowanie w programie elementów polityki nakazowej, proponując zastąpienie ich programami o charakterze kompromisów. Akcentuje "przejściowość" obecnego okresu przemian. Zwraca uwagę na fakt, że elementy i struktury, do których odwołuje się program jeszcze nie stnieją. Autor opowiada się za umiarkowanym tempem przemian prywatyzacyjnych, zapewnieniem swobody wyboru miejsca pracy, rozwojem giełd pracy, ochrony bezrobotnych i określeniem celu zmian strukturalnych gospodarki.

151. MASLOVA I.: Effektivnaja zanjatost' i rynok rabočej sily.- Vest.Statist.1990 nr 12 s.8-20.

Efektywne zatrudnienie i rynek pracy.

Jeden z celów, przyjętego przez Radę Najwyższą ZSRR, programu uzdrowienia gospodarki, to doprowadzenie do efektywnego zatrudnienia i utworzenie sprawnie funkcjonującego rynku pracy. Przekształcenia ekonomiczne coraz ostrzej przeciwstawiają cele ekonomiczne celom społecznym prowadząc m.in. do konfliktów regionalnych i nasilenia dążeń do autonomii. Uwzględniając te uwarunkowania, autor prezentuje własną koncepcję tworzenia rynku pracy i swobodnego przepływu pracowników między sektorami gospodarki. Warunki pomyślnej jej realizacji to: zapewnienie pracownikom i pracodawcy swobody decyzji o zatrudnieniu; prawne zagwarantowanie wzajemnego dotrzymywania umów o pracę; swobody ruchów płacowych i przepływu siły roboczej; stworzenie rynku pracy i dostosowanie do tego polityki społecznej. Za najtrudniejsze autor uważa dokonanie przewartościowań w świadomości pracowników apatycznych, niechętnych jakimkolwiek zmianom, zdobywaniu i podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, przywiązania do jednego miejsca pracy i sektora państwowego.

152. SEMENOV A.: Rynok truda i stoimost' rabočej sily.- Social. Tr. 1990 nr 6 s.44-50.

Rynek pracy i wartość siły roboczej.

Autor próbuje znaleźć odpowiedź na następujące pytania: czy siła robocza jest towarem, ile ona kosztuje, czy istnieje rynek pracy i bezrobocie w ZSRR. Autor prezentuje następstwa dalszego rozwoju rynku pracy, postuluje prawne i organizacyjne ujęcie procesów z nim się łączących.

153. SUSTOV V.: Sozdanie rynka truda.- Ekon.Nauki 1990 nr 12 s.10-17.

Tworzenie rynku pracy.

Bezrobocie nie jest wyłącznie wynikiem postępu technicznego i "wypierania" ludzi przez maszyny. Przejście ZSRR do gospodarki rynkowej wymaga uznania istnienia rynku pracy i stworzenia prawnych i organizacyjnych zasad jego funkcjonowania. Na rynku pracy w ZSRR pojawiają się już pierwsi bezrobotni. Wśród działań na rzecz racjonalizacji polityki zatrudnienia i rozwiązywania narastających, chociaż oficjalnie nieuznawanych, problemów gospodarowania zasobami pracy, autor podkreśla, znaczenie samodzielności decydowania przedsiębiorstw w tej sferze. Za niezbędne uznaje prawne usankcjonowanie tej zasady jako regulatora rynku pracy.

154. - : Zanjatost' i rynok truda. Kakimi im byť?- Vest.Statist. 1991 nr 1 s.7-12.

Zatrudnienie i rynek pracy. Jakie powinny być?

W nowych warunkach rozwoju gospodarczego konieczna jest zmiana w kierowaniu rynkiem pracy. Ważne jest przede wszystkim przygotowanie i przeszkolenie specjalistów i robotników pod kątem potrzeb współczesnej produkcji, popieranie tworzenia miejsc pracy w nowych sektorach gospodarki narodowej - spółdzielczości, sektorze prywatnym, a także pomoc materialna dla osób pozostających bez pracy.

155. ZASLAVSKIJ I.: Rynok truda i politika zanjatnosti.- Social.Tr. 1990 nr 10 s.33-41.

Rynek pracy i polityka zatrudnienia.

Kryzys dotychczasowej polityki powszechnego zatrudnienia, w której metodami administracyjnymi ograniczano przepływ kadr i mobilność pracowniczą. Obecnie radykalne zmiany prawa pracy i dążenie do efektywnego zatrudnienia są niezbędne. Konieczne jest stworzenie rynku pracy, zniesienie przymusu pracy w gospodarce uspołecznionej i legalizacja bezrobocia, utworzenie biur pracy, dobrowolnego rejestrowania poszukujących pracy. Powołane służby zatrudnienia powinny organizować prace interwencyjne, pomagać w znalezieniu pracy, pośredniczyć w zawieraniu umów na indywidualnie określonych warunkach, pomagać w tworzeniu spółdzielni, spółek, organizować przedsiębiorstwa, dla osób okresowo pozbawionych pracy- elastyczne formy zatrudnienia. Jako wzór do naśladowania autor wskazuje doświadczenia stosowane w USA.

Kraje rozwijające się

156. HARRIS J.: Les tendences qui se font jour dans le structure de la main-d'oeuvre dans trois pays d'Asie: leurs incidences sur les segments vulnérables des marchés du travail urbains. Trav.at Soc. 1987 nr 2 s.433-470 tab. bibliogr.

Nowe tendencje w strukturze siły roboczej w trzech krajach azjatyckich: sytuacja na newralgicznym odcinku miejskiego rynku pracy.

Problemy siły roboczej w Indiach, Pakistanie i Indonezji. W latach 70-tych widoczny jest odpływ siły roboczej z rolnictwa do miejskiego sektora usług. Emigranci wiejscy znajdują przeważnie zatrudnienie w małych przedsiębiorstwach rzemieślniczych, gdzie płace są najniższe a warunki pracy najcięższe. Część z nich zatrudnia się dorywczo, w formie nieoficjalnej.

157. HEUZÉ G.: Marché du travail, données communautaires et stratégies individuelles. Un exemple dans l'Inde contemporaine. Sociol.Trav. 1990 nr 2 s.155-172.

Rynek pracy. Przykład współczesnych Indii.

Liczbę aktywnych zawodowo w Indiach określa się na 330 mln., z czego 70% mieszka na wsi. 1/3 z nich jest bez ziemi, a 2/3 to niewielcy posiadacze. Wieś nie jest w stanie wchłonąć takiej liczby rąk do pracy. Oceniono mechanizmy ekonomiczne i socjalne funkcjonowania rynku pracy w warunkach niewielkiego uprzemysłowionego regionu. Wskazano na uzupełniające się działania na tym rynku różnych podmiotów, poddano krytyce niespójność dyskusji technokratów nad projektem, a rzeczywistością w której wzrasta zapotrzebowanie na pracę zależną i źle chronioną.

158. JATOBÁ J.: The labour market in a reccession-hit region: the North-East of Brazil.- Int.Labour Rev. 1986 nr 2 s.227-241, tab.

Rynek pracy w regionie opanowanym recesją: północno-wschodnia Brazylia.

W tym regione najpoważniejszymi problemami są: bezrobocie i niepełne wykorzystanie siły roboczej. Problemy te spotęgowała recesja. Reakcje rynku pracy objawiły się w szybkim przemieszczaniu się ludności z sektora rolniczego do innych sektorów gospodarki. Nadwyżki siły roboczej nie jest w stanie absorbować jedynie wzrost ekonomiczny. Trwałe rozwiązanie wymaga przedsięwzięcia specyficznych środków prowadzących do ekspansji zatrudnienia np. rozwój i realizacja programów robót publicznych. Omówiono m.in. takie problemy jak: rozwój regionalny a zatrudnienie, gospodarka regionalna w okresie recesji - zredukowana działalność gospodarcza, susza i bezrobocie, reakcje rynku pracy - zmiany w ogólnym zatrudnieniu, a także zagadnienia wzrostu ekonomicznego i jego wpływu na zatrudnienie obecnie i w przyszłości.

159. LACHAUD J.P.: Urban labour market analysis in Afrika.- Labour a.Soc. 1989 nr 4 s.333-362 bibliogr.

Analiza miejskiego rynku pracy w Afryce.

Analiza funkcjonowania miejskiego rynku pracy w Afryce prowadzona w ciągu 20 lat wyróżniła przyczyny utrudniające jego działanie. Wśród nich: ograniczony dostęp do zatrudnienia, wysokie bezrobocie, istnienie grup społecznych szczególnie mocno narażonych na bezrobocie i ubóstwo. W badaniach rynku pracy w Afryce wykorzystuje się różnorodne teorie i doktryny. Można wyróżnić dwa główne kierunki: pierwszy ogranicza się przede wszystkim do statycznej nierównowagi rynku pracy /studia prowadzone przy stosowaniu tego podejścia koncentrują się na kwestii optymalnej alokacji zasobów/, drugi kierunek w szerszym zakresie odwołuje się do kategorii dynamiki podaży zasobów pracy i popytu.

160. Les MARCHÈS ruraux du travail et la pauvreté dans pays en developpement.- Rev.Int.Trav.1989 nr 6 s.751-923 bibliogr.

Wiejski rynek pracy i ubóstwo w krajach rozwijających się.

Postępujące uprzemysłowienie wielu krajów nie zmniejszyło bezrobocia i nie wstrzymało emigracji ludności do miast. Obok nowoczesnego przemysłu egzystuje zacofane rolnictwo. W krajach tych zaobserwowano zmniejszanie się czynnych zawodowo rolników, co przy braku możliwości tworzenia na terenach wiejskich miejsc pracy w zawodach nierolniczych, powoduje już od 30 lat odpływ ludności do miast. Rośnie liczba małych gospodarstw, a ich właściciele muszą szukać dodatkowych zarobków poza rolnictwem. Rozwiązaniem może być m.in. reforma rolna, która ułatwi nabywanie ziemi przez drobnych rolników oraz tworzenie miejsc pracy poza rolnictwem. W ostatnim dwudziestoleciu problemem rynku pracy niektórych z tych krajów /np. Meksyku/ jest emigracja zarobkowa do krajów rozwiniętych.

161. La SITUATION du travail dans le monde ne cesse de s'assombrir.- Inf.Org.Int.Trav. 1987 nr 4 s.3.

Sytuacja w świecie w zakresie pracy pogarsza się.

W ostatnim dziesięcioleciu wzrost bezrobocia w krajach uprzemysłowionych idzie w parze z pogarszającą się sytuacją ekonomiczną krajów rozwijających się. W krajach Trzeciego Świata zatrudnienie nie mają perspektyw rozwoju. Sytuację pogarszają klęski żywiołowe, znaczny przyrost naturalny, nieracjonalna gospodarka gruntami oraz nierówności społeczne. Reformy przeprowadzone w Chinach zwiększyły dochody ludności i możliwości zatrudnienia. W większości krajów o gospodarce planowanej centralnie, gospodarkę ekstensywną zastąpiono intensyfikacją produkcji. Oparto się m.in. na: nowych technologiach, wydajności pracy, rzemiośle, samodzielności przedsiębiorstw, powiązaniu wyników pracy z płacami.

## 2. Mobilność siły roboczej

162. ADAMY W.: Die Integration von Aus- und Übersiedlern in den bundesdeutschen Arbeitsmarkt.- Arb.u.Soz.-Polit. 1990 nr 7 s.254-257.

Integracja emigrantów i przesiedleńców na niemieckim rynku pracy.

Od 1950 r. napłynęło do RFN 2,1 mln emigrantów /w tym tzw. uchodźców/ oraz 3,7 mln przesiedleńców. Napływ tak dużej liczby ludzi stwarza problemy mieszkaniowe i zatrudnieniowe. Przybyli tu najczęściej młodzi ludzie w wieku 25-45 lat, z których tylko co drugi był wcześniej zatrudniony. Przesiedleńcy natomiast w 64 % już pracowali zawodowo przed przybyciem do RFN. Napływ ludzi oddziaływuje na miejscowy rynek pracy. W 1990 r. bezrobocie wśród nowo przybyłych sięgnęło ok.235 tys.osób. Szansę na pracę mają przede wszystkim ludzie młodzi z wykształceniem zawodowym i znający język. Koszty integracji są wysokie, przeznaczone na ten cel przez budżet 6 mld. DM okazało się niewystarczające.

163. ANALIZA przyczyn płynności kadr w budownictwie ZSRR. /Z doświadczeń Białoruskiej SRR/. Oprac. J.Książczak.- Biul.Inf.o Bud. 1985 nr 1 Probl.Gosp. s.9-10.

164. BLASCHKE D.: Aussiedler - Eine problemskizze aus der Sicht der Arbeitsmarkt und Berufsforschung.- Arb.u.Soz.-Polit. 1989 nr 8/9 s.238-245, tab. bibliogr.

Przesiedleńcy - problem rynku pracy.

Omówiono obecną sytuację w zakresie przesiedleń do RFN z ZSRR, Rumunii i przede wszystkim z Polski. Omówiono problemy aklimatyzacji w nowym środowisku, kłopoty językowe, mieszkaniowe i związane z pracą, warunki niezbędne dla podjęcia pracy, potrzeby szkolenia i zdobywania kwalifikacji, problemy ludzi starszych, dzieci i młodzieży.

165. BRUNHES B.: La flexibilité du travail. Réflexions sur les modéles européens.- Droit Soc. 1989 nr 3 s.251-255.

Płynność kadr. Rozważania o modelach europejskich.

Kryzys lat 70-tych spowodował, że pracodawcy do tej pory zainteresowani stabilizacją zatrudnienia, poczęli szukać takich rozwiązań organizacyjnych i prawnych, które pozwoliłyby im na swobodniejsze dostosowanie liczby zatrudnionych i posiadanych przez nich kwalifikacji do aktualnej sytuacji rynkowej i gospodarczej przedsiębiorstw. Najważniejsze przyczyny płynności kadr to: wysokie koszty urządzeń i maszyn, które zmuszają przedsiębiorstwa do wykorzystywania ich maksymalnych zdolności produkcyjnych co wiąże się z nowym rozkładem czasu pracy; konkurencja na rynku powoduje zanikanie pojęcia "magazynu" - szybkie dostosowywanie produkcji do

potrzeb rynku; coraz szybsze starzenie się produktów; spadek zapotrzebowania na nisko kwalifikowaną siłę roboczą; umiędzynarodowienie rynków powodujące przemieszczanie się przedsiębiorstw tam, gdzie warunki prowadzenia działalności są korzystniejsze. Płynność kadr ma wiele form. Można je podzielić na pięć grup: płynność ilościowa zewnętrzna - najprostsza, wiąże się ze zwalnianiem i przyjmowaniem pracowników w zależności od kondycji i skali produkcji; płynność zewnętrzna związana jest z zatrudnieniem cudzoziemców; płynność ilościowa wewnętrzna, ze zmianą długości czasu pracy i jego rozkładu /niepełny wymiar czasu pracy, nadgodziny itp./; płynność funkcjonalna wewnętrzna polega na pełnieniu przez pracowników różnych funkcji w zależności od pracy taśmy i zmian w produkcji. Podano przykłady płynności kadr w Szwecji i Wlk.Brytanii.

166. BRZEZIŃSKI P.: Międzynarodowa migracja siły roboczej w EWG.- Zesz.Nauk.AE Pozn. Ser.1 1988 z.161 s.68-82 tab.Summ.

167. CALVET J.: La nécessité d'une flexibilité et d'une mobilité dans l'industrie automobile contemporaine et les difficultés pour y parvenir.- Droit Soc. 1986 nr 11 s.735-741.

Potrzeba elastyczności i mobilności w przemyśle motoryzacyjnym i związane z tym trudności.

Prezes Zakładów Peugeot SA na kolokwium zorganizowanym przez Francuskie Stowarzyszenie Nauk Ekonomicznych wskazał na to, iż w obliczu konkurencji światowej, postępu technicznego i zróżnicowanych zamówień wpływających z wielu krajów, przemysł motoryzacyjny podejmuje działania na rzecz uelastycznienia swej struktury organizacyjnej oraz zwiększania mobilności swego potencjału. Na tej drodze istnieje wiele przeszkód. Trzy główne dotyczące załóg pracowniczych i personelu kierowniczego mają charakter ilościowy, jakościowy i mobilności geograficznej. Nasilenie produkcji w różnych zakładach kształtuje się różnie i zmienne jest w czasie, podczas gdy mobilność załóg, możliwości ich przemieszczania ograniczona jest wieloma warunkami. W konkluzji stwierdzono, że elastyczność i mobilność utrzymana w racjonalnych granicach jest koniecznością rozwojową w przemyśle motoryzacyjnym.

168. CAREY M.: Occupational tenure, employer tenure and occupational mobility.- Occup.Outl.Q. 1990 nr 2 s.55-60.

Staż zawodowy, staż pracy w przedsiębiorstwie i ruchliwość zawodowa.

Zaprezentowano dane z Powszechnego Spisu Ludności ze stycznia 1987 r. Wynika z nich, że pracownicy w wieku 16-24 lata są ruchliwsi zawodowo niż pracownicy w pozostałych kategoriach wieku, natomiast pracownicy w wieku 45-54 lat rzadko odchodzą z przedsiębiorstwa. Wymieniono zawody z których pracownicy częściej odchodzą niż do których przychodzą np. sprzedawcy, pracownicy rolni, leśni, rybacy itd.

169. CORBEL P., GUERGOAT J.C., LAUTHE M.C.: Les mouvements de main d'oeuvre en 1985. Nouvelle progression des conracts á durée déterminée.- Dossier Statist.Trav.Emploi 1987 nr 30 s.5-41 tab. bibliogr.

Przemieszczenia siły roboczej w 1985 r. Nowy postęp w zawieraniu umów na czas określony.

W 1985 r. nastąpiło zwiększenie liczby umów zawieranych na czas określony podczas gdy poziom zatrudnienia pozostaje bez zmian. Takie umowy zawierają przede wszystkim mężczyźni o wysokich kwalifikacjach. Z reguły zakłady pracy stosują dwa rodzaje umów: na czas nieokreślony i określony. W usługach rotacja pracowników jest bardzo szybka,ale też uzyskują oni łatwiej tam zwolnienie. W dużych przedsiębiorstwach i w zakładach w rejonach największego skoncentrowania przemysłu ruchliwość jest wydatnie zredukowana i stabilny rynek pracy zajmuje pozycję uprzywilejowaną.

170. COSTA-LASCOUX J.: De l'immigré au citoyen.- Not.Et.Doc. 1989 nr 4886, 154 s. tab. bibliogr.

Przejście od pozycji imigranta do obywatela.

W latach 1945-74 Francja zabiegała o napływ imigrantów, po 1974 r. zaczęto go ograniczać, natomiast zasadnicze zmiany nastąpiły po 1981 r. Podejmuje się działania mające ułatwić imigrantom dostęp do pracy, oświaty, tworzy się podstawy do uczestnictwa tej grupy w życiu przedsiębiorstwa, uznaje prawa podstawowe oraz ujednolica normy określające prawo pobytu. Ostatnim największym stopniem integracji cudzoziemców jest przyjęcie obywatelstwa kraju osiedlenia.

171. DRENAŻ mózgów w Wielkiej Brytanii. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1989 nr 7-3 s.1-7 tab. bibliogr.

Migracje naukowców i inżynierów z Wlk.Brytanii.

172. DUBET F.: Immigrations: qu'en savons nous? Un bilan des connaissances.- Not.Et.Doc. 1989 nr 4887 s.3-143, tab. bibliogr.

Co wiemy o imigracji.

We Francji zwiększa się liczba imigrantów osiadłych na dłużej /80 % zamieszkuje już ponad 10 lat, z czego ponad 20 % od urodzenia/. Z badań nad ich losem wynika np., że górnicy i hutnicy polscy i włoscy integrują się głównie w miejscu pracy, a mniej w miejscu zamieszkania i grupach społecznych. Dane z lat 80-tych wskazują, że poziom bezrobocia wśród obcokrajowców jest wyższy niż wśród Francuzów.

173. DUNNE T., ROBERTS M.J., SAMUELSON L.: Plant turnover and gross employment flows in the US manufacturing sector.- J.Labor Econ. 1989 nr 1 s.48-71 tab. bibliogr.

Ruch zatrudnionych między przedsiębiorstwami i większy przepływ siły roboczej w przemyśle USA.

Fluktuacja pracowników w zakładach przemysłu wytwórczego w USA w latach 1963-1982. Wpływ na nią takich czynników jak: struktura danego przedsiębiorstwa, jego tendencje rozwojowe względnie upadłościowe, rejonizacja, możliwości zatrudnienia i in., a także wiek pracowników i okres działalności danego przedsiębiorstwa. Wyniki analiz ujęto w formie równań matematycznych.

174. ELASTYCZNOŚĆ: międzyzakładowy przepływ personelu. Oprac. /agr/.- Biul.Ekon.PAP 1986 nr 1502 cz.1 s. 22-26.

Przemieszczanie personelu między zakładami w celu lepszego wykorzystania siły roboczej i uniknięcia bezrobocia.

175. EUROPA wobec problemów imigracji. Oprac./ab/.- Biul.Ekon. PAP 1991 nr 1752 s.32-38, tab.

M.in. migracja zarobkowa.

176. FLEXIBILITÉ et marché du travail. Le débat aujourd'hui. Rapport technique.- Paris : OCDE, 1986. - 159 s..- Tabele, bibliogr.

Płynność i rynek pracy. Aktualne rozważania.

Raport Organizacji Współpracy i Rozwoju Gospodarczego na temat zmienności rynku pracy. Omawiając sprawy płynności siły roboczej wyróżniono trzy jej typy: 1/ płynność związana ze zmianą rodzaju pracy; 2/ migracje geograficzne wykraczające poza granice kraju; 3/ ruchliwość zawodowa, szczególnie wewnątrz przedsiębiorstwa, która wiąże się ze zmianą zawodu, branży a nawet regionu. Osobno omówiono ruchliwość zawodową kobiet i młodocianych. W publikacji przedstawiono także w formie graficznej rozwój zatrudnienia w produkcji sześciu krajów OECD, poruszono sprawę wzrastającego bezrobocia wśród młodzieży, a także przeprowadzono teoretyczną analizę tzw. zatrudnienia utajonego /ukrytego przed władzami administracyjnymi dla uniknięcia podatków itp./ spotykanego szczególnie przy pracach domowych, dobrowolnych-bezpłatnych, w niektórych usługach lub w stowarzyszeniach.

177. FORSTER N.S.: A practical guide to the management of job changes and relocations.- Personnel Rev. 1990 nr 4 s.26-35 bibliogr.

Poradnik o sterowaniu zmianami i przesunięciami w pracy.

W latach 90-tych problem płynności kadr będzie nabierał coraz większego znaczenia. Podano najczęstsze przyczyny mobilności pracowników oraz udzielono porad kierownikom personalnym i kierownictwu przedsiębiorstw dotyczących właściwej polityki przeciwdziałania tym problemom. Wskazane jest tworzenie nowego stanowiska w działach personalnych: kierownika ds. mobilności.

178. FORSTER N.S.: Employee job mobility and relocations.- Personnel Rev. 1990 nr 6 s.16-24 bibliogr.

Ruchliwość zawodowa i przemieszczanie się pracowników.

Wstępne wyniki badań prowadzonych wśród osób zmieniających pracę i przemieszczających się w związku z jej zmianą. Mobilność jest cechą pożądaną, jeśli myśli się o karierze zawodowej. Zmiana pracy i przemieszczanie się oceniane są tyleż pozytywnie co negatywnie. Zwraca się uwagę na silny stres, który przeżywa nie tylko pracownik, ale też jego rodzina. Wielu dostrzega, że ich wydajność zmniejsza się, narzeka na obciążenia finansowe, dotkliwe mimo pomocy ze strony zatrudniającej ich firmy.

179. GOSS E.P., PAUL C.: Age and work experience in the decision to migrate.- J.Hum.Resources 1986 nr 3 s.397-405, tab.

Wpływ wieku i doświadczeń zawodowych na decyzję o migracji.

Omówiono wpływ na migrację takich czynników jak: zarobki pracownika, okres szkolenia, miejsce urodzenia /inne niż miejsce pracy/, fakt posiadania własnego domu w miejscu pracy, wiek pracownika, jego rasa, czas przepracowany w danym zakładzie. Stwierdzono negatywną korelację pomiędzy wiekiem danego pracownika a możliwością migracji zarobkowej. Natomiast doświadczenie zawodowe na ogół zwiększa taką możliwość.

180. HINRICHS W.: Marginale soziale Gruppen auf dem ostdeutchen Arbeitmarkt.- Arb.u.Soz.-Polit. 1991 nr 1/2 s.37-40.

Grupy marginalne na wschodnioniemieckim rynku pracy.

W warunkach b.NRD do grup marginalnych zaliczyć można m.in. cudzoziemców i przesiedleńców. Liczba cudzoziemców przebywających w b.NRD stanowi 1,2 % ogółu ludności. W skład tej grupy wchodzą m.in. robotnicy cudzoziemscy. W 1990 r. znaczna ich część, głównie tych przebywających na kontraktach, opuszcza b.NRD, a na ich miejsce przybywają nowi. Podano liczby osób przesiedlających się do poszczególnych landów wschodnich. Główne problemy jakie stają przed tą grupą to sytuacja na rynku pracy.

181. HOFMANN H., SCHMIDT A.M.: Ansätze zur Bewältigung der Frühfluktuation.- Personal 1988 nr 2 s.66-60 tab.wykr.bibliogr.

Przesłanki opanowania "wczesnej" fluktuacji.

Badania zjawiska "wczesnej" fluktuacji /pracowników o krótkim stażu pracy/ - przeprowadzonych w dobranych metodą reprezentacyjną zakładach pracy na terenie RFN. Uwzględniono struktury, współzależności i tendencje tego zjawiska. Określono szacunkowe koszty fluktuacji w wyobranych grupach zawodowych pracowników. Ustalono przyczyny fluktuacji /klimat pracy, brak szans rozwoju zawodowego w tym osobowości, brak motywacji do wzrostu wydajności pracy i zarobków, nieodpowiednie warunki psycho-socjalne, stan bezrobocia na rynku pracy itp./ oraz zastosowanie środków oddziaływujących na obniżenie trendu tego zjawiska.

182. HOWLAND M., PETERSON G.E.: Labor market conditions and the reemployment of disolaced workers.- Ind.Labor Relat.Rev.1988 nr 1 s.109-122 tab. bibliogr.

Sytuacja na rynku pracy a powtórne zatrudnienie przemieszczających się pracowników.

W oparciu o dane ze spisu ludności z 1984 r. autorzy analizują wpływ warunków panujących na danym rynku pracy na straty finansowe / mniejsze zarobki/ pracowników przemysłu, którzy zmieniają miejsce pracy i pobytu. Przenoszenie się na tereny rozwijające się gospodarczo sprawia, że straty pracowników umysłowych bywają niewielkie /nie dotyczy to pracowników fizycznych/. Jeżeli nowe miejsca pracy zlokalizowane są na terenach dotkniętych depresją gospodarczą obie te grupy ponoszą znaczne straty materialne. Dotyczy to nawet młodych i wykwalifikowanych pracowników.

183. IKANOWICZ P.: Emigracja zarobkowa z Jugosławii do Europy Zachodniej.- Polit.Społ. 1985 nr 9 s.19-24 tab.

Statystyczna charakterystyka pracowników-emigrantów z Jugosławii w krajach Europy Zachodniej; struktura zatrudnienia emigrantów przed wyjazdem do pracy za granicą oraz w RFN; stopa bezrobocia w Jugosławii.

184. IMIGRANCI u emigrantów. Oprac. /ms/.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1986 nr 228 s.18-20.

Migracje w krajach Europy Zachodniej związane m.in. z pracą.

185. L'INSERTION des immigrés.- Rev.Fr.Aff.Soc. 1989 nr 3, 204 s., tab.

Integracja imigrantów.

Numer monograficzny poświęcony problemom integrowania imigrantów w życie społeczne i gospodarcze Francji. Omówiono: trzy fazy procesów migracyjnych - integracja społeczna, asymilacja, uczestnictwo. Zanalizowano formacje zawodowe ludzi przesiedlających się na stałe do Francji, lokowanie w poszczególnych regionach Francji imigrantów, stosunek imigrantów do związków zawodowych, a także minimalne dochody tej grupy ludzi.

186. JACUKOWICZ Z.: Migracje pracowników z krajów EWG a emigracja zarobkowa z Polski.- Polit.Społ. 1991 nr 3 s.17-19, tab.

Zatrudnienie obcokrajowców w krajach Wspólnoty Europejskiej. Czynniki sprzyjające emigracji i przeciwdziałające migracji w podziale na wewnętrzne i zewnętrzne.

187. KOSSOUDJI S.A.: Immigrant worker assimilation: is it a labor market phenomenon?- J.Hum.Resources 1989 nr 3 s.494-527.

Asymilacja pracowników - imigrantów: czy jest to fenomen rynku pracy?

Głos w dyskusji, która toczy się w USA nt. problemu ekonomicznej asymilacji pracowników - imigrantów na amerykańskim rynku pracy. Autor opracował model symulacyjny czynionych przez tych ludzi wyborów zawodowych i wysokości zarobków. Aby sprawdzić zasadność hipotezy o asymilacji, przeprowadził odpowiednie symulacje w odniesieniu do Latynosów urodzonych poza USA, ludzi pochodzących z Azji Wschodniej oraz do białych mężczyzn urodzonych w USA. Czyni też rozróżnienie między tymi, którzy emigrowali jako dzieci, a tymi, którzy emigrowali jako dorośli. Na podstawie uzyskanych rezultatów sugeruje, iż pojawienie się elementów asymilacyjnych jest rezultatem zarówno doświadczeń z okresu przed osiągnięciem aktywności zawodowej ludzi, którzy wyemigrowali do USA jako dzieci, z drugiej zaś strony związane jest ze zmianami wprowadzonymi do amerykańskiego prawa imigracyjnego, które złagodziło kryteria zawodowe dla przyjeżdżających do tego kraju imigrantów.

183. LATTER Z.R. de: Les femmes dans la migration interne et la migration internationale: le cas de l'Amerique Latine.- Bull. Démogr.Nat.Unies 1989 nr 27 s.117-132 bibliogr.

Migracja wewnętrzna i międzynarodowa kobiet: przykład Ameryki Łacińskiej.

W zaleceniach Międzynarodowej Konferencji /Meksyk 1984r./ w sprawie przemieszczania ludności, nie poruszono problemów migracji kobiet. W Ameryce Łacińskiej w migracjach ze wsi do miast oraz poza granice kraju przeważają kobiety, podejmujące prace w tradycyjnych dla nich zawodach /pomoce domowe, opieka nad dziećmi/. Migranci do USA to przeważnie bardzo młode dziewczęta w wieku 10-14 lat, o niskich kwalifikacjach /analogiczny wiek dla mężczyzn: 15-19 lat/.

189. La MAIN d'oeuvre étrangère. Bilan du dispositif TUC.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1990 nr 65, 79 s.

Cudzoziemcy jako siła robocza. Bilans osób objętych systemem stażu TUC.

Opracowanie statystyczne z komentarzem, charakteryzujące sytuację cudzoziemców zatrudnionych we Francji w końcu 1988 r., zakres i efekty staży zawodowych młodzieży TUC oraz zakres stosowania i efekty systemu umów zawieranych przez administrację publiczną, mającą za zadanie wspieranie zatrudnienia. Dane obrazujące sytuację cudzoziemców na rynku pracy obejmują m.in. strukturę tej grupy wg cech społeczno-demograficznych i zawodowych oraz rodzajów działalności gospodarczej.

190. La MAIN d'oeuvre étrangère en 1985 r. Les naturalisations en 1986. - Dossiers Statist. Trav.Emploi 1988 nr 41 s.1-62, tab.

Obca siła robocza w 1985 r. Naturalizacja w 1986 r.

Według badań z 1985 r. liczbę cudzoziemców zatrudnionych we francuskich

przedsiębiorstwach handlowych i w przemyśle ocenia się na 788 tys. Kobiety stanowiły 29,2 % zatrudnionych cudzoziemców. Najli - czniejszą grupą byli Portugalczycy, przed Algierczykami. Najwięcej emigrantów zatrudniają: budownictwo i usługi. Mimo, że kwalifikacje tej grupy robotników są coraz wyższe to wykonują oni najczęściej dość proste prace. W tablicach podano szczegółowe dane dotyczące zatrudnienia cudzoziemców we Francji.

191. MARKEY J.P., PARKS W.: Occupational change: pursuing a different kind of work.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 9 s.3-12.

Zmiany zawodu: poszukiwanie pracy innego rodzaju.

Analiza przyczyn zmiany pracy. Ta mobilność zawodowa spowodowana jest m.in.: poszukiwaniem lepszej płacy, lepszych warunków pracy czy szans awansu zawodowego, albo po prostu utratą poprzedniej pracy. Autorzy uwzględnili również takie czynniki jak: wiek, płeć, rasa itp. oraz zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki.

192. MIGRACJA kadr wykwalifikowanych do USA. Oprac. A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 21-8 s.1-9 tab. bibliogr.

193. MIGRACJA z krajów socjalistycznych do RFN. Oprac.K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1990 nr 4-1 s.1-7, tab. bibliogr.

Omówiono rozmiary zjawiska, koszty migracji oraz korzyści gospodarcze RFN z migracji.

194. MIGRANT workers become pressing issue for Japan.- Soc. a. Labour Bull. 1988 nr 4 s.509-510.

Robotnicy cudzoziemscy stają się kwestią sporną w Japonii.

W Japonii zwiększa się liczba niewykwalifikowanych lub nisko wykwalifikowanych robotników cudzoziemskich. Najczęściej przybywają oni do tego kraju nielegalnie. Nie mają możliwości uregulowania swojego statusu ze względu na restrykcyjną politykę prowadzoną wobec imigrantów. Trójstronna komisja ds. robotników cudzoziemskich wypowiedziała się za utrzymaniem tej polityki. Autor sugeruje jej złagodzenie i wzywa władze do opracowania programu umożliwiającego adaptację imigrantów.

195. MIGRANT workers: progress in integration.- Soc. a.Labour Bull. 1987 nr 2 s.357-359.

Pracownicy cudzoziemscy - postęp w zakresie integracji.

Przegląd przeprowadzony na zlecenie Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych w RFN wykazał, że mimo problemów z "gastarbeiterami" nastąpił wzrost integracji ich samych i ich rodzin z niemieckim światem pracy. Przegląd dokonany wśród przybyszów z Grecji, Włoch, Portugalii, Hiszpanii, Turcji i Jugosławii uwzględnia ich podział na pracowników niewykwalifikowanych, na pół kwa-

lifikowanych, rzemieślników, pracowników umysłowych i in., ich wykształcenie, stan cywilny, warunki mieszkaniowe i plany na przyszłość /chęć pozostania w RFN lub powrotu do kraju/.

196. MOBILNOST' sily rabočej pri socializme. Social'no-ekonomičeskij mechanizm regulirovanija / red. K.J.Mikulski.- Moskva : Nauka, 1982.- 159 s.

Rec.: Langer J., Polit.Społ. 1985 nr 2 s.27-29.

Mobilność siły roboczej w ustroju socjalistycznym.

197. MOBILNOŚĆ geograficzna siły roboczej w ZSRR. [Oprac.W.Fronczak] W.F.- Pr.Zabezp.Społ. 1985 nr 7 s.38-42.

Omówiono charakter i zasięg ruchów migracyjnych, migracje międzyregionalne oraz przemieszczenia regularne, dot. mieszkańców miast i mieszkańców wsi.

198. Le NOUVEAU droit de la mobilité.- Droit Soc. 1989 nr 6 s. s.429-437.

Nowe przepisy dotyczące mobilności pracowniczej.

Występujący obecnie ruch kapitału i przemiany technologiczne pociągają za sobą ruchliwość pracowników, co muszą uwzględniać przepisy prawne. Specyfika niektórych przedsiębiorstw wymaga szczególnej mobilności pracowników, może być ona dobrowolna lub wymuszona przez pracodawcę. Umowy o pracę zawierają coraz częściej klauzule w tej sprawie, odmowa przeniesienia pracownika pociąga za sobą określone skutki prawne. Mobilność pracownicza niesie za sobą szereg problemów społecznych, wiąże się z umowami zbiorowymi, porządkiem publicznym , interesami pracowniczymi, zbiorowym prawem pracy. Szczególne problemy wiążą się z mobilnością pracowników w obrębie zgrupować przedsiębiorstw i ruchliwością w obrębie Wspólnoty Europejskiej.

199. OPAWSKI K.: Gastarbeiterzy w RFN, ekonomiczno-społeczne skutki zatrudnienia obcokrajowców.- Warszawa : Państ.Wydaw.Nauk., 1989.- 211 s.

Rec.: Górski Z., Ekonomista 1989 nr 5/6 s.994-997.

Omówiono imigrację obcej siły roboczej do RFN po II wojnie światowej, niektóre teoretyczne problemy zatrudnienia imigrantów oraz społeczne problemy tego zjawiska. Przedstawiono wpływ rozwoju gospodarczego na zatrudnienie cudzoziemców oraz koniunkturalne aspekty rynku pracy obcej siły roboczej.

200. PODEVIN G.: Mobilité interne, promotions et renouvellement de la main-d'oeuvre.- Trav.et Emploi 1990 nr 4 s.45-57.

Wewnętrzny ruch kadr, awanse i zmiany w sile roboczej.

Autor określił kierunki zmian, przegrupowań i adaptacji pracowników zatrudnionych w przemyśle francuskim oraz relacji międzysektorowych w zakresie awansu zawodowego. Przyjął on metodę uznającą wiodącą rolę tzw. rynku wewnętrznego w rozeznaniu awansu zawodowego, bez względu na podziały społeczno-zawodowe. Zaproponował metodę rozgraniczającą w drodze badań empirycznych rynek wewnętrzny od zewnętrznego oraz pozwalającą na ocenę znaczenia przemieszczania się grup społeczno-zawodowych w ramach przedsiębiorstwa. Wyróżnił cztery modele układów zatrudnienia, dzieląc przemysły na grupy sektorowe.

201. PROFILE of women migrant workers.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.670-671.

Charakterystyka kobiet - migrantek.

W Szwecji przeprowadzono badania dotyczące pracy kobiet pochodzących z 4 krajów: Chile, Finlandii, Grecji i Jugosławii. Objęto nimi 111 kobiet pracujących w sektorze prywatnym i publicznym, głównie w szpitalach. Niezależnie od posiadanych kwalifikacji pracowały one w zawodach niżej płatnych i uważanych za "gorsze". Przyczyną migracji była najczęściej chęć uzyskania wyższych zarobków, wyjątek stanowią kobiet z Chile należące do uchodźców politycznych.

202. RESIDENTIAL mobility and social change: studies from Poland and the Netherlands / ed.J.van Veesep, P.Korcelli.- Amsterdam: KNAG, 1990.- 175 s.

Ruchliwość przestrzenna a zmiany społeczne - badania w Polsce i Holandii.

Porównano ruchliwość przestrzenną w obu krajach oraz przedstawiono wiele szczegółowych problemów związanych z mobilnością siły roboczej w Holandii.

203. RESPONSE to foreign worker issue.- Japan Labor Bull. 1989 nr 10 s.4-8.

Problem pracowników cudzoziemskich.

Zagadnienie zatrudnienia obcokrajowców w Japonii w latach 1982-1988. Omówiono przepisy prawne regulujące ich status w tym kraju, a także problemy ich akceptacji, pochodzenie i podejmowanie przez tę grupę pracy nielegalnej.

204. RYMARCZUK J.: Migracja siły roboczej do krajów EWG i jej konsekwencje społeczno-gospodarcze / Instytut Zachodni. - Poznań: IZ, 1986.- 236 s.

M.in. wpływ zatrudnienia obcej siły roboczej na rynek pracy krajów EWG.

205. /SIDOROV V., CHORVAT A./ W.Sidorow, A.Chorwat: Praca u sąsiada. Robotnicy zagraniczni w krajach RWPG. Oprac. /z/.-

Polityka 1986 nr 16 Polit.Eksport Import nr 8 s.14.

Przepływ siły roboczej między krajami RWPG.

206. - , - : Transfer siły roboczej w krajach RWPG. Tł.S. Kasperec.- Prezentacje 1985 nr 11 s.74-82.

Międzynarodowy przepływ siły roboczej pomiędzy krajami RWPG.

207. SKUTKI społeczno-ekonomiczne imigracji w USA. Oprac.H. Hessenmüller-Barzał.- Sygnały CINTE 1986 nr 21-7 s.1-8 bibliogr.

M.in. zatrudnienie i rynek pracy dla imigrantów.

208. ŠTELMACH P.: Uvolňováni, umistováni a hmotne zabezpeceni pracovniku.- Soc.Polit. 1988 nr 8 s.172-175.

Zwalnianie, przemieszczanie i zabezpieczenie materialne pracowników.

Przebudowa struktur organizacyjnych polegająca m.in. na eliminacji średniego szczebla zarządzania, zakłada konieczność zwalniania i przemieszczania znacznej liczby pracowników. Do zmian w zatrudnieniu przyczyni się także konieczność dokonania reorganizacji organów centralnych - zdecydowano o redukcji 30% pracowników. Uchwała rządu z 11 II 1988 r. o zasadniczych zmianach struktur organizacyjnych zawiera także zasady materialnego zabezpieczenia zwalnianych pracowników.

209. SWAIM P., PODGURSKY M.: Do more - educated workers fare better following job displacement.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 8 s.43-46, tab.

Czy pracownicy o wyższych kwalifikacjach radzą sobie lepiej po zmianie pracy?

Autorzy starają się rozstrzygnąć tę kwestię w oparciu o wyniki kilku przeglądów i badań, z uwzględnieniem poziomu wykształcenia i charakterystycznych cech demograficznych, średnich zarobków uzyskiwanych w dawnym i nowym miejscu pracy, okresu ewentualnego braku pracy itp.

210. WHAT prospects for migrants after 1992?- Int.Labour Org.Inf. 1989 nr 4 s.8, tab.

Jakie perspektywy mają emigranci po 1992 r.?

Wyniki spotkania konsultacyjnego zorganizowanego przez MOP dotyczące perspektyw emigracji spoza krajów Wspólnoty do krajów należących do EWG, po ich zjednoczeniu gospodarczym w 1992 r. Załączona tabela pokazuje sytuację obecną: liczbę robotników-emigrantów pracujących w 12 krajach EWG - z czego blisko 61 % pochodzi spoza krajów Wspólnoty.

211. WILCZYŃSKI R.: Rozmiary, struktura i przyczyny eksportu wysoko kwalifikowanej siły roboczej z krajów rozwijających się do wysoko rozwiniętych.- Pr.Mater.Inst.Gosp.Krajów Rozw. 1988 nr 20 s.62-87, tab.

212. ZASADY przemieszczania się pracujących w EWG - perspektywy 1993.- Biul.Ekon.PAP 1991 nr 1743 s.29-34.

## III. ZATRUDNIENIE

### 1. Zagadnienia ogólne

213. BARTKOWIAK R.: Zatrudnienie w dobie komputeryzacji.- Prz. Tech. 1986 nr 20 s.27-28, tab.

Zatrudnienie w świecie.

214. CZERWIENIEC E.: Zagraniczne inwestycje bezpośrednie jako czynnik stymulacji zatrudnienia w krajach macierzystych i goszczących.- Zesz.Nauk.AE Pozn. Ser.1 1990 z.197 s.78-86.

Wpływ zagranicznych inwestycji na zatrudnienie kraju macierzystego oraz oddziaływanie tej formy ruchu kapitału na zatrudnienie kraju goszczącego.

215. - : Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w gospodarce krajów wysoko rozwiniętych.- Zesz.Nauk.AE Pozn.Ser.2 1990 z.105 s.1-168, tab.

M.in. wpływ inwestycji zagranicznych na zatrudnienie w kraju macierzystym i goszczącym.

216. DÜNWALD J.: Neue Technologien für Beschäftigung und Humanisierung der Arbeit.- Mitbestimmung 1986 nr 11 s.576-579.

Nowe technologie jako pomoc w zatrudnieniu i humanizacji pracy.

Przy wprowadzaniu nowych technologii trzeba uwzględniać ich możliwy korzystny wpływ na wzrost zatrudnienia i ułatwienie pracy ludzkiej, czyli jej humanizację. Należy zwrócić uwagę na takie aspekty, jak udział całej załogi przy procesach modernizacyjnych, podnoszenie kwalifikacji wszystkich pracowników celem umożliwienia im udziału w tych nowych procesach.

217. EVOLUTION in the structure of employment and unemployment and its consequences for pension schemes.- Geneva: ISSA, 1989. -

161 s.- Tabele.

Ewolucja struktury zatrudnienia i bezrobocia oraz jej skutki dla systemów rentowych.

Materiały z europejskiego spotkania zorganizowanego w dniach 6-8 IV 1988 r. w Hadze, z udziałem 105 delegatów instytucji członkowskich Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Socjalnego. Podczas spotkania omawiano problemy wynikające ze zmieniającej się struktury zatrudnienia, rosnącego bezrobocia, starzenia się społeczeństw oraz ich wpływ na system rent i emerytur w poszczególnych krajach.

218. /MICHAJLOV S.V./ S.W.Michajłow: Światowa armia pracy. Tł. B.Buczyńska.- Prezentacje 1986 nr 5 s.46-56, tab.

Światowe zasoby siły roboczej.

219. NIKOLAEV I.: Pogled k"m predstojaššite izmenenija v kačestvoto na rabotnata sila.- Probl. na Tr. 1988 nr 12 s.23-29.

Przewidywane zmiany w strukturze siły roboczej.

Najszybsze zmiany w strukturze siły roboczej zachodzą w małych grupach roboczych, natomiast wolniej i trudniej jest osiągnąć zmiany w zespołach większych i złożonych z osób starszych. Wskazano na tendencje zmian struktury gospodarki narodowej i ściśle związanych z tym zmian struktury zatrudnienia w związku z elektronizacją, wdrażaniem biotechnologii, poszukiwaniem nowych źródeł energii, badaniem kosmosu, dążeniem do maksymalnego wykorzystania wysoko kwalifikowanych kadr.

220. La SITUATION de l'emploi dans le monde.- Geneve: BIT, 1988.- 76 s.- Tabele.

Problemy zatrudnienia na świecie.

W krótkim studium zawarto /w przekroju historycznym/ informacje dotyczące podstawowych tendencji w dziedzinie zatrudnienia, m.in. takich jak: nietypowa działalność zawodowa, zmiany w układzie graficznym, zawodowym, między sektorami, problem zatrudnienia w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, stopień niepewności lub bezpieczeństwa pracy itp., na tle kryzysów ekonomicznych i okresów stabilizacji gospodarki oraz rozwoju technicznego. Obok takich tematów jak przepływ siły roboczej między sektorami /rolnictwo, przemysł, usługi/, wzrost liczby zatrudnionych kobiet czy sprawy doskonalenia zawodowego, pod dyskusję poddano możliwości właściwego wykorzystania siły roboczej /zwłaszcza młodzieży/ i wydajności pracy na tle programów inwestycyjnych i nowych technik. W krajach uprzemysłowionych o gospodarce rynkowej zmienia się struktura zatrudnienia /zatrudnienie w usługach i małych przedsiębiorstwach/ wraz ze wzrostem liczby kobiet zatrudnionych na części etatu. W krajach o gospodarce planowej, po dłuższym okresie rozwoju opartym na ekstensywnym wykorzystaniu zasobów, nadszedł okres szukania rezerw w lepszym wykorzystaniu m.in. zasobów kadrowych. Tendencje te zilustrowano na wykresach.

221. TJORA T.: Zatrudnienie a nowe technologie.- Pr.Zabezp. Społ, 1986 nr 4 s.43-48.

Próba odpowiedzi na pytanie, czy słusznie winą za wzrost bezrobocia obarcza się rozwój nowoczesnych technologii.

Teoria zatrudnienia zob. poz. 5,7,18,20,23,36

Zob. też Analiza, planowanie i wykorzystanie siły roboczej /s.139-154/; Problemy bezrobocia /s.166-207/.

Kraje uprzemysłowione

222. BRITISH social trends since 1990.- New York: Macmillan Press, 1988.- 650 s.

Rec.: Szałkowski A., Polit.Społ. 1991 nr 2 s.30.

Informator dot., m.in. zatrudnienia i struktury siły roboczej.

223. CGT study on the changing world of work over two decades.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.269-271.

CGT na temat zmieniającego się świata pracy w ostatnich dwóch dekadach.

Analiza zmian jakim uległ francuski świat pracy przeprowadzona przez Centralę Związków Zawodowych /CGT/. Wymieniono dwie główne tendencje tych zmian. Pierwsza dotyczy polaryzacji społecznej, charakteryzującej się pojawieniem się małych, wyjątkowo wpływowych grup interesu oraz powstaniem monopoli międzynarodowych. W ramach tych tendencji obserwuje się spadek liczby pracodawców reprezentujących tradycyjne gałęzie przemysłu i handlu. Druga tendencja, znacznie bardziej istotna i ważna, to wzrost liczby osób utrzymujących się z wynagrodzenia. W 1952 r. było ich ok.65 % ogółu pracujących, podczas gdy w 1982 r. już ok.83 %.

224. COHANY Sh. R.: Employment and unemployment among Vietnam-era veterans.- Mon.Labor Rev. 1990 nr 4 s.22-29.

Zatrudnienie i bezrobocie weteranów wojny wietnamskiej.

67 % weteranów wojny wietnamskiej to ludzie w wieku 35-44 lat. Obrażenia doznane w czasie wojny, brak kwalifikacji zawodowych przydatnych w pracy cywilnej spowodowały trudności w uzyskaniu pracy. Weterani korzystali z ułatwień przy podejmowaniu pracy w instytucjach państwowych, mieli ułatwienia w zakresie szkolenia i dokształcania zawodowego. Dane statystyczne obrazują sytuację weteranów na rynku pracy z uwzględnieniem rasy, grup wieku, stanu zdrowia, rodzaju zatrudnienia.

225. GILL C.: Work, unemployment and the new technology.- Cambridge: Polity Press, 1986.- 204 s.- Tabele.

Praca, bezrobocie i nowe technologie.

Wszechstronna analiza wpływu stosowania nowych technologii na zatrudnienie. Nastąpiła likwidacja miejsc pracy. Proces ten nadal postępuje w latach 80-tych i dotyczy głównie przemysłu ciężk-

kiego, a więc jest to nie tyle proces deindustrializacji, lecz restrukturyzacji przemysłu. Z reguły innowacje w technologii produkcji prowadzą do redukcji zatrudnienia, a nowe produkty do wzrostu zatrudnienia /zwiększenie produkcji/. Można przewidywać, iż współczesne i przyszłe zmiany technologiczne będą zwiększały bezrobocie, hamowały wzrost zatrudnienia w tradycyjnych rodzajach usług, czyli administracji, bankowości, ubezpieczeniach, w szkolnictwie i łączności.

226. HANSENNE M.: Emploi. Les scenarios du posible.- Paris: Duculot Persp., 1985.- 112 s.

Rec.: Graniewska D., Polit.Społ. 1991 nr 7 s.26-28.

Możliwe scenariusze zatrudnienia w Belgii.

227. HAUGEN S.E.: Employment gains slow in the first half of 1989.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 8 s.3-9, tab.wykr.

Zatrudnienie w pierwszej połowie 1989 r. nieco się zwiększa.

Przegląd sytuacji i trendów w zakresie zatrudnienia w USA w okresie od stycznia 1988 do czerwca 1989 z uwzględnieniem takich elementów jak: płeć, wiek, rasa, różne gałęzie przemysłu itp.

228. - , PARKS . W.: Job growth moderated in 1989 while unemployment held steady.- Mon.Labor Rev. 1990 nr 2 s.3-16.

Umiarkowany wzrost zatrudnienia w 1989 r. przy stałym poziomie bezrobocia.

Przegląd sytuacji w różnych sektorach gospodarki w USA: zmiany w zatrudnieniu, poziom bezrobocia. Porównanie z okresem 1979-1989.

229. KOSTRZEWSKA-WATANABE E.: Małe przedsiębiorstwa w Japonii. Cz.1-2.- Prz.Org. 1988 nr 6 s.46-48, tab., nr 8 s.45-47.

Cz.1. "Ojcowie i dzieci".- M.in. struktura zatrudnienia wg wielkości zakładu.- Cz.2. Kwiaty biurowe.- Poziom kwalifikacji zatrudnionych, zatrudnienie kobiet.

230. LORENTOWICZ U.: Procesy demograficzne, zatrudnienie i bezrobocie w Szwecji po II wojnie światowej.- Zesz.Nauk.AE Krak. 1988 nr 254 s.97-111, tab. wykr. Rez.Summ.

231. MAINPIN F.: Seminaire international sur l'emploi.- Form. Entreprises 1986 nr 9 s.38-39.

Międzynarodowe seminarium na temat zatrudnienia.

Analiza francuskiej struktury zatrudnienia na tle kilku innych modeli, w tym japońskiego, amerykańskiego i europejskiego. Pod-

kreślono, że model zatrudnienia, który wypracowała gospodarka francuska jest o wiele mniej efektywny niż inne. Struktura ta jest o wiele sztywniejsza, a przez to mało podatna na zmiany. Wskazano również, iż w stosunku do struktury zatrudnienia Japonii i USA, to co obserwuje się w innych krajach Europy Zachodniej także dalekie jest od doskonałości. Podkreślono, że kraje te w zasadzie dopiero teraz przystępują do unowocześnienia swej struktury zatrudnienia, poszukując modelu, który w najlepszy sposób rozwiązywałby problemy zatrudnieniowe krajów europejskich.

232. NAJLEPSZY E., STAWARSKA R.: Zmiany strukturalne w procesie integracji gospodarczej w ramach EWG i RWPG.- Ruch Praw. 1986 z.4 s.153-184, tab. Summ.

M.in. zmiany w zatrudnieniu w l.1973-1980 w krajach EWG, USA i Japonii.

233. /NINETEEN eighty eight/ 1988 employment prospects.- Soc. a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.645-646, tab.

Perspektywy zatrudnienia w 1988 r.

Sytuacja w zakresie zatrudnienia i bezrobocia w latach 1984-1988 w krajach należących do OECD. Perspektywy poprawy sytuacji istnieją jedynie w USA, a w Europie tylko w Wlk.Brytanii. W Japonii sytuacja nie ulegnie zmianie /liczba bezrobotnych jest tam najniższa i wynosi 3 % ogółu zatrudnionych/. Ogółem w omawianych krajach liczba bezrobotnych może w 1988 r. wzrosnąć do 31,5 mln. Perspektywy zwrostu zatrudnienia przedstawiają się różnie w rozmaitych kategoriach siły roboczej np. liczba bezrobotnej młodzieży powinna się nieco zmniejszyć.

234. PRZYBYLSKA-KAPUŚCIŃSKA W.: Zysk i relacja kapitał - praca w gospodarce kapitalistycznej.- Zesz.Nauk.AE Pozn.Ser.1 1986 z.144 s.45-64, rys.tab. Soderż. Summ.

M.in. zmiany w zatrudnieniu we Francji w l. 1960-1973.

235. RAPPORT de l'OCDE sur l'emploi: pas optimisme excessif.- Bull.Inf.Soc. 1989 nr 3/4 s.246-248.

Raport Organizacji Współpracy i Rozwoju Gospodarczego w sprawie zatrudnienia.

Mimo wzrostu zatrudnienia w 1988 r. procent bezrobotnych w relacji do czynnych zawodowo jest nadal wysoki: średnio 7,3 % /przy dużym zróżnicowaniu w poszczególnych krajach/. Pracodawcy skarżą się na brak personelu wykwalifikowanego. Mówiono o potrzebie reorganizacji szkolenia, racjonalizacji pracy oraz stymulowania aktywności wszystkich zdolnych do pracy, zamiast dotychczasowego dzielenia zadań lub organizowania robót publicznych. Proponowano rozpowszechnienie tzw. nietypowych form zatrudnienia, jak: praca w ograniczonym wymiarze czasu, praca w dni świąteczne lub w domu. Niektóre kraje podjęły inicjatywę przywracania do pracy bezrobot-

nych lub reformy przysługujących im zasiłków. Problemem staje się dostosowywanie szkolenia do zmieniającej się struktury zatrudnienia.

236. RIMLER J.: Economic obsolescence and employment /a comparative analysis of the Hungarian and Dutch economics/.- Acta Oecon. 1986 nr 1/2 s.123-140, tab.wykr.

Starzenie się urządzeń a zatrudnienie: analiza porównawcza węgierskiej i holenderskiej ekonomiki.

Analiza porównawcza problemów związanych z zatrudnieniem w okresie powojennym w Holandii i na Węgrzech. Zatrudnienie w tych krajach zmieniło się pod wpływem różnych czynników. W Holandii bezrobocie w przemyśle osiągnęło duże rozmiary, ponieważ wskutek wzrastających kosztów pracy szybko zastępowano starzejące się maszyny nowymi. Ponadto w wyniku spadku inwestycji likwidowano więcej stanowisk niż tworzono nowych. Na Węgrzech liczba zatrudnionych w przemyśle nie wzrosła, powodem było wyczerpanie się podaży siły roboczej. Zapotrzebowanie na pracowników przewyższało ich zasoby. Deficyt siły roboczej może być rozwiązany wtedy, gdy obniżenie stopnia inwestycji zostanie połączone z wycofaniem przestarzałych urządzeń, a to powoduje wzrost kosztów pracy. W przemyśle węgierskim nie przewiduje się zaistnienia bezrobocia.

237. SCHUMACHER D.: Employment impact in the European Community countries of East-West trade flows.- Geneva: ILO, 1989. - 66 s.

Wpływ stosunków handlowych Wschód-Zachód na zatrudnienie w krajach Wspólnego Rynku.

Analiza wpływu handlu między Wspólnotą Gospodarczą a krajami tzw. gospodarki centralnie planowanej na zatrudnienie w krajach EWG, na zatrudnienie w poszczególnych rodzajach przemysłu oraz na zatrudnienie osób o różnym poziomie wykształcenia. W konkluzji stwierdzono, że wpływ taki jest niewielki, a jeśli można o nim mówić to jedynie w odniesieniu do niektórych branż przemysłowych.

238. SHANK S.E.: Employment up, unemployment stable during 1986 first half.- Mon.Labor Rev. 1986 nr 8 s.3-8, tab.wykr.

Wzrost zatrudnienia, bezrobocie bez zmian w pierwszej połowie 1986 roku.

Przegląd sytuacji w dziedzinie zatrudnienia w USA i porównanie jej z poprzednimi okresami. Tabele zawierają wskaźniki zatrudnienia w różnych sektorach gospodarki, z rozbiciem na poszczególne grupy wiekowe, płeć, rasę oraz tendencje w zakresie bezrobocia. Przy niezmienionym bezrobociu zaobserwowano niewielki wzrost zatrudnienia, głównie w usługach i budownictwie.

239. SOCIAL Europe.- 1986 nr 2 , 147 s.; 1987 nr 1, 121 s.

Problemy społeczne Europy.

Zatrudnienie, kształcenie, szkolenie zawodowe w krajach EWG.

Długotrwałe bezrobocie i jego mierzenie na poszczególnych rynkach pracy, prawne gwarancje równości praw w dziedzinie pracy. Praktyka zatrudnienia w firmach amerykańskich i europejskich. Problem umów zbiorowych w związku z wprowadzeniem nowych technologii /Japonia/. Nowe systemy produkcyjne i nowe formy pracy oraz ich wpływ na przyszły kształt organizacji przemysłowej.

240. STRUCTURE des emplois en 1984, 1986.- Dossiers Statist. Trav. Emploi. 1986 nr 25/26, 203 s. tab. ; 1987 nr 37/38 151 s., tab.

Struktura zatrudnienia w 1984 r., 1986 r.

Zbiór danych statystycznych stanowiących główne wyniki ankiety w zakresie zatrudnienia we Francji oraz informacje szczegółowe dotyczące metodologii opracowania i jego interpretacji. Najpełniejsze dane do statystyki struktury zatrudnienia dostarczył przemysł, natomiast inne sektory - zwłaszcza rzemiosło - są słabiej reprezentowane /dot. to handlu i usług/.

241. TENDENCJE zmian w strukturze zatrudnienia ludności we Francji w latach 1962-1982. Oprac. W.Żor.- Sygnały CINTE 1985 nr 12-4 s.1-8, tab.

242. WIEDEMEYER M.: New technology in West Germany: the employment debate.- New Technol.Work a.Employment 1989 nr 1 s.54-65, tab. bibliogr.

Nowe technologie w RFN: debata na temat zatrudnienia.

Próba określenia wpływu nowych technologii na stan zatrudnienia i bezrobocia w RFN. Omówiono rozwój nowych struktur pracy i jej organizacji, wymogi związane z nowymi kwalifikacjami, trendy obecnie panujące w tym zakresie i w przyszłości. Zanalizowano kilka rodzajów tzw. bezrobocia technologicznego.

243. WYSZOMIRSKI J.: Wpływ informatyki i elektroniki na poziom zatrudnienia.- Gosp.Plan. 1987 nr 5 s.196-198, tab.

Wpływ rozwoju elektroniki na zatrudnienie i bezrobocie w RFN.

---

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej

244. BUDZOWSKI K.: Społeczno-ekonomiczne problemy zatrudnienia siły roboczej w europejskich krajach RWPG. Analiza porównawcza.- Zesz.Nauk.AE Krak. 1986 nr 229 s.37-51, tab. Rez.Summ.

245. CYBULSKI L., PANCER E.: Tendencje zmian w strukturze zatrudnienia europejskich krajów socjalistycznych w latach 1960-1984 /na tle wybranych krajów socjalistycznych/.- Pr.Nauk.AE Wroc.

1988 nr 417 s.53-63 tab. Rés. Rez.Summ.

Statystyczna analiza zatrudnienia i jego dynamika w poszczególnych gałęziach przemysłu krajów socjalistycznych.

246. GONTARSKI Z.: Problemy zatrudnienia w krajach RWPG.- Pokolenia 1986 nr 8 s.72-82.

247. GÓRKA K.: Zmiany w rozwoju przemysłowym krajów RWPG w latach 1950-1980.- Zesz.Nauk.AE Krak 1985 nr 202 s.39-61, tab. Rez. Summ.

M.in. struktura zatrudnienia w krajach RWPG.

248. SAMORODOV A.: L'Europe orientale face aux effets de la restructuration sur l'emploi.- Rev.Int.Trav. 1989 nr 3 s.395-409.

Europa Wschodnia wobec skutków restrukturyzacji zatrudnienia.

Autor nawiązuje do reform wprowadzanych w krajach Europy Wschodniej. Po latach "ekstensywnego wzrostu" osiąganego przy dużym zatrudnieniu, wprowadzane są nowe techniki - szczególnie mikroelektronika - które zwiększając wydajność pracy, zmuszają jednocześnie do przekwalifikowania, doskonalenia zawodowego i wprowadzenia nowego systemu pośrednictwa pracy. Zmiany w gospodarce pociągają za sobą zmiany w strukturze zatrudnienia w tych krajach.

249. ŻUKROWSKA K.: Zasoby pracy a integracja gospodarcza RWPG.- Warszawa: PISM, 1987.- 80 s.- Tabele, bibliogr.

Różnice w wyposażeniu krajów RWPG w zasoby pracy i współpraca w ich wykorzystaniu.

C z e c h o - S ł o w a c j a

250. BLAHUŠIAK J.: Otázky narodohospodárskej štruktúry zamestnanosti.- Ekon.Pr. 1988 nr 2 s.34-41.

Struktura zatrudnienia w gospodarce narodowej.

Przechodzenie z gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej wywołuje określone zmiany w strukturze zatrudnienia: rośnie zatrudnienie w sektorze usług produkcyjnych i nieprodukcyjnych, spada natomiast w rolnictwie i przemyśle. Przyspieszone są zmiany relacji ilościowych między pracownikami fizycznymi i umysłowymi.

251. FREMR J.: Vyvoj zamestnanosti a mezd v ČSSR v roce 1985, 1986, 1987, 1988, v I pololeti 1989.- Pr.a Mzda 1986 nr 6 s.50-54, tab.; 1987 nr 4 s.47-50, tab.; 1988 nr 4 s.45-49, tab.; 1989 nr 5 s.51-55, tab., nr 10 s.52-55, tab.

Wzrost zatrudnienia i płac w CSRS w roku 1985, 1986, 1987, 1988 i w I półroczu 1989.

Dane liczbowe przedstawione w tablicach informują m.in. o liczbie zatrudnionych w poszczególnych branżach i resortach, o zatrudnieniu kobiet. Dokonano także analizy tych danych.

252. KOVACOVA E.: Zaměstnanost v československom narodnom hospodarstve.- Bratislava: Praca 1985.- 235 s.

Rec.: Mortimer-Szymczak H., Polit.Społ. 1987 nr 3 s.30-32.

Zatrudnienie w gospodarce czecho-słowackiej.

253. KUX J.: Pracovni sily a zaměstnanost v ČSSR.- Statistika 1988 nr 12 s.525-533, tab.

Zasoby pracy a zatrudnienie w CSRS.

Autor przedstawia dynamikę zatrudnienia w gospodarce czechosłowackiej od 1918 roku, koncentrując się głównie na problematyce wykorzystania zasobów pracy w okresie powojennym. Dane zamieszczone w tablicach informują o stanie zasobów z uwzględnieniem struktury siły roboczej w gospodarce; liczbie pracowników zatrudnionych w poszczególnych gałęziach, pozycji Czecho-Słowacji w skali międzynarodowej w zakresie zatrudnienia w różnych sferach. Okres powojenny charakteryzuje się stałym niedostatkiem w zakresie zaspokojenia zapotrzebowania na siłę roboczą, co wiąże się w dużym stopniu z nieefektywnym wykorzystaniem pracowników.

254. MIHALIK Josef: Problemy zatrudnienia i płac w Czechosłowacji. Tł.S.Kocot.- Polit.Społ. 1988 nr 4 s.27-29.

Nowe podejście do aktywizowania czynnika ludzkiego w procesie pracy.

255. RAŠEK A.: Nástup nové generace řídicich pracovniku.- Mod. Řízení 1989 nr 2 s.9-12.

Zatrudnienie nowej generacji pracowników na stanowiskach kierowniczych.

Zmiany w gospodarce powodują, że na stanowiska kierownicze będą zatrudniani ludzie zdolni do pracy koncepcyjnej, do ponoszenia ryzyka, dobrze wykształceni.

256. ŠKODA J.: Zaměstnanost, produktivita prace a využivaní fondu pracovni doby.- Plan.Hosp. 1989 nr 3 s.53-60, tab.

Zatrudnienie, wydajność pracy oraz wykorzystanie czasu pracy.

W nowych warunkach ekonomicznego zarządzania gospodarką narodową ważną rolę pełnić będą bezinwestycyjne czynniki wzrostu wydajności pracy - efektywne wykorzystanie siły roboczej i jej kwalifikacje. Ukazano trudne problemy w rozwoju zatrudnienia przede wszystkim dotyczące struktury zatrudnienia.

257. TESAROVA D.: Pracovní síly v CSFR v letech 1986-1989.- Pr. a Mzda 1990 nr 13 s.39-42.

Siła robocza w Czecho-Słowacji w latach 1986-1989.

W 1989 r. nastąpił wzrost zasobów pracy w porównaniu z 1988 r. Składa się na to przyrost liczby ludności w wieku produkcyjnym, Stale spada od 1985 r. stopień wykorzystania zasobów pracy. Przejawia się to w trwałym spadku ekonomicznej aktywności osób w wieku produkcyjnym, zwłaszcza mężczyzn, a od 1988 r. także kobiet. Szybko, chociaż z niskiego poziomu wzrasta zatrudnienie w sektorze prywatnym. Porównano strukturę zatrudnienia w Czecho-Słowacji ze strukturą w krajach wysoko uprzemysłowionych.

258. - : Územní rozmístění pracovních sil v ČSSR.- Statistika 1989 nr 5 s.231-236, tab.

Terytorialne rozmieszczenie zasobów pracy w Czecho-Słowacji.

Charakterystyka zasobów pracy oraz zatrudnienia w poszczególnych regionach CSRS oraz wpływu różnych czynników na ich dynamikę. Tablice zawierają dane o zasobach pracy w województwach, zatrudnieniu, aktywności społeczeństwa w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym.

259. VLADAROVA M.: Zamestnanost'v terciarnom sektore a jej vplyv na celkovu narodnohospodarsku efektivnost.- Pr.a Mzda 1989 nr 8/9 s.78-83, tab.

Zatrudnienie w trzecim sektorze i jego wpływ na efektywność gospodarki.

Przechodzenie do gospodarki rynkowej powoduje wysuwanie na plan pierwszy problematyki strukturalnych przemian ekonomiki. Długookresowa koncepcja rozwoju zakłada przeciętny przyrost zatrudnienia w CSFR w gałęziach nieprodukcyjnych o 1,5 % wyższy niż w sferze produkcji materialnej. Porównania międzynarodowe struktur zatrudnienia według poszczególnych sektorów gospodarki pokazują jak daleko kraje socjalistyczne pozostają za krajami kapitalistycznymi, zwłaszcza w rozwoju sektora trzeciego.

260. ZATRUDNIENIE i płace w Czechosłowacji w ósmej pięciolatce /1986-1990/. Oprac.E.Ćwiękała.- Sygnały CINTE 1988 nr 10-4 s.1-8, tab. bibliogr.

b. N R D

261. ROSENKRANZ G.: Optimale Struktur der Arbeitskräfte fördert Innovationsprozesse.- Arb.u. Arb.-Recht 1987 nr 6 s.123-124, tab.

Procesy innowacyjne wymagają optymalizacji struktury siły roboczej.

Tempo rozwoju postępu naukowo-technicznego w b.NRD oraz związana z tym optymalna struktura wysoko kwalifikowanej siły roboczej.

Znaczenie ustalenia odpowiednich relacji i proporcji w zatrudnieniu, dla potrzeb rozwoju procesów innowacyjnych w przemyśle elektromechanicznym i w elektronice. Czynnik restrukturyzacji zatrudnienia w obszarach działalności przedsiębiorstw, które decydują o postępie naukowo-badawczym, innowacyjnym, technologiczno-konstrukcyjnym. Przebieg zmian w układach strukturalnego zatrudnienia w gospodarce w skali mikro i makroekonomicznej.

b. Z S R R

262. L'IMPACT de la perestroika sur l'emploi.- Inf.Org.Int. Trav. 1990 nr 1 s.4.

Wpływ pierestrojki na zatrudnienie.

Przedstawiono główne zarysy raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat "Praca w świecie, 1989", w części omawiającej wpływ pierestrojki na zatrudnienie w Związku Radzieckim. Podkreślono m.in. iż pierestrojka doprowadziła do pewnych zmian w strukturze zatrudnienia w przemyśle, rolnictwie, budownictwie, transporcie i handlu. Zatrudnienie w tych sektorach uległo zmniejszeniu na rzecz takich dziedzin jak bankowość, turystyka, usługi.

263. PIĄTEK K., USYSKIN A.: Problemy zatrudnienia w ZSRR w dobie przebudowy.- Ekon.Org.Przeds. 1990 nr 1-3 s.27-28.

Charakterystyka podstawowych problemów zatrudnienia w ZSRR.

---

K r a j e  r o z w i j a j ą c e  s i ę

264. BOROWIEC J.: Zatrudnienie a strategia rozwoju krajów rozwijających się.- Pr.Nauk.AE Wroc. 1988 nr 417 s.45-52, tab. Rés. Rez.Summ.

Struktura zatrudnienia oraz wpływ obecnej strategii rozwoju na zatrudnienie.

265. DANG A.D.: Problemy zatrudnienia kadr wysoko kwalifikowanych w Wietnamie.- Polit.Społ. 1986 nr 7 s.22-24, tab.

Przyrost zasobów siły roboczej i zapotrzebowanie na kadry wysoko kwalifikowane, problem pełnego zatrudnienia i rozmieszczenia.

266. - : Problemy zatrudnienia w Socjalistycznej Republice Wietnamu.- Polit.Społ. 1988 nr 11/12 s.30-31, tab.

Zatrudnienie w wybranych sektorach gospodarki - państwowym, prywatnym i spółdzielczym.

267. GINNEKEN W. de: L'emploi et le revenu des travailleurs en Chine 1978-1986.- Trav.et Soc. 1988 nr 1 s.59-82, tab.wykr.

Zatrudnienie i dochody pracowników w Chinach w latach 1978-86.

Wprowadzone w ostatnim dziesięcioleciu w Chinach reformy społeczno-ekonomiczne spowodowały szereg istotnych zmian w gospodarce. M.in. struktura zatrudnienia różni się od występującej w innych krajach o podobnym poziomie rozwoju /Pakistan, Indonezja/. Charakteryzuje ją względnie wysoki odsetek zatrudnionych w przemyśle, będący wynikiem wcześniejszych preferencji rozwoju przemysłu.

268. MODRZEJEWSKI P.: Przemiany demograficzne i społeczno-zawodowe ludności Kuby w XX wieku na tle przeobrażeń polityczno-gospodarczych Republiki Kuby.- Katowice : Wydaw.Uniw.Śl., 1987. - 276 s.

M.in. zmiany w strukturze zatrudnienia i aktywność zawodowa ludności.

269. TOKMAN V.E.: Adjustment and employment in Latin America: the current challenges.- Int.Labour Rev. 1986 nr 5 s.533-543, tab.

Przystosowanie do kryzysu i zatrudnienie w Ameryce Łacińskiej.

Recesja gospodarcza w krajach Ameryki Łacińskiej spowodowała zahamowanie rozwoju nowych stanowisk pracy oraz zmianę ich charakteru.

270. ZMIANY w strukturze zatrudnienia w ChRL w połowie lat osiemdziesiątych i perspektywy do 2000 r. Oprac. D.Banaszak.- Sygnały CINTE 1988 nr 14-1 s.1-9 bibliogr.

## 2. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach, działach gospodarki i zawodach

271. BOUTILLIER S., UZUNIDIS D.: Emploi et travail dans les zones économiques spéciales en Republique Populaire de Chine.- Rev.Fr.Aff.Soc. 1986 nr 3 s.161-171, tab.

Zatrudnienie i praca w specjalnych strefach ekonomicznych w Chinach.

Istotnym czynnikiem zachęcającym do inwestycji w specjalnych strefach ekonomicznych /SSE/ jest tania siła robocza. Przewiduje się, że w ciągu najbliższych lat ok.30-40 % ludności rolniczej będzie musiało odejść z rolnictwa. Duża część tej grupy znajdzie zatrudnienie w SSE, gdzie potrzebni są pracownicy wykwalifikowani jak też bez kwalifikacji.

272. DEJONGHE V., VASSILLE L.: Les salaires dans le secteur privé á la mi - 1990.- Trav. et Emploi. 1990 nr 4 s.86-88.

Pracownicy zatrudnieni w sektorze prywatnym w połowie 1990 r.

Pierwsza połowa 1990 r. zaznaczyła się przyspieszeniem zatrudnienia, obserwowanym już od 1989 r. Wzrosło zapotrzebowanie na kadry o wysokich kwalifikacjach i jeszcze szybciej wzrosły ich płace. Zwiększyła się liczba zawieranych umów zbiorowych przebiegających w atmosferze spokoju i zgody na rewaloryzację płac w ramach branż.

273. MANAGERS as employees: an international comparison of the changing character of managerial employment / ed.M.J.Roomkin.- New York: Oxford Univ.Press., 1989.- 288 s.

Międzynarodowe porównania zmian w charakterze zatrudnienia menedżerów.

Zbiór opracowań dotyczących pozycji współczesnych menedżerów w strukturach społecznych i w strukturach przedsiębiorstw kilku wybranych krajów. Przedstawiono zmiany zachodzące w tym zakresie w: Wlk.Brytanii, USA, Australii, Nowej Zelandii, RFN, Szwecji, Francji, we Włoszech i Japonii. Specyfika tego zawodu /kierują dużymi zespołami ludzkimi, zarządzają olbrzymimi majątkami, ponoszą ogromną odpowiedzialność, a z drugiej strony w większości są pracownikami najemnymi/ powoduje duże zainteresowanie autorów cechami socjodemograficznymi tej kategorii pracowników, ale także funkcjonowaniem rynku pracy, uwarunkowaniem karier zawodowych itp. Zwraca uwagę szczególnie szybki wzrost liczebności tej grupy pracowników w latach osiemdziesiątych i ich znaczenia w życiu społecznym i gospodarczym.

274. MASTERS M.F., ROBERTSON J.D.: The impact of organized labour on public employment: a comparative analysis.- J.Labor Res. 1988 nr 4 s.347-362, tab. bibliogr.

Wpływ zorganizowanego świata pracy na zatrudnienie w sektorze publicznym: analiza porównawcza.

Omówiono problem zatrudnienia w sektorze publicznym. Przedstawiono wyniki badań nt. wpływu wywieranego przez związki zawodowe, ich liczebność i politykę na zatrudnienie w sektorze publicznym w 20 krajach należących do OECD, w okresie 1965-1983. Rezultaty analizy porównawczej potwierdzają hipotezę, że silne związki są pozytywnie skorelowane z zatrudnieniem w sektorze publicznym.

275. MONDALSKI J.: Postępy w unowocześnianiu zatrudnienia na statkach japońskich.- Tech.Gosp.Mor. 1987 nr 8/9 s.461-462.

276. ROSE R.: Public employment in Western nations.- Cambridge: Cambridge Univ. 1985.- 265 s.

Zatrudnienie w sektorze publicznym w krajach zachodnich.

Analiza danych statystycznych odnoszących się do zatrudnienia w sektorze publicznym w sześciu krajach /Wlk.Brytanii, Francji, RFN, Szwecji, USA i we Włoszech/. Zatrudnienie w tym sektorze ma znaczący udział w ogólnym zatrudnieniu, przy czym wzrost miejsc pracy jest szybszy niż w sektorze prywatnym. Dane statystyczne pokazują, że największe zmiany w zakresie zatrudnienia dokonały się we Francji i Szwecji, nieco mniejsze w RFN i we Włoszech. Najmniejsze w Wlk.Brytanii i USA. Między 1951 i 1981 rokiem wzrost zatrudnienia w sektorze publicznym wynosił w USA 1,3 %, w Wlk. Brytanii 5,0 %, w RFN 11,4 %, we Włoszech 13,0 %, we Francji 15,2 % oraz w Szwecji 23,0 %.

277. TRZEBA chronić pracę chałupniczą. Oprac. /wd/.- Biul.Ekon. PAP 1990 nr 1723 s.25-27.

M.in. zatrudnienie w chałupnictwie.

278. WALSH T.J.: Flexible labour utilisation in the private service sector.- Work Employment a.Soc. 1990 nr 4 s.517-530 bibliogr.

Wykorzystanie siły roboczej w sektorze prywatnym.

Działalność sektora prywatnego w Wlk.Brytanii na przykładzie handlu i hotelarstwa. Próba ustalenia procesów kształtujących modele zatrudnienia obowiązujące w tym sektorze, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników półetatowych, sezonowych i dorywczych. Przeprowadzono analizę zatrudnienia w hotelarstwie i handlu w latach 1980-1984/5.

---

K a d r a  i n ż y n i e r y j n o - t e c h n i c z n a

279. FREIMUTH J.: Der Arbeitsmarkt für Ingenieure.- Personal 1987 nr 2 s.58-61, wykr.

Rynek pracy dla inżynierów.

Wzrasta zapotrzebowanie na kadry inżynierów. Czynniki je kształtujące to: wzrastające znaczenie pracy inżynierów w zindustrializowanym świecie, rozszerzenie działalności inżynierów w zakładzie produkcyjnym np. zatrudnienie w pionie sprzedaży, handlu marketingowym, obsłudze posprzedażnej itd.; tworzenie rezerw kadrowych. Barierami rynku pracy inżynierów są: dopasowywanie starej kadry do nowych technologii, niekorzystne, przestarzałe struktury kwalifikacyjne. Duże firmy nie rezygnując z tradycyjnych dróg rekrutacji inżynierów często bezpośrednio kontaktują się ze szkołami wyższymi i instytutami. Omówiono także problemy i strukturę zatrudnienia tej grupy zawodowej.

280. SARUCHANOV E., TOMILOV V.: Optimalizacija kadrovoj struktury specialistov.- Social.Tr. 1991 nr 3 s.90-93.

Optymalizacja struktury kadry specjalistów.

W ostatnich 20 latach znacznie wzrosła, wśród ogółu zatrudnionych, liczba specjalistów. Struktura ich zatrudnienia i wykorzystania ich umiejętności jest niewłaściwa i niedostateczna. Powoduje to straty ekonomiczne i społeczne. Konieczne są zmiany związane z dążeniem do właściwej struktury ich zatrudnienia, to z kolei wymaga odejścia od większości z dotychczasowych zasad i bazowania na nowych, sprawdzonych już w krajach zachodnich teoriach zatrudnienia i określenia zasad przemieszczeń kadrowych. Autorzy przedstawiają nowy, ekonometryczny model optymalizacji ztrudnienia kadry inżynierskiej.

281. TYMOWSKI J.: Zatrudnienie specjalistów nauk ścisłych i inżynierów w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej: materiały studialne. - Warszawa : TNOiK, 1985.- 22 s.

Zatrudnienie w poszczególnych branżach i gałęziach gospodarki.

282. ZATRUDNIENIE inżynierów /w USA/. Oprac.B.S.- Prz.Tech. 1988 nr 26 s.22.

Omówienie badań charakteryzujących dane z lat 1976-1986.

---

Pracownicy naukowo-badawczy

283. DINAMIKA naučnych kadrov SSSR /kvalifikacionnaja struktura/aut.P.B.Seliščˇ /i in./.- Moskva: Akad.Nauk SSSR, 1985.-58 s.

Dynamika rozwoju kadr naukowych w ZSRR /struktura według kwalifikacji/.

Struktura zatrudnienia pracowników nauki w okresie 1950-1982 uległa sporym zmianom, związanym m.in. ze zmianami wymogów do uzyskania odpowiednich stopni naukowych. Analogiczne struktury w poszczególnych republikach różnią się czasami znacznie od struktury krajowej. Różna jest też struktura pracowników nauki wg stopnia w poszczególnych dziedzinach - duży odsetek notuje się w naukach medycznych, a niski w naukach technicznych. Nierozwiązanym problemem, jak dotychczas, jest problem doboru ludzi do pracy naukowej.

284. POTENCJAŁ naukowy szkół wyższych w ZSRR. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 21-4 s.1-8 bibliogr.

Zatrudnienie pracowników naukowych.

285. SYTUACJA w zatrudnieniu naukowców i inżynierów w Wielkiej Brytanii. Oprac. A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1990 nr 11-2 s.1-6.

Niedobór kadr naukowo-badawczych i technicznych.

266. TYMOWSKI J.: Zatrudnienie pracowników badawczych i tech-

nicznych w Stanach Zjednoczonych.- Warszawa : Państ.Wydaw.Nauk., 1986.- 40 s.

287. ZATRUDNIENIE i kształcenie personelu naukowo-technicznego w ChRL. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1988 nr 3-1 s.1-7 bibliogr.

---

A d m i n i s t r a c j a  p a ń s t w o w a

288. DZIUBIŃSKA-MICHALEWICZ M.: Administracja i samorząd terytorialny w Szwecji.- Gosp.Adm.Państ. 1990 nr 3/4 s.16-18.

M.in. zatrudnienie w administracji lokalnej.

289. Di PRETE Th.A.: The bureaucratic labor market.- New York: Plenum Press, 1989.- 314 s.

Rynek pracy urzędników. Przykład federalnej służby cywilnej.

Czynniki wpływające na zatrudnienie urzędników w federalnej służbie cywilnej. Przedstawiono: strukturalne nierówności i mobilność w zbiurokratyzowanych organizacjach; strukturę stanowisk urzędniczych; kształtowanie polityki rekrutacyjnej i promocyjnej na stanowiska urzędnicze.

290. KRUEGER A.B.: The determinants of queues for federal jobs.- Ind.Labor Relat.Rev. 1988 nr 4 s.567-581 tab.wykr. bibliogr.

Przyczyny determinujące kolejki po pracę w urzędach federalnych.

Analiza przyczyn, dla których duża liczba aplikantów stara się w USA o posady rządowe. Autor stosuje kilka metod badawczych i dochodzi do wniosku, że liczba kandydatów rośnie w miarę wzrostu dochodów federalnych w stosunku do prywatnych, co z kolei wpływa na poziom i kwalifikacje aplikantów.

291. OZAKI M.: Les relations professionelles dans la fonction publique. La détermination des conditions d'emploi.- Rev. Int. Trav. 1987 nr 3 s.307-332.

Zależności zawodowe w urzędach państwowych. Określenie warunków zatrudnienia.

Zmiany w sytuacji politycznej i gospodarczej ostatnich lat w wielu krajach kierują uwagę na zagadnienia zależności zawodowych w urzędach państwowych. Przedstawiono stan aktualny w zakresie zatrudnienia urzędników i wymaganego poziomu kwalifikacji. W podsumowaniu omówiono pewne trudności wkradające się w mechanizmy określania warunków zatrudnienia w urzędach państwowych.

292. ZATRUDNIENIE w administracji lokalnej w Wielkiej Brytanii. Oprac.K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1990 nr 3-3 s.1-7, tab.

B u d o w n i c t w o

293. La POLITIQUE de l'emploi et la creation d'emplois dans l'industrie de la construction ou par le biais de celle-ci.- Geneve: BIT, 1987. - 114 s.

Polityka zatrudnienia i tworzenie miejsc pracy w budownictwie.

W raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy zanalizowano problemy zatrudnienia w budownictwie oraz dokonano międzynarodowych porównań z lat 1973-1985 z rozbiciem na kraje uprzemysłowione o gospodarce rynkowej, kraje o scentralizowanych systemach planowania gospodarczego w Europie Wschodniej oraz kraje rozwijające się. W krajach o gospodarce rynkowej stabilizacja zatrudnienia w budownictwie była poprzedzona bezrobociem lat 80-tych, w krajach rozwijających się problem ten rozwiązywano zmianami technologii produkcji w zakresie robót publicznych poprzez zwiększanie udziału prac rękodzielniczych oraz rozbudowę przemysłu materiałów budowlanych. Odrębnej analizie poddano budownictwo w krajach Europy Wschodniej, charakteryzując jego organizację, zakres działania, problemy wydajności pracy a także zatrudnienie.

294. ZATRUDNIENIE w budownictwie RFN. Oprac.J.Bolkowski.- Biul. Inf.o Bud. 1986 nr 9 s.11-12, tab.

H a n d e l

295. DESSAINT J., ÉCALLE F.: Le modele américain de croissance de l'emploi dans le commerce.- Trav.et Emploi 1987 nr 32 s.9-16, tab.wykr.

Amerykański model wzrostu zatrudnienia w handlu.

Zatrudnienie w amerykańskim handlu - próba porównania z Francją. W USA działalność handlowa - stanowiąca trzon sektora usług - odgrywa znaczącą rolę w sferze zatrudnienia. Wzrost liczby zatrudnionych wiąże się częściowo z pracą w niepełnym wymiarze czasu. Zatrudnienie w handlu amerykańskim zależy od wielu czynników: 1/ zapotrzebowania /odmiennie w handlu hurtowym, detalicznym i gastronomii/; 2/ wzrostu wydajności /kasy wyposażone w automatyczne odczytywanie etykietek, informatyka itp./ 3/ przepisów prawnych /zarządzenia decydujące o lokalizacji, godzinach handlu itp./, 4/ konkurencji, 5/ kosztów zatrudnienia /handel detaliczny zatrudnia pracowników o niższych kwalifikacjach niż handel hurtowy/. W konkluzji stwierdzono, że struktura i rozwój zatrudnienia w handlu francuskim i amerykańskim są nieporównywalne. W USA gastronomia i handel samochodami ujmowane są łącznie, we Francji natomiast gastronomia należy do branży hotelarskiej, a handel samochodami do innych branży.

296. HAUGEN S.E.: The employment expansion in retail trade,

1973-1985.- Mon.Labor Rev. 1986 nr 8 s.9-16, tab. wykr.

Ekspansja zatrudnienia w handlu detalicznym, 1973-1985.

Omówienie sytuacji zatrudnienia w tym okresie, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników handlu detalicznego. Poważny wzrost zatrudnienia przypisać należy głównie wzrostowi liczby zatrudnionych w zakładach gastronomicznych oraz w sklepach z artykułami żywnościowymi. Przedstawiono trendy w zatrudnieniu w sektorze handlu detalicznego w porównaniu z innymi kluczowymi gałęziami gospodarki oraz scharakteryzowano pracujących w handlu według grup wieku, płci i rodzaju zatrudnienia /pełny i niepełny wymiar godzin/.

P r z e m y s ł

297. BUREAU M.Ch., MOATTY F., VALEYRE A.: Disparités spatiales de l'emploi industriel et organisation des entreprises.- Lett. Inf.CEE 1990 nr 18 s.1-8 bibliogr.

Terytorialne niezgodności między zatrudnieniem w przemyśle i organizacją przedsiębiorstw.

Wskaźnikami charakteryzującymi strukturę zatrudnienia w przemyśle są m.in. relacje między personelem administracyjnym, inżynieryjno-technicznym, kadrą wysoko kwalifikowanych specjalistów danej branży, a pozostałymi pracownikami. Na załączonych mapkach przedstawiono typologiczne rozmieszczenie siły roboczej na terenie Francji wg rodzaju działalności gospodarczej. W tablicach pokazano m.in. wskaźniki zatrudnienia w przemyśle pracowników o najwyższych kwalifikacjach, pracowników sektora usług, koncepcyjnych, wyższej kadry technicznej i robotników wykwalifikowanych oraz relacje między tymi pracownikami.

298. EMPLOYMENT in the European electronics industry.- Soc. Europe 1987 nr 2 s.45-47.

Zatrudnienie w europejskim przemyśle elektronicznym.

W ciągu ostatnich lat przeprowadzono wiele badań dotyczących wpływu technologii informatycznych na poziom zatrudnienia. Konkluzją ich jest stwierdzenie współwystępowania dwóch efektów. Efekt negatywny występuje w tradycyjnych dziedzinach produkcji, gdzie technologia informatyczna jest wykorzystywana do racjonalizacji procesów wytwarzania i redukcji zatrudnienia. Efekt pozytywny występuje natomiast w rozwijających się gałęziach produkujących nowoczesne urządzenia wytwórcze. Ostateczny rezultat współistnienia tych dwóch efektów zależy od równowagi między nimi. Na podstawie przeglądu statystyk zatrudnienia w krajach członkowskich Wspólnoty Europejskiej stwierdzono, że w obecnych warunkach sektor elektroniczny nie stał się jeszcze źródłem nowych miejsc pracy.

299. GINNEKEN W., HOEVEN R.: Industrialisation, employment and ernings /1950-1987/: an international survey.- Int.Labour Rev. 1989 nr 5 s.571-600.

Rozwój przemysłu, zatrudnienie i zarobki w latach 1950-1987: przegląd międzynarodowy.

Udział przemysłu w ogólnej strukturze produktu krajowego oraz w ogólnej strukturze zatrudnienia. Relacje między zmianami w poziomie produkcji a zmianami w stanie zatrudnienia oraz wpływ zmian strukturalnych jakie miały miejsce w latach 80-tych na zatrudnienie i zarobki w różnych krajach. We wczesnych latach 80-tych niskie tempo wzrostu gospodarczego i przyjęta w wielu krajach polityka dostosowawcza miały szczególny wpływ na zatrudnienie w przemyśle. Najbardziej widocznym zjawiskiem był wzrost liczby osób starających się pracować na własny rachunek. Zjawisko to obserwowano zarówno w regionie saharyjskim Afryki, w Ameryce Łacińskiej, jak i w części wysoko uprzemysłowionych krajów o gospodarce rynkowej.

300. LIBERSKA B.: Kształtowanie się zmian w strukturze zatrudnienia w wybranych gałęziach przemysłu przetwórczego krajów wysoko rozwiniętych w latach siedemdziesiątych.- Zesz.Nauk.AE Krak. 1985 nr 202 s.23-37, tab. Rez.Summ.

Analiza dynamiki zatrudnienia i jego struktury w przemyśle przetwórczym oraz w poszczególnych jego gałęziach w wybranych krajach wysoko rozwiniętych.

301. O'CONNELL DAVIDSON J.: The commercialisation of employment relations: the case of water industry.- Work Employment a.Soc. 1990 nr 4 s.531-549 bibliogr.

Komercjalizacja stosunków zatrudnienia: przykład przemysłu wodnego.

Komercjalizacja stosunków zatrudnienia na przykładzie prywatyzacji zakładów przemysłu wodnego. Próba zarysu badań nad restrukturyzacją i zmianą związków zatrudnienia w jednym z przedsiębiorstw wodnych w Anglii i Walii. Autor wyjaśnia racjonalne uzasadnienie zastosowania różnorodnych strategii "przestrzennych".

302. REZERWY zatrudnienia w przemyśle budowy maszyn. Oprac. /tb/.- Biul.Ekon.PAP 1988 nr 1587 cz.2 s.57-61, tab.

Zatrudnienie w przemyśle budowy maszyn w ZSRR.

303. WIŚNIEWSKI Z.: Koszty pracy i zatrudnienie w przemyśle krajów kapitalistycznych.- Ekon.Org.Przeds. 1989 nr 10/11 s.39-42.

Wpływ dodatkowych kosztów osobowych na zatrudnienie w przemyśle przetwórczym rozwiniętych krajów zachodnich w latach 1970-1987.

304. WPŁYW rozwoju przemysłu wiejskiego na zatrudnienie na wsi w ChRL w drugiej połowie lat osiemdziesiątych. Oprac.D.Banaszak.- Sygnały CINTE 1988 nr 21-4 s.1-8, tab. bibliogr.

R o l n i c t w o

305. AHMED J.: Advanced agricultural biotechnologies. Some empirical findings on their social impact.- Int.Labour Rev. 1989 nr 5 s.553-570.

Zaawansowane biotechnologie w rolnictwie. Pewne ustalenia empiryczne dotyczące ich skutków społecznych.

Analiza problemów jakie pojawiają się w dziedzinie zatrudnienia w związku ze stosowaniem biotechnologii w krajach Trzeciego Świata. Według przestawionych ustaleń zastosowanie biotechnologii prowadzi do zwiększenia popytu na wysoko kwalifikowaną najemną siłę roboczą w rolnictwie i redukowania wahań sezonowych w poziomie zatrudnienia. Powstają także nowe miejsca pracy w przetwórstwie żywności i usługach. Z drugiej strony występują poważne zmiany strukturalne w zatrudnieniu w rolnictwie i całej gospodarce, co wynika głównie z nasilających się zagrożeń dla tradycyjnych metod wytwarzania żywności.

306. KWIECIEŃ H.: Przemiany strukturalne rolnictwa RFN w latach 1975-1985.- Wieś i Rol. 1989 nr 1 s.213-229, tab.

M.in. zatrudnienie i siła robocza w rolnictwie.

307. MILCZAREK C.R.: Problemy nadwyżki siły roboczej w rolnictwie krajów Trzeciego Świata.- Ekonomia UW 1986 z.46 s.155-167, wykr.

308. RENSHENG D.: L'emploi rural en Chine: les options.- Rev. Int.Trav. 1988 nr 3 s.419-429.

Zatrudnienie na wsi w Chinach.

Od reformy gospodarczej w 1979 r., industrializacja doprowadziła do równowagi między miastem i wsią. Stworzono możliwości swobodnego przepływu pracowników, doprowadzono do zmodyfikowania struktury zatrudnienia na wsi i do powstania nowej klasy chłoporobotników. Do 2000 r. zatrudnienie w rolnictwie wzrośnie do 430 mln /obecnie 370 mln / przy zmniejszającym się areale gruntów.

309. TUROWSKI J.: Przemiany gospodarcze i społeczne wsi i rolnictwa w Belgii w okresie po II wojnie światowej.- Rocz.Nauk. Społ. 1986 [druk 1991] z.1 s.159-256, tab.

M.in. zatrudnienie w rolnictwie , w tym kobiet.

310. UWARUNKOWANIA spadku zatrudnienia. Oprac. [B.Lewandowski] B.L.- Rob.Rol. 1988 nr 4 s.7.

Zatrudnienie w rolnictwie w krajach EWG.

311. WIERZBICKI Z.T.: XIII Europejski Kongres Socjologii Wsi.- Wieś i Rol. 1987 nr 1 s.114-120 Rez.Summ.

Braga /Portugalia/ 1-4 IV 1986 r.
M.in. zatrudnienie w rolnictwie.

312. ZATRUDNIENIE w rolnictwie CSRS do 1995 r. Oprac. A.Luberadzka.- Sygnały CINTE 1986 nr 1-6 s.1-8 bibliogr.

313. ZATRUDNIENIE w rolnictwie RFN w połowie lat osiemdziesiątych. Oprac.A.Luberadzka.- Sygnały CINTE 1986 nr 2-9 s.1-6 bibliogr.

Chłopo-robotnicy

314. HU-WEI: Specjalizacja, dwuzawodowość i zróżnicowanie ludności chłopskiej w Chinach. Tł. M.Dobrowolska. Oprac.T.Hunek.- Wieś i Rol. 1988 nr 4 s.110-127, tab.

315. KŁODZIŃSKI M.: Dwuzawodowość w rolnictwie angielskim.- Wieś i Rol. 1985 nr 3 s.206-217, tab.

316. - : Dwuzawodowość w rolnictwie krajów EWG.- Wieś Współcz. 1988 nr 12 s.103-109, tab.

317. - : Gospodarstwa dwuzawodowe w Anglii i Walii i ich rola w przemianach strukturalnych rolnictwa.- Zag.Ekon.Rol. 1989 nr 1 s.88-101, tab.

318. REISEGG F.: Wielozawodowość ludności rolniczej w Norwegii. Tł.L.Lipowski.- Rocz.Nauk Rol. Ser.G. 1987 z.2 s.211-222, tab. Rez.Summ.

319. ROLNICTWO dwuzawodowe jako forma wielofunkcyjnego rozwoju wsi: międzynarodowa konferencja naukowa. Warszawa 15 czerwca 1989. - Warszawa : SGGW-AR, 1989. - 144 s., bibliogr.

Chłopi-robotnicy.
Zob. też poz.308.

U s ł u g i

320. COMBAULT P.: Les salariés dans l'artisanat en 1983 et 1984. Dossiers Statist.Trav.Emploi 1987 nr 30 s.43-62 tab. wykr.

Zatrudnienie w rzemiośle w latach 1983 i 1984.

Rzemiosło zatrudniające 1,2 mln. pracowników podlega procesom ewolucyjnym wynikającym w znacznej mierze z sytuacji ekonomicznej kraju. Przestawiono wyniki ankiety przeprowadzonej w 1983 r. dotyczącej aktywności i warunków zatrudnienia w rzemiośle.

321. HOLEWIŃSKA-ŁAPIŃSKA E.: Indywidualne wykonywanie rzemiosła i świadczenie usług dla ludności w ZSRR.- Państ.i Prawo 1987 z.7 s.92-102.

322. KIERUNKI zmian w sferze usług w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Oprac.E.Ćwiękała.- Sygnały CINTE 1990 nr 7-4 s.1-5 tab., bibliogr.

M.in zatrudnienie w usługach.

323. NOVICKIJ A.G.: Zan'jatost' v sfere obsluživanija naselenija. - Moskva: Izdat Mysl', 1987.- 272 s.

Rec.: Piątek K., Pr.Zabezp.Społ. 1989 nr 7 s.74-76.

Zatrudnienie w sferze usług dla ludności.

Autor analizuje podział i wykorzystanie siły roboczej w sferze usług dla ludności. Podejmuje zagadnienia zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, w systemie ajencyjnym, nakładczym, a także zatrudnienia emerytów i studentów w usługach.

324. WZROST zatrudnienia w usługach w USA. Oprac.B.Jasińska.- Sygnały CINTE 1988 nr 21-3 s.1-7 bibliogr. 3 poz.

3. Praca na własny rachunek

325. COLLOQUE sur le travail non salarié organisé par le Commissariat General du Plan.- Trav.et Emploi 1988 nr 35 s.78.

Kolokwium na temat pracy na własny rachunek zorganizowane przez Generalny Komisariat Planowania.

Kolokwium poświęcone pracy na własny rachunek poza rolnictwem /wolne zawody, kupcy, praca w domu, praca na czarno, rzemieślnicy/. W wystąpieniach poruszono rolę tego rodzaju działalności w gospodarce, omówiono m.in. problemy ubezpieczenia społecznego tych osób, ich dochody, a także sytuację imigrantów podejmujących działalność na własny rachunek.

326. HAKIM C.: New recruits to self-employment in the 1980.- Employment Gaz. 1989 nr 6 s.286-297, tab.

Ludzie rozpoczynający pracę na własny rachunek w latach 80-tych.

Zaprezentowano wyniki badań przeprowadzonych w 1987 r., których celem była odpowiedź na pytania: jacy ludzie starają się otworzyć własny interes i na jakie problemy natrafiają. Praca na własny rachunek stała się bardzo popularna w latach 80-tych. W Wlk.Brytanii w 1981 r. liczba osób utrzymujących się z tego rodzaju działalności sięgała ok.2 mln., a w 1988 r. już ok.3 mln. W większości przypadków powstawały małe firmy, w których właściciel był jednocześnie jedynym pracownikiem. Każdego roku przeciętnie ok.140 tys. osób rezygnuje z dotychczasowego zatrudnienia lub przerywa okres bezrobocia by rozporządzać karierę właściciela prywatnej firmy. Motywacją jest dążenie do większej niezależności i możliwości decydowania o formach i profilu podejmowanej aktywności.

327. LIPIŃSKI S.: "Prywaciarze" zza Odry.- Życie Gosp. 1987 nr 29 s.9.

Pracujący na własny rachunek w b.NRD /rzemieślnicy, właściciele prywatnych sklepów i restauracji/.

328. ORGANIZACJA i regulowanie idywidualnej pracy zarobkowej. Oprac./ad/.- Biul.Ekon.PAP 1987 nr 1564 cz.2 s.6-9.

Omówienie działań związanych z wprowadzeniem w życie z dniem 1 maja 1987 r. ustawy o indywidualnej pracy zarobkowej w ZSRR.

## 4. Praca nieformalna

329. BUCHNER-JEZIERSKA A.: Praca z pogranicza w społeczeństwie socjalistycznym. - Stud.Socjol. 1989 /druk 1990/ nr 4 s.179-196 bibliogr.

Omówiono funkcjonowanie gospodarki nieformalnej w socjalizmie i problemy zatrudnienia "na czarno". Przedstawiono różne teorie pracy z pogranicza.

330. GROSS P.: Positive Wirkungen der Schattenwirtschaft?- Arb.u.Soz.Polit. 1987 nr 12 s.338-346.

Pozytywne skutki gospodarki nieformalnej?

Analiza funkcjonowania tej części gospodarki. Obejmuje ona wszelkie zajęcia związane z gospodarstwem domowym, pomoc sąsiedzką, drobne usługi rzemieślnicze, a także już na większą skalę "czarny rynek" pracy i przedsięwzięcia natury kryminalnej. Ten nieoficjalny sektor obejmuje zarówno pracę fizyczną jak i umysłową, a jego udział w ogólnych obrotach jest bardzo znaczny w gospodarkach wolnorynkowych i centralnie planowanych. Ujemne strony

tego zjawiska to uchylanie się od podatków i ubezpieczeń, dodatnie-to ożywienie rynku towarowego i jego lepsze zaopatrzenie, łagodzenie skutków bezrobocia, możliwości wypróbowania twórczych inicjatyw itp. Zdaniem autora ten sektor gospodarki ma przyszłość i odpowiada obecnym trendom.

331. KAMPF gegen die Schwarzarbeit.Frankreich.- Bundesarbeitsblatt 1991 nr 6 s.15.

Walka przeciwko pracy na czarno. Francja.

Istniejące od 1988 r. we Francji przepisy zakazujące pracy nieformalnej /bez płacenia podatków oraz ubezpieczenia/ nie przyniosły większych rezultatów. Według szacunkowych ocen obecnie pracuje "na czarno" ponad 800 tys. osób. Rząd pragnie zintensyfikować walkę z tego rodzaju przestępczością motywując to zarówno narastającym bezrobociem, jak i brakiem wpływów finansowych dla państwa ze strony pracowników podejmujących tego rodzaju pracę.

332. LAE J.-F.: Le travail au noir, vestibule de l'emploi.- Sociol.Trav. 1990 nr 1 s.23-38.

Praca "na czarno", "Przedsionek" zatrudnienia.

Prawne, ekonomiczne i socjologiczne aspekty pracy nielegalnej. Praca 'na czarno' stanowi coraz istotniejszy element życia społeczeństw uprzemysłowionych. Przyczyny tego są różne. Pracę 'na czarno' jako zasadę, państwo generalnie zwalcza, jednakże równocześnie stwarza warunki, a nawet wymusza tę formę pracy. Istniejące obciążenia w działach najmniej rentownych zmuszają część przedsiębiorstw do ukrywania całkowitego lub części produkcji. Praca ta korzysta również z cichego poparcia władz lokalnych w zakresie usług o zasięgu lokalnym. Dualizm interesów dotyczy także przedsiębiorstw działających legalnie. Z jednej strony ,jako korporacje zwalczają pracę 'na czarno', z drugiej chcąc zwiększyć swoją konkurencyjność, korzystają z całą świadomością z podwykonawców czy dostawców, którzy zatrudniają nielegalnie pracowników. Pracodawcy, szczególnie ci drobni i rzemieślnicy uciekają się do pracy 'na czarno' nie tylko z powodu obciążeń finansowych, ale także z powodu rygorów jakie wiążą się z legalną umową o pracę. Osoby pracujące 'na czarno' to ludzie wywodzący się często spośród bezrobotnych.

333. LÓPEZ-CASTANO H.: Le secteur informel, substitut d'un système d'assurances sociales en Colombie.- Not.Et.Doc. 1989 nr 4881 s.113-129, tab.

Sektor nieformalny jako substytut systemu ubezpieczeń społecznych w Kolumbii.

Pogarszająca się sytuacja gospodarcza w krajach Ameryki Łacińskiej powoduje, że rośnie w nich, z różnych przyczyn, rola gospodarki działającej poza obowiązującym systemem prawnym. W Kolumbii w niektórych miastach ok. 55% ogółu aktywnych zawodowo pracuje na czarno. Sektor formalny i nieformalny współpracują ze sobą, istnieje między nimi przepływ siły roboczej. Sektor nieformalny wytwarza dobra i usługi także dla osób pracujących w sektorze formalnym. Sektor nieformalny zatrudnia osoby pracujące na własny rachu-

nek i pracowników najemnych. Omówiono zmiany poziomu zatrudnienia w sektorze nieformalnym i jego strukturę. Prawo kolumbijskie chroni pracowników z długim stażem pracy, lecz niedostatecznie chroni pracujących krócej niż 10 lat. Ludzie ci często podejmują prace na własny rachunek w sektorze nieformalnym. Systemy ubezpieczeń społecznych obejmują niewielki odsetek pracujących i mają ograniczony zakres, co zachęca pracowników do przechodzenia z sektora sformalizowanego do nieformalnego.

334. MANTERO O.: Flexibility in employment and the informal sector.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 2 s.203-206.

Elastyczność w zatrudnieniu i sektor nieformalny.

W Wenezueli zarówno konstytucja jak i ustawodawstwo zabezpieczające prawo do pracy, przeciwstawiają się uelastycznieniu systemów pracy. Akty te nie obejmują małych i średnich przedsiębiorstw. Utworzył się tzw. nieformalny sektor zatrudnienia, w którym w 1985 r. pracowało aż 46% ogółu siły roboczej kraju /dla porównania w sektorze publicznym 21%, a 33% w prywatnym/. Sektor ten obejmuje niemal wszystkie gałęzie gospodarki, przede wszystkim handel, transport, budownictwo itp. Przyczynia się do tego m.in. brak powiązania pomiędzy świadczeniami z tytułu zabezpieczenia społecznego a rosnącą inflacją, słabość związków zawodowych, a także rosnące bezrobocie.

335. NIELEGALNY rynek pracy w wybranych krajach kapitalistycznych. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 23-1 s.1-9 tab. bibliogr.

336. Les NOUVEAUX visages du travail au noir - France.- Bull. Inf.Soc. 1989 nr 2 s.198-199.

Nowe oblicza pracy nielegalnej we Francji.

W latach 1985-87 o 40% wzrosło nielegalne zatrudnienie we Francji. Głównym źródłem pracy "na czarno" są: budowy, branża tekstylna /skórzana/. Spadło natomiast nielegalne zatrudnienie w rolnictwie, i usługach /hotele, restauracje/. Nowym sposobem omijania przepisów o zatrudnieniu jest masowe zatrudnianie pracowników własnych zagranicznego wykonawcy, którzy nie posiadają zgody na pracę w kraju wykonywania usługi, ale są legalnie zatrudnieni we własnym kraju. Dla zwalczania pracy "na czarno" minister pracy podjął szereg działań mających na celu uczulenie opinii publicznej na szkodliwość społeczną i ekonomiczną tego zjawiska oraz zaostrzono przepisy dotyczące nielegalnego zatrudnienia.

337. POLIVKA A.E., NARDONE T.: On the definition of "contingent work".- Mon.Labor Rev. 1989 nr 12 s.9-16.

Praca przypadkowa.

Problemy pracowników, którzy wykonują w USA od 1985 r. tzw. "pracę przypadkową" lub przejściową. Podano definicję tego pojęcia, przypominającą koncepcję "wtórnego rynku pracy" oraz przy-

czyny pojawienia się tego rodzaju zatrudnienia, odpowiadającego zarówno pracownikom jak i pracodawcom, co gwarantuje jego kontynuację w przyszłości.

338. ROMERO J.-P.: Le travail clandestin: analyse et leçons d'une experiense.- Droit Soc. 1990 nr 12 s.847-850.

Praca nielegalna: analiza i wnioski wynikające z doświadczeń.

Praca nielegalna stała się we Francji poważnym problemem, jej ujawnianiem zajmują się specjalni inspektorzy, Sprawa wiąże się w znacznym stopniu z problemem imigracji nielegalnej. Powoduje ona straty gospodarcze i społeczne. Zilustrowano przykładami korzyści jakie przynosi działalność inspektorów. Znaczna część przypadków pracy nielegalnej występuje w dziedzinie usług budowlanych, w hotelarstwie i gastronomii.

339. SZYLKO-SKOCZNY M.: Zatrudnienie w "drugim obiegu" gospodarki RFN.- Polit.Społ. 1986 nr 2 s.25-27.

Praca w "drugim obiegu" obejmuje dwa różne typy aktywności ludzkiej. W pierwszym mamy do czynienia z pracą nielegalną tzn. wykonywaną przez pracownika na rzecz pracodawcy za wynagrodzeniem, ale bez formalnego nawiązania prawnego stosunku pracy /tj.bez płacenia podatków i składek na ubezpieczenie społeczne/. Ponieważ wykrycie grozi sankcjami jest ona ukrywana przez obie strony. W drugim coraz większego znaczenia nabierają różnego rodzaju działania zmierzające do osiągnięcia samowystarczalności w zaspokajaniu podstawowych potrzeb. Chodzi tu o pracę własną w gospodarstwie domowym, samodzielne wytwarzanie niezbędnych dóbr, pomoc sąsiedzką, jak też o tworzenie grup samopomocy w ramach alternatywnych działań gospodarczych. Dochód z pracy przyjmuje tu często formę wytworzonych dóbr lub wykonywanych usług. Obserwowana w ostatnich latach w RFN ucieczka z oficjalnej działalności gospodarki do "drugiego obiegu" wiąże się, z jednej strony, z rozczarowaniem społeczeństwa co do stopnia realizacji socjalnej funkcji państwa, z drugiej zaś - z niekorzystną sytuacją na rynku pracy oraz ciągle wzrastającym bezrobociem.

340. VALE Souza A., GUIMAES Neto L., ARAUJO T.P. de: Employment implications of informal sector policies. A case study of Greater Recife.- Int.Labour Rev. 1988 nr 2 s.243-258.

Polityka w zakresie gospodarki nieformalnej i jej wpływ na poziom zatrudnienia. Przykład Grande Recife /Brazylia/.

Punktem wyjścia rozważań jest założenie zależności gospodarki nieformalnej od formalnej. Jest to spowodowane m.in. niedostatkiem technologii i kapitału oraz ograniczonego dostępu do rynków sektora nieformalnego. Owo uzależnienie sektora nieformalnego od reszty gospodarki powoduje, że nie działają w nim żadne autonomiczne mechanizmy wzrostu. Dla uzyskania odpowiedniego poziomu zatrudnienia konieczna jest specjalna polityka państwa. Polegać ona może np. na stymulowaniu popytu na produkty sektora nieformalnego, znoszeniu wszelkich barier rozwojowych tego sektora, pomocy finansowej itp.

## 5. Różne formy zatrudnienia

341. BELOUS R.S.: How human resource systems adjust to the shift toward contingent workers.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 3 s.7-12.

Jak dostosowuje się systemy zatrudnienia do istnienia pracowników nieetatowych.

W USA obserwuje się znaczny wzrost liczby tzw. pracowników nieetatowych, do których zalicza się osoby pracujące dorywczo, w niepełnym wymiarze czasu pracy lub osoby podnajmowane /np. przez agencje/. Powodem tego jest przede wszystkim wzrost konkurencyjności, co zmusza pracodawców do poszukiwania oszczędności, m.in. poprzez uzależnienie polityki zatrudnienia od wewnątrzorganizacyjnych warunków gospodarczych. Także i większa podaż siły roboczej na lokalnych rynkach pracy przyczynia się do zwiększonego stosowania nowych form zatrudnienia. Autor analizuje trendy i przedstawia zaobserwowane prawidłowości tego zjawiska.

342. BRITSCH W.: Ist Zeitarbeit als Instrument flexibler Personalpolitik noch zeitgemass?- Personal 1987 nr 6 s.236-240,tab.

Czy okresowa praca podnajemcza jako instrument elastycznej polityki zatrudnienia jest jeszcze aktualna?

Coraz częściej stosowana forma "podnajmowania" personelu przez wyspecjalizowane w tym firmy - jest ich obecnie ok. 2 tys. - przedsiębiorstwom potrzebującym pracowników na określony czas /ustawowo maksimum do 6 miesięcy/, jest przedmiotem gwałtownej krytyki. Omówiono zasady takiej działalności, zapotrzebowanie na rynku pracy, zakres świadczonych usług i ich rodzaj /od niewykwalifikowanych pracowników aż do specjalistów w różnych branżach/ a następnie najczęściej spotykane nadużycia i wykroczenia w tym zakresie. Autor uważa, że ta forma nie zagraża stałym pracownikom, a może stanowić pomoc dla osób czasowo bezrobotnych, dla kobiet obarczonych rodziną i innych osób, którym odpowiada taka forma zatrudnienia. Należy tylko zwiększyć kontrolę nad firmami zajmującymi się podnajmowaniem pracowników.

343. BUE J., CRISTOFARI M.-F.: Contraintes et rythme de travail des salaries a temps partiel.- Trav.et Emploi 1986 nr 27 s.31-41, tab.

Ograniczenia i rytm pracy pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest we Francji bardzo rozpowszechnione. Szereg aktów prawnych wydanych w latach 80-tych ułatwia i wręcz zachęca do tej formy zatrudnienia. Przedstawiono wyniki badania przeprowadzonego wśród osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze. Jest to populacja bardzo sfeminizowana, zatrudniona głównie w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyróżniono cztery grupy społeczno-zawodowe: kadra kierownicza, pracownicy poza sferą handlu, pracownicy sfery usług oraz handlu. Pracujący w niepełnym wymiarze czasu zajmują zazwyczaj stanowiska mniej odpowiedzialne niż pracownicy w pełnym wymiarze.

344. CHAUCHARD J.P.: La législation de sécurité sociale face aux formes particulières l'emploi.- Droit Soc. 1990 nr 6 s.566-573.

Szczególne formy zatrudnienia a zabezpieczenie społeczne.

W ostatnim czasie rozwinęło się we Francji szereg nowych form zatrudnienia,np. zatrudnienie w zmniejszonym wymiarze czasu, zatrudnienie sezonowe, okazjonalne, zatrudnienie w domu itp. Większość tych form zatrudnienia wykonywanych jest na innej podstawie niż umowa o pracę np. na podstawie umowy zlecenia. Powoduje to szereg komplikacji zarówno w sferze stosowania systemu zabezpieczenia społecznego, jak również wiele niekorzystnych skutków dla uprawnionych, zatrudnionych w tych nowych formach /np. bardzo niska wysokość świadczeń/.

345. DANNE H.T.: Das Job-sharing.- Neuwied: H.Luchterhand Verl. 1986.-182 s.

Podział miejsca pracy.

W związku z obowiązującą w RFN od 1 maja 1985 r. ustawą o popieraniu zatrudnienia, która uwzględnia również nową formę zatrudnienia, jaką jest podział miejsca pracy pomiędzy dwóch lub więcej pracowników, omówiono aspekty prawne tego zagadnienia.

346. DEY I.: Flexible "parte" and rigid "fulls": the limited revolution in work-time patterns.- Work Employment a.Soc. 1989 nr 4 s.465-490 bibliogr.

Elastyczne "częściowe" i sztywne "pełne" zatrudnienie.

Ostatnio obserwuje się pewną erozję, jasnego dotychczas podziału, między pracą w częściowym i pełnym wymiarze czasu. Wynika to przede wszystkim ze wzrostu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu oraz ze sztywności schematów pracujących w pełnym wymiarze czasu. Autor stawia tezę, którą dokumentuje licznymi danymi, iż praca w niepełnym wymiarze czasu nie jest w stanie w pełni wpływać na elastyczność rynku pracy dopóty, dopóki wzory zatrudnienia w pełnym wymiarze będą tak sztywne. Wskazuje, iż utrzymanie ścisłego podziału między pracą w niepełnym i pełnym wymiarze godzin nie jest możliwe na dalszą metę. Właściwym rozwiązaniem w racjonalnym podziale pracy jest dążenie do uelastycznienia schematów zatrudnienia w pełnym wymiarze.

347. ELASTYCZNE formy zatrudnienia na Litwie. Oprac.B.Kołaczek. Polit.Społ. 1988 nr 5/6 s.27-28.

M.in. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i ruchomy czas pracy.

348. L'EMPLOI temporaire en Grande Bretagne et en République Fédérale d'Allemagne. Vue d'ensemble.- Rev.Int.Trav. 1989 nr 4 s. 493-511 bibliogr.

Zatrudnienie czasowe w Wielkiej Brytanii i w RFN. Wspólna koncepcja.

Porównanie przepisów prawnych i warunków rozwoju - praktykowanej coraz częściej - formy zatrudnienia na czas określony, w Wlk. Brytanii i w RFN. Podział na pracowników "stałych" i zatrudnionych na czas określony nie jest ostro zakreślony. Wskaźniki przedstawione w tablicach dają pogląd na proporcje w udziale pracowników zatrudnionych czasowo w Wlk.Brytanii oraz w RFN w podziale: na branże /w obu krajach najwięcej zatrudnionych w tej formie jest w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie/, wg wieku zatrudnionych /najwięcej poniżej 25 lat/, wg płci /w większości kobiety/ i wg wymiaru czasu pracy /w pełnym i niepełnym wymiarze godzin/. Lansowana obecnie zasada elastycznego gospodarowania czasem pracy sprzyja zatrudnieniu na czas określony.

349. L'EVOLUTION des formes d'emploi en: Italie, Espagne, France, Allemagne, Grande-Bretagne, Suede, Etats-Unis, Japon.- Trav. et Emploi 1989 nr 39 s.9-86.

Rozwój form zatrudnienia we Włoszech, w Hiszpanii, Francji, RFN, Wielkiej Brytanii, Szwecji, Stanach Zjednoczonych, Japonii.

Wypowiedzi przedstawicieli poszczególnych krajów podczas międzynarodowego seminarium nt. rozwoju form zatrudnienia. Poruszono m.in. problem przepisów prawnych, które regulowałyby i rozgraniczały prawa i obowiązki pracowników najemnych i indywidualnych. Jest to szczególnie ważne w dobie rozwoju sektora usług i zróżnicowanych form zatrudnienia, jak: część etatu, zmianny czas pracy, umowy na czas określony.

350. FREY H.: Flexible Arbeitszeit. Zeitgemässe Vertragsfirmen bei wechselndem betrieblichen: Personalbedarf.- München: Verl. C.H.Beck, 1985.- 195 s. bibliogr.

Elastyczne formy pracy. Współczesne formy zatrudnienia w warunkach różnego zapotrzebowania na kadry w przedsiębiorstwie.

Stosowanie elastycznych form zatrudnienia w oparciu o odpowiednie umowy oraz analiza tego zagadnienia z punktu widzenia polityki personalnej. Podstawy prawne i konkretne przykłady różnego rodzaju elastycznych form zatrudnienia jak: umowy przedłużane, kontrakty roczne, podział pracy na jednym stanowisku, praca nakładcza itp.

351. FREYSSINET J.: Nouvelles formes d'emplois et precarite: Comparaison internationales.- Droit Soc. 1989 nr 4 s.293-299.

Nowe formy zatrudnienia; porównania międzynarodowe.

W ostatnich latach zróżnicowanie form zatrudnienia - rosnące na skalę międzynarodową - przybrało rozmiary przekraczające rynek pracy. Temu zjawisku towarzyszy elastyczność, której celem jest

zminimalizowanie kosztów i czasu adaptacji siły roboczej do potrzeb przedsiębiorstwa. Wyróżniono trzy elastyczności: w ustalaniu wynagrodzenia, w wykorzystaniu siły roboczej i w stabilizacji gwarantowanej umowami o pracę.

352. GABRIEL J.: Flexibilisierung der Arbeit und wirtschaftliche Instabilität.- München: Minerva Publ., 1985.- 316 s. - Tabele, bibliogr.

Elastyczne formy zatrudnienia a brak stabilizacji gospodarczej.

Ocena nowych elastycznych form zatrudnienia stosowanych przez przedsiębiorstwa broniące się przed skutkami nieustabilizowanego i niepewnego rynku pracy. Analiza przykładów stosowania, począwszy od lat 70-tych, tej nowej formy w takich krajach jak: RFN, Francja, Włochy, Wlk.Brytania oraz USA i Japonia. Elastyczna forma zatrudnienia stosowana obecnie coraz szerzej przez niemal wszystkie kraje uprzemysłowione stanowi warunek przetrwania przedsiębiorstw w warunkach dynamicznych stosunków rynkowych. Ma ona pozytywne skutki zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, mimo zastrzeżeń zwłaszcza związków zawodowych.

353. GITTON Ch.: Emplois atypiques et négociation collective.- Trav.et Emploi 1989 nr 4 s.15-21.

Zatrudnienie nietypowe a rokowania zbiorowe.

W 1982 r. ok. 2 mln osób we Francji pracowało w różnych nietypowych formach zatrudnienia, obecnie liczba ich wzrosła do 3 mln. Te formy zatrudnienia są stosowane najczęściej w : rolnictwie, przemyśle rolno-spożywczym, służbie zdrowia, hotelarstwie, gastronomii, transporcie i zakładach naprawy samochodów. Brak wyraźnego związku między liczbą osób zatrudnionych w nietypowych formach zatrudnienia a ilością układów zbiorowych pracy zawierających stosowne postanowienia.

354. HAKIM C.: Homeworking in Britain.- Employment Gaz. 1987 nr 2 s.92-104, tab.wykr. bibliogr.

Praca domowa w Wielkiej Brytanii.

W oparciu o dane statystyczne przeglądu dokonanego na jesieni 1981 r. omówiono różne aspekty tej formy pracy: liczebność i podział osób pracujących w domu wg uprawianych zawodów, płeć, wiek itp., godziny pracy, ochronę prawną tej grupy, średnie zarobki, warunki pracy i jej ciągłość, kontrolę ze strony pracodawcy, status osób pracujących w domu, przynależność do związków zawodowych i postawy wobec pracy. Grupa ta obejmuje - oprócz chałupników - także zawody wolne i coraz liczniejszą grupę urzędników i pracowników korzystających z nowych technologii ułatwiających i umożliwiających zdalny kontakt z biurem czy urzędem. Jak wynika z danych przeglądu, który obejmował obszar Anglii i Walii, grupa ta liczyła w tym czasie ok. tysiąca osób. Przewiduje się wzrost tej liczby w przyszłości.

355. HERMANN J.: Der Arbeitsmarkt in Frankreich - Wie sich die Probleme gleichen.- Soz.Sicherheit 1990 nr 4 s.121-122.

Rynek pracy we Francji - jak wyrównują się problemy.

Firmy, które wynajmują pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony coraz chętniej sięgają do pracowników okresowych. Ilustracją tego zjawiska jest sytuacja w koncernie samochodowym Renault. We Francji korzystanie z umów o pracę na czas określony pozwoliło w sposób istotny zmienić sytuację na rynku pracy. Dzięki temu wygospodarowano 200 tys. nowych miejsc pracy. Podkreślono także znaczenie pracy okresowej w walce z bezrobociem.

356. HOLLAND J.: Teilzeitarbeit.- München: Deutscher Taschenbuch Verl., 1989.- 149 s.

Praca w niepełnym wymiarze czasu.

Podręczny informator zawierający całokształt wiadomości dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy: rodzaje tego typu pracy, przyczyny jej stosowania i sposoby wprowadzania, prawa i obowiązki osób pracujących w tym systemie w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy. Osobny rozdział poświęcony jest sytuacji w Bremie i Saarlandzie.

357. KUHL J.: Restructuration et nouvelles formes d'emploi.- Trav.et Soc. 1990 nr 2 s.249-267.

Restrukturyzacja i nowe formy zatrudnienia.

Lata 80-te to okres wprowadzania bardziej elastycznej polityki zatrudnienia. Obok pracy stałej w pełnym wymiarze czasu stosowano pracę na czas ograniczony, pracę dla wykonania określonego zadania, korzystano także z usług osób nie związanych umową o pracę. Pomimo tych rozwiązań brak nadal w Europie Zachodniej 20 mln miejsc pracy, tempo powstawania nowych stanowisk pracy jest wolniejsze niż zakładano i nie są one dostatecznie trwałe.

358. MAGREZ M.: Le travail à temps partiel en droit-comparé de la sécurité sociale.- Rev.Belge Sécur.Soc. 1989 nr 10 s.895-911.

Praca w niepełnym wymiarze w świetle ubezpieczeń społecznych.

Na progu XXI w., państwa uprzemysłowione stanęły wobec problemów wzrostu liczby czynnych zawodowo, pogłębiającego się bezrobocia oraz rozwoju i doskonalenia środków produkcji. Ankietyzacja przeprowadzona w 10 krajach umożliwia rozeznanie w problemach związanych z zatrudnieniem na części etatu. Rozważano m.in. zagadnienia: - w jakich zawodach można stosować zatrudnienie częściowe; podstawy prawne tej formy zatrudnienia; czy wolny wybór ze strony pracownika czy decyzja pracodawcy; formy organizacyjne takiego zatrudnienia; formy umowy o pracę; ubezpieczenia na starość i w razie bezrobocia i in.

359. MÜLLNER W.: Privatisierung des Arbeitsplatzes - Chancen,

Risiken und rechtliche Gestaltbarkeit der Telearbeit.- Stuttgart: R.Boorberg Verl., 1985.- 196 s.

Rec.: Płażek S., Państ.i Prawo 1987 z.2 s.122-124.

Praca świadczona na odległość - szanse, ryzyko i aspekt prawny.

Nowa forma zatrudnienia, tzw. praca świadczona na odległość za pośrednictwem nowych systemów telekomunikacyjnych i przy wykorzystaniu nowych technik zbierania i przetwarzania informacji.

360. NÉNOTT A.-V.: La couverture conventionnelle du travail differencie. Norme légale et norme conventionnelle.- Trav. et Emploi 1989 nr 4 s.7-14.

Zakres regulacji prawnych dotyczących zróżnicowanych form zatrudnienia.

Zróżnicowane formy zatrudnienia: praca wykonywana na podstawie umów zawieranych na czas określony, praca sezonowa, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca przerywana są coraz szerzej stosowane we Francji. Są one regulowane przepisami, udział partnerów społecznych w sprawach powstających na tle ich stosowania jest ograniczony, nie dotyczy to jedynie pracy w niepełnym wymiarze czasu oraz pracy przerywanej, której stosowanie zależy od umów zbiorowych.

361. NEW forms of work and activity. Documentation. Hrsg.R.Dahrendorf, E.Köhler, F.Piotet.- Luxembourg: Eur.Comm.Publ.,1986.-339s.

Nowe formy pracy i działalności.

Pełna dokumentacja kolokwium Europejskiej Fundacji d/s Poprawy Warunków Życia i Pracy, które odbyło się 25 kwietnia 1986 r. Referaty obejmują takie zagadnienia jak: elastyczne formy zatrudnienia i wewnętrzne rynki pracy; problemy dotyczące podziału pracy; nowe technologie informacyjne i ich wpływ na stosowanie nowych form zatrudnienia; skutki psychologiczne nowych form pracy; prawne i kontraktowe ograniczenia czasu pracy; prawne konsekwencje tych form zatrudnienia.

362. NUMHAUSER-HENNING A.: Temporary employment: a critical study of the Swedish regulations covering categories of employment and their functions.- Comp.Labor Law J. 1988 nr 1 s.36-64 wykr.

Zatrudnienie czasowe: krytyczne studium rozporządzeń szwedzkich dotyczących różnych form zatrudnienia i ich funkcji.

Analiza struktury różnych form zatrudnienia w Szwecji, z uwzględnieniem tła historycznego, prawnego i społecznego. Społeczne funkcje zarządzeń dotyczących różnych form zatrudnienia. Konieczność lepszego przystosowania aktów prawnych do coraz powszechniej wprowadzanych form zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

363. PART-time Swedes.- Soc.a.Labour Bull. 1988 nr 1 s.81-82.

Szwedzi pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W Szwecji ok. 1 mln. osób pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Badania przeprowadzone pod auspicjami ośrodka naukowego zajmującego się problemami pracy, poświęcone były przyczynom rozwoju tej formy zatrudnienia. Prowadzono je w oparciu o analizy teoretyczne i empiryczne oraz statystyki ekonomiczne i demograficzne. Podkreślono, że z tej formy zatrudnienia korzysta coraz więcej kobiet.

364. PART-timers get piecemeal protection.- Int.Labour Org.Inf. 1989 nr 3 s.1-2.

Pracujący w niepełnym wymiarze godzin stopniowo zyskują ochronę.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy znajduje coraz szersze zastosowanie. Przedstawiono niektóre dane liczbowe i zaprezentowano odnośne ustawy wprowadzane w życie w niektórych krajach, chroniące i regulujące sprawy zarobków, ubezpieczeń, urlopów czy zasiłków chorobowych osób pracujących w tym wymiarze godzin.

365. PART-timers: towards legislative reforms?- Soc.a. Labour Bull. 1989 nr 1 s.60-61.

Czy pracowników pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy obejmą reformy legislacyjne?

Departament Pracy Irlandii przedstawił pracodawcom i związkom zawodowym swoje plany reform legislacyjnych dotyczących pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, w tym kobiet stanowiących 74% tej grupy. Zbadano też przyczyny podejmowania tego rodzaju pracy i sektory gospodarki grupujące takich pracowników, a także profile wieku osób zainteresowanych pracą w niepełnym wymiarze godzin.

366. SAMUOLIS G.: O razvitii gibkich form truda.- Social.Tr. 1986 nr 11 s.97-100.

O rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

W sytuacji niedoboru siły roboczej na Litwie i małego przyrostu naturalnego, koniecznością staje się wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia. Odnosi się to przede wszystkim do pracy produkcyjnej emerytów, inwalidów, uczącej się młodzieży i kobiet wychowujących dzieci. Elastyczność zatrudnienia polega na: pracy w niepełnym wymiarze godzin, elastycznych harmonogramach pracy, dostosowaniu czasu pracy do możliwości pracownika, zlecaniu prac wykonywanych sposobem chałupniczym. Przytoczono dane statystyczne świadczące o korzyściach wynikających z tych form zatrudnienia zarówno dla gospodarki jak i dla samego pracownika.

367. SCHNEIDER de VILLEGAS G.: Le travail á domicile: une protection sociale est indispensable.- Rev.Int.Trav. 1990 nr 4 s.463-481.

Praca w domu: opieka socjalna niezbędna.

W ostatnich latach praca zarobkowa wykonywana w domu zatrudnionego upowszechnia się, przybierając nowe formy, ale rzadko wykazywana jest w oficjalnych statystykach. Pracę tę podejmują głównie kobiety. W różnych krajach stanowią one od 70% do 95% zatrudnionych na tej zasadzie, wykonując przeważnie prace wymagające niższych kwalifikacji i niżej płatne. Ta, dogodna dla wielu forma zatrudnienia wykonywana jest przeważnie bez zagwarantowanych warunków bhp i opieki socjalnej. Związki zawodowe wielu krajów zgłaszają projekty przepisów obejmujących ubezpieczeniami społecznymi pracujących zarobkowo w domu. Obecnie, umowy zbiorowe poszczególnych branż przewidują układy dotyczące zatrudnionych w domu. W RFN np. istnieją specjalne umowy zbiorowe regulujące sprawy związane z tą formą zatrudnienia.

368. SERVAIS J.M.: Pluralité des formes d'emploi et normes de l'OIT.- Droit Soc. 1989 nr 2 s.136-143.

Mnogość form zatrudnienia i reguł Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Nowością naszych czasów jest mnożenie się różnych form zatrudnienia: "praca nietypowa", "niepewna", "bez opieki socjalnej" itp. Wszestkie one, nawet niezgodne z przepisami lub utajone, w razie sporu znajdują oparcie w praktyce prawniczej. Umowami międzynarodowymi zapewniono m.in. opiekę nad kobietami przy określonych pracach, młodocianymi, osobami starszymi, emigrantami, a także równe prawa do wynagrodzenia za pracę i zabezpieczenia socjalnego. Międzynarodowe przepisy pracy regulują większość podstawowych zagadnień i stwarzają podstawy do zawierania następnych umów międzynarodowych.Ma to znaczenie teraz kiedy stosowanie zróżnicowanych form zatrudnienia rozpowszechnia się.

369. YASUO S.: Why are part-time workers not well unionized?- Japan Labour Bull. 1989 nr 2 s.5-7.

Dlaczego tylko niewielu zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu należy do związków zawodowych.

Udział pracowników zatrudnionych w wymiarze czasu nie przekraczającym 35 godzin tygodniowo ciągle rośnie i osiąga obecnie 11,2% ogółu zatrudnionych. Szereg danych o zatrudnieniu w tej formie przyniosły badania Ministerstwa Pracy z 1987 r. Pracę w niepełnym wymiarze czasu podejmują głównie kobiety w średnim wieku, starające się pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi. Niektóre związki zawodowe nie przyjmują w swoje szeregi tej kategorii pracowników, w związku z tym, że przedsiębiorstwa stosują zasadę dożywotniego zatrudnienia podstawowej części załogi i niechętnie zatrudniają pracowników sezonowych i pracujących okresowo /także w niepełnym wymiarze czasu/.

Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy zob. też poz.371,375,387,395,403,417,423,426,427.

## IV. ZATRUDNIENIE KOBIET

### 1. Zatrudnienie kobiet w poszczególnych krajach

370. DALE A., GLOVER J.: Women at in Europe: the potencial and pitfalls of using published statistics.- Employment Gaz. 1989 nr 6 s.299-308, wykr.

Pracujące kobiety w Europie. Możliwości i pułapki tkwiące w statystyce.

Przedstawiono główne źródła porównawczych danych statystycznych na temat zatrudnienia kobiet, a także zaprezentowano problemy powstające przy ich interpretacji. Trudności w porównywaniu tych danych mogą wynikać z trzech podstawowych przyczyn: 1/ Różne tradycje historyczne w poszczególnych krajach sprawiają, że pewne pojęcia z dziedziny zatrudnienia są niejednakowo rozumiane. Np. w jednych państwach gospodynie domowe /nie pracujące zarobkowo/ są w statystykach zaliczane do kategorii pracujących w gospodarce narodowej, podczas gdy w innych państwach nie. 2/Szereg trudności wywołuje fakt, iż do porównań międzynarodowych wykorzystuje się z reguły dane statystyczne reprezentujące pewne standardy, np. przyjmuje się, że okres aktywności zawodowej zawiera się w przedziale 15-64 lat. Natomiast faktyczny wiek wkraczania na rynek pracy i opuszczania go bardzo różnią się w poszczególnych krajach. 3/ Statystyki poszczególnych państw zawierają błędy w ocenie niektórych zjawisk, np. stan zatrudnienia w gospodarce, gdyż znaczna część pracuje "na czarno" i nie jest ujawniana w statystykach.

371. FINE-DAVIS M., M/a/cCARRON J.J.: A review of European Foundation Studies 1977-1984: implications for women.- Dublin: EFILWC, 1986. - 145 s.

Przegląd badań Fundacji Europejskiej w latach 1977-1984 z uwzględnieniem problemów kobiet.

Synteza badań sfinansowanych przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Życia i Pracy, przygotowana przez Uniwersytet w Dublinie. Obejmowały one analizę takich czynników jak: nowe technologie, nowe formy zatrudnienia i organizacji, stresy związane ze zmianowością pracy, znaczenie zmęczenie fizycznego i umysłowego, warunki dojazdów do pracy, czas pracy i czas wolny oraz bhp. Problemy te zanalizowano w kontekście pracy kobiet zatrudnionych w takich działach gospodarki jak: finanse, ubezpieczenia, usługi bytowe, handel, biura podróży, telekomunikacja itp. We wnioskach zaprezentowano syntezę tych problemów badawczych, które mają największe znaczenie dla kobiet, jako pracownic, żon, matek, dla kobiet żyjących samotnie lub bezrobotnych.

372. FURNIER Ch.: Diplôme, trajectoire sociale et activité de jeunes femmes.- Trav.et Emploi 1989 nr 41 s.36-42.

Dyplom, kariera zawodowa a aktywność zawodowa młodych kobiet.

Karierę zawodową kobiet wyznaczają takie czynniki jak: sytuacja rodzinna, pozycja społeczno-zawodowa męża i wykształcenie. Badania przeprowadzone na próbie 2.730 kobiet w wieku 18-25 lat ujawniły, że działanie czynnika wykształcenia jest ograniczone działaniem innych czynników, dążenie do awansu społecznego może być realizowane nie tylko poprzez pracę, ale także przez pozycję społeczną współmałżonka. Warunkiem wykorzystania możliwości utrzymania pozycji lub awansu związanych z kwalifikacjami jest sytuacja na rynku pracy. Małżeństwo jest czynnikiem ograniczającym aktywność zawodową, podobnie, lecz w mniejszym stopniu, wpływa pozostawanie w związku nieformalnym. Posiadanie dzieci wpływa negatywnie na karierę zawodową kobiet.

373. GREENWOOD-MATE A.: Women in the labour force 1980-1986.- Women at Work 1988 nr 1 s.8-13, tab.

Kobieca siła robocza, 1980-1986.

Przedstawiono udział kobiet pracujących w ogólnym potencjale siły roboczej w świecie. W latach 1980-86, tak jak w poprzednio, tempo wzrostu liczby pracujących kobiet w stosunku do mężczyzn było wyższe. W większości krajów procent kobiet objętych bezrobociem był większy niż mężczyzn, choć ogólnie prawie we wszystkich państwach udział kobiet w zatrudnieniu /proporcje w stosunku do mężczyzn/ poprawił się. Przedstawiono podstawowe dane na temat zatrudnienia i bezrobocia w poszczególnych krajach świata.

374. JOEKES S.: Women in the world economy.- Oxford: Oxford Univ. 1987.- 161 s.

Kobiety w gospodarce światowej.

Przedstawiono pozycję kobiety w zmieniającym się świecie, zwracając uwagę m.in. na ich aktywności zawodową. Omówiono trendy obserwowane w zakresie zatrudnienia kobiet w trzech podstawowych sektorach tzn.: w rolnictwie, przemyśle i usługach. Przedstawiono także trendy w gospodarce międzynarodowej w odniesieniu do kobiet. Rejestruje się tu znacznie silniejsze oddziaływanie pewnych zjawisk gospodarczych, zmian technicznych i technologicznych na ich sytuację w życiu społecznym i gospodarczym niż daje się to zaobserwować w stosunku do mężczyzn.

375. KOŁACZEK B.: Formy i charakter zatrudnienia kobiet w Polsce i w innych krajach / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa: IPiSS, 1990.- 107 s. -(Wybrane Informacje Tematyczne / IPiSS ; 6). - Tabele.

376. MATERNAL employment and children's development / ed.A. Eskeles, G.Allen, W.Gottfried.- New York: Plenum Press.,1988.- 291.- Tabele.

Praca zawodowa matek a rozwój dzieci.

Analizując wyniki badań autorzy ujawniają szereg nowych uwarunkowań dotyczących wpływu pracy zawodowej matek na rozwój dzieci. Omówiono m.in. rolę równowagi między pracą zawodową a macierzyń-

stwem i życiem rodzinnym. W konkluzji stwierdzono, iż zatrudnienie matek nie wpływa negatywnie na rozwój dzieci, a to dzięki mechanizmom równowagi między pracą zawodową a środowiskiem rodzinnym.

377. MEYNAUD H.Y.: L'accés au dernier cercle. A propos de la participation des femmes aux instances de pouvoir dans les entreprises.- Rev.Fr.Aff.Soc. 1988 nr 1 s.67-87, tab.

Dostęp do najwyższego stopnia. W sprawie uczestnictwa kobiet w organach władzy przedsiębiorstwa.

Badania socjologiczne dotyczące kobiet pracujących koncentrują się na dwóch kategoriach stanowisk: robotniczych i urzędniczych, najczęściej przez kobiety obsadzanych. Z dokonanych analiz wynika, że istnieje wiele czynników: zawodowych, rodzinnych, indywidualnych, utrudniających kobiecie wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej: 1/ kobieta na kierowniczym stanowisku - tradycyjnie męskim stanowisku - nie czuje się dobrze, absorbują ją związki uczuciowe z rodziną i sprawami domowymi ; 2/ przeszkody tzw. układu niepowodzeń, brak sił na walkę o karierę, jeśli rozwój jej życia zawodowego przypadł po 44 roku życia, po usamodzielnieniu się dzieci; 3/ wrodzony brak predyspozycji do bezpośredniej styczności z narzędziami i nowoczesną techniką; 4/ kobieta nie dąży do sprawowania władzy - wystarczy jej praca dająca satysfakcję i odpowiadająca jej zainteresowaniom; 5/ silniej odczuwają zmęczenie i wyczerpanie pracą,a nadmierna nerwowość z poprzednimi cechami powodują często chęć wcześniejszego przejścia na emeryturę. W zakończeniu zwrócono uwagę na wpływ różnic pokoleniowych na pracę kobiet,

378. STOLARSKA M.: Wzór kulturowy pracy kobiet. Praca kobiet w różnych krajach w ujęciu porównawczym.- Hum.Pr. 1988 nr 2 s.14-23.

Omówiono motywy podejmowania pracy przez kobiety, ich udział w ogólnym zatrudnieniu w poszczególnych krajach oraz problemy feminizacji niektórych zawodów.

379. SZEMBERG A.: Kobieta w europejskim rolnictwie.- Zag.Ekon. Rol. 1985 nr 3 s.101-103.

Omów. seminarium, Ballagio, 1984 r. dot. m.in. zatrudnienia kobiet w rolnictwie.

380. WOMEN, work and computerization: forming new alliances / ed.K.Tijdena.- Amsterdam: North Holland, 1989.- 333 s.

Kobiety, praca i komputeryzacja - tworzenie nowych sojuszy.

Referaty i wystąpienia uczestników konferencji poświęconej problemom pracy kobiet, która odbyła się w Amsterdamie w 1988 r. Omówiono wpływ nowych technologii i zmian organizacyjnych na sytuację kobiet w miejscu pracy oraz problemy ich kształcenia ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb nowej techniki.

381. WOMEN workers and development.- Women at Work 1986 nr 2 60 s., tab.

Kobiety w pracy a rozwój.

Nawiązując do przebiegu obrad i decyzji podjętych na światowej konferencji w Nairobi /1985 r./ zorganizowanej z okazji dekady kobiet ONZ, artykuły dotyczą m.in.: zasad i podstaw prawnych równouprawnienia kobiet w różnych krajach, polityki i projektów MOP w zakresie szkolenia zawodowego kobiet, popierania ich zatrudnienia i umożliwiania podejmowania przez nie decyzji dotyczących pracy, zatrudniania kobiet w organizacjach nauczycielskich, udziału w spółdzielczości itp.

382. WOMEN'S participation in co-operatives.- Women at Work 1987 nr 1, 67 s.

Partycypacja kobiet w spółdzielczości.

Rozwój spółdzielczości szansą na wzrost zatrudnienia. Rozwój ruchu spółdzielczego i rola w nim kobiet oraz możliwości zatrudnienia kobiet w kilku wybranych krajach świata, m.in. w krajach rozwijających się i w krajach socjalistycznych.

383. WOMEN'S work - development and the division of labor by gender / ed.E.Leacock [i in.]/.- South Hadley: Bergini a.Garvey Publ., 1986.- 300 s.- Tabele.

Praca kobiet - rozwój i podział pracy według płci.

Referaty na międzynarodowe sympozjum poświęcone problemom pracy kobiet, które odbyło się w Austrii. Przedstawiono tło historyczne podejmowania pracy przez kobiety oraz walkę kobiet o równouprawnienie w pracy. Omówiono problemy zatrudnienia kobiet migrujących do innych krajów i ich sytuację rodzinną.

384. WOMEN'S work - occupational distribution.- Women at Work 1988 nr 1 s.15-19, tab.

Praca kobiet - obecność w poszczególnych zawodach.

Przedstawiono najnowsze dane na temat obecności kobiet w poszczególnych zawodach w 20 uprzemysłowionych i rozwijających się krajach świata. Dane pokazują, iż zatrudnienie kobiet w tych krajach cechuje silna koncentracja w pracy urzędniczej lub też w zajęciach w sferze usług. Zatrudnienie w dziale "administracja państwowa i zarządzanie" jest nikłe.

385. WORLD Congress of Women reviews status of women at work.- Soc.a. Labour Bull. 1987 nr 4 s.667-669.

Omów.: Uścińska G., Polit.Społ. 1987 nr 9 s.40.

Światowy Kongres Kobiet dotyczący statusu kobiet pracujących.

Obrady Światowego Kongresu Kobiet, który odbył się w Moskwie w 1987 r., poświęcone były m.in. sytuacji i statusowi kobiet pracujących w różnych regionach. Obecnie na świecie pracuje ok. 600mln

kobiet, w roku 2000 liczba ta wzrośnie do 900 mln. W obliczu tych danych nabiera znaczenia konieczność ratyfikacji i realizacji postulatów Konwencji ONZ dotyczącej eliminacji wszystkich form dyskryminacji kobiet.

Zatrudnienie kobiet niepełnosprawnych zob. poz.550; Zatrudnienie kobiet starszych zob. poz.565,569.

Zob. też Bezrobocie kobiet /s.174-175/.

Kraje uprzemysłowione

386. AKTYWNOŚĆ zawodowa kobiet w wybranych krajach kapitalistycznych. Oprac.A.Ogrodowicz.- Sygnały CINTE 1985 nr 4-2 s.1-10 bibliogr.

387. SHIPLEY P.: Personnel management and working women in the 1990s.: beyond paternalism.- Personnel Rev. 1990 nr 6 s.3-12.

Polityka personalna a kobiety pracujące w latach 90-tych.

Zaprezentowano dane odnoszące się do udziału kobiet wśród aktywnych zawodowo we Wspólnocie Europejskiej oraz w Wielkiej Brytanii. Podkreślono, że choć w Wlk.Brytanii jest ok.11 mln zatrudnionych kobiet i stanowią one ponad 40% ogółu zatrudnionych, to ok.42% pracuje w niepełnym wymiarze czasu. Poruszono kilka kwestii warunkujących zatrudnienie kobiet; dot. one m.in. ochrony zdrowia oraz opieki nad dzieckiem. Zwrócono uwagę na przestarzałość niektórych rozwiązań w tych dziedzinach i potrzebę nowoczesnego podejścia do tych kwestii. Wskazano na olbrzymi potencjał intelektualny, tkwiący w "kobiecej armii pracy" i konieczność właściwego jego wykorzystania. Wymaga to wyjścia poza dotychczasowy paternalizm.

388. SUCHOLIŃSKI A.: Problemy pracy kobiet w rozwiniętych krajach kapitalistycznych.- Polit.Społ. 1988 nr 3 s.25-27, tab.

M.in. aktywność zawodowa kobiet, struktura zatrudnienia, bezrobocie i dyskryminacja w zakresie płac.

389. TRAWIŃSKA M.: Kobieta a praca zawodowa - w Europie i w USA.- Probl.Rodz. 1990 nr 6 s.29-31.

Omów. konf. Warszawa, 29-30 maja 1990 r. zorganizowanej przez Uniwersytet Warszawski, Uniwersytet Indiana w USA oraz ambasadę amerykańską.

390. WOMEN and recession / ed. J.Rubery.- London: Routledge a. Kegan P., 1988.- 294 s.

Kobiety a recesja.

Zbiór opracowań z USA, Francji, Włoch i Wlk.Brytanii na temat sytuacji kobiet na rynku pracy w warunkach recesji. Dotyczy to okresu po pierwszym kryzysie paliwowym w 1973 r. i pierwszej połowy lat 80-tych.

391. WOMEN'S employment and multinationals in Europe/ ed.D.Elson, R.Pearson.- London: Macmillan Press, 1989.- 227 s.

Zatrudnienie kobiet a organizacje ponadnarodowe w Europie.

Przedstawiono uczestnictwo kobiet w działalności firm ponadnarodowych w Wlk.Brytanii, Irlandii, RFN i Francji, niektóre dane dotyczą EWG. W odniesieniu do Wlk.Brytanii przedstawione kwestie związane są z restrukturyzacją i elastycznością działania firm ponadnarodowych i ich wpływu na zatrudnienie kobiet /w poszczególnych branżach/. Podkreślono informacje o zatrudnieniu i bezrobociu wśród kobiet w RFN. Szczegółowo omówiono sytuację kobiet w przemyśle włókienniczym i odzieżowym w krajach EWG. Wskazano na kontrast, jaki zarysowuje się między międzynarodową działalnością takich firm i lokalną egzystencją pracujących kobiet.

A u s t r i a

392. JOB patterns of women and the influence of maternity.- Soc.Labour Bull. 1987 nr 1 s.167-169.

Praca kobiet i wpływ na nią urlopów macierzyńskich.

Zanalizowano następujące zagadnienia: praca kobiet i ochrona macierzyństwa w Austrii od 1880 r. do chwili obecnej, teoretyczne ujęcie tej tematyki w literaturze austriackiej i międzynarodowej; różnego rodzaju świadczenia macierzyńskie. Dokonano przeglądu wszystkich odnośnych ustaw, debat i propozycji parlamentarnych w tym zakresie począwszy od XIX w.

393. WOLAK L.: Arbeitsplätze für Frauen schaffen.- Arb. u. Wirtsch. 1986 nr 11 s.8-9.

Pozyskać miejsca pracy dla kobiet.

Problem rynku pracy dla kobiet austriackich na tle racjonalizacji stanowisk pracy w następstwie wprowadzania zmian technologicznych. Pogląd prezentowany przez sekcje kobiet austriackich związków zawodowych na zagadnienie pracy kobiet w związku ze wzrostem bezrobocia wśród tej kategorii zatrudnionych. Stosunek związków do problemów zawodowo-rodzinnych kobiet pracujących, a dotyczących czasu pracy, dojazdów do pracy, uzupełniania kwalifikacji, zajmowania równorzędnych z mężczyznami stanowisk /w tym kierowniczych/, rozwijanie infrastruktury na terenie zakładu pracy, aby ulżyć kobietom pracującym w trudnych warunkach.

F r a n c j a

394. AKTYWIZACJA zawodowa kobiet we Francji. Oprac.B.Jasińska.- Sygnały CINTE 1987 nr 11-4 s. 1-7 bibliogr.

395. BOUFFARTIGUE P., PENDARIES J.R.: Activité féminine et précarisation de l'emploi.- Trav.et Emploi 1990 nr 4 s.30-43 bibliogr.

Aktywność zawodowa kobiet i niepewność zatrudnienia.

Badania przeprowadzone we Francji w latach 70-tych i 80-tych wykazały wzmagającą się aktywność kobiet na rynku pracy, mimo że częściej niż mężczyźni są dotknięte bezrobociem, a ich ciągłość zatrudnienia jest bardziej zagrożona. Pracujące kobiety silniej odczuwają kryzys ekonomiczny; to dla nich przeznacza się przeszło 80% miejsc pracy o skróconym wymiarze czasu pracy i z nimi przeważnie zawiera się umowę na czas ograniczony. Dane zamieszczone w tablicach obrazują m.in. wpływ statusu zawodowego współmałżonka na sytuację zawodową kobiety, różnice między generacjami pracujących kobiet, zależności związane z wiekiem, z zawodem, z ukończonymi studiami, z zamążpójściem i rodzeniem dzieci.

396. Die FRAU in der Gesellschaft.- Arb.u.Wirtsch. 1986 nr 10 s.6-7.

Kobieta w społeczeństwie.

We Francji aktualnie czynnych zawodowo jest ok.10 mln kobiet, a motywacją do podjęcia przez nie pracy jest najczęściej dodatkowy zarobek na potrzeby rodziny. Jednak ciągle jeszcze mężczyźni na równorzędnych stanowiskach zarabiają o 33% więcej, a wśród zarejestrowanych bezrobotnych kobiety stanowią 53%.

397. SAUREL-CUBIZOLLES M.J., ROMITO P.: Activités professionnelle et maternitè en France et en Italie.- Rev.Fr.Aff.Soc. 1988 nr 3 s.93-109, tab. bibliogr.

Praca zawodowa i macierzyństwo we Francji i we Włoszech.

Przedstawiono dane porównawcze Francji i Włoch dot. m.in. wskaźnika aktywności zawodowej kobiet, bezrobocia oraz poziomu wykształcenia. Omówiono wpływ organów państwowych na sytuację pracujących kobiet ciężarnych.Tu zwrócono uwagę na: 1/ akceptację lub jej brak na zatrudnienie kobiet ciężarnych lub młodych matek, 2/ ułatwienie kobietom aktywnym zawodowo urodzenie dziecka.

398. VERDIER N., STABAT Z.: Praca, dziecko, kariera.- Biul. Ekon.PAP 1988 nr 1622 cz.1 s.18-21.

Praca zawodowa kobiet we Francji.

Zob.też poz.427.

J a p o n i a

399. WORKING conditions and the labour market.- Japan Labor Bull. 1988 nr 1 s.2-3.

Warunki pracy i rynek pracy w Japonii.

Przedstawiono dane zawarte w raporcie ministra pracy z 1987 r. na temat obecnego statusu zawodowego kobiet. Stanowią one 39,8% ogółu zatrudnionych. Liczba zatrudnionych przewyższa liczbę kobiet zajmujących się gospodarstwem domowym o 420 tys. Występują zmiany w strukturze zatrudnienia, spada liczba kobiet w wieku 25-29 lat, które rezygnują z pracy po zawarciu małżeństwa, wzrasta w wieku powyżej 35 lat . Omówiono, na podstawie przeprowadzonych badań, problem dyskryminacji kobiet.

400. ZATRUDNIENIE kobiet w Japonii. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 22-1 s.1-7 bibliogr.

R F N

401. GEISEL B.: Wissenschaftswerkstat Frauenforschung.- Mitbestimmung 1987 nr 12 s.792-793.

Zakład naukowy domeną pracy badawczej kobiet.

Wzrost udziału kobiet /z wyższym wykształceniem/ w pracach naukowo-badawczych w RFN. Organizacje kobiece oraz związki zawodowe popierają działania na rzecz zwiększania udziału kobiet w pracach zarobkowych w tym również w badaniach naukowych. Autonomiczny ruch kobiecy - organizuje w tym celu specjalne warsztaty tematyczne, gdzie kobiety pogłębiają wiedzę z różnych dziedzin, którą następnie wykorzystują w toku prac naukowo-badawczych. Kierunki wdrażania kobiet do prac specjalistycznych mogą mieć zastosowanie w organizacji i technice produkcyjnej.

402. /NEUN und zwanzig/ 29% der berufstätigen Frauen arbeiten in Büroberufen.- Arb.u.Wirtsch. 1988 nr 3 s.30.

29% pracujących kobiet wykonuje prace biurowe.

W latach 1975-1985 liczba kobiet pracujących zawodowo w RFN wzrastała szybciej niż mężczyzn. Były one zatrudnione głównie w urzędach /29%/, usługach /22%/ i w służbie zdrowia /7%/. Po 1980 r. zmalał udział kobiet w zawodach uważanych na typowo "kobiece" tj. w przemyśle tekstylnym, odzieżowym, handlu itp. Procent bezrobotnych kobiet był wyższy niż mężczyzn.

403. SATTEL U.: Praca zarobkowa kobiet a rynek pracy w Republice Federalnej Niemiec.- Hum.Pr. 1989 nr 2 s.44-59 bibliogr.

Struktura zatrudnienia kobiet, strukturalne przyczyny bezrobocia, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

S z w a j c a r i a

404. COMPUTERISATION: a double-edged weapon for women office workers.- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 1 s.17-18.

Komputeryzacja: obosieczna broń dla kobiet zatrudnionych w biurach.

Wyniki przeglądu dokonanego przez Federalną Komisję ds.Kobiet w Szwajcarii na temat wpływu komputeryzacji na przebieg pracy biurowej i szanse kariery zawodowej urzędniczek, głównie w transporcie, bankowości i administracji publicznej. Stwierdzono, że wpływ ten jest różnorodny, a praca tego rodzaju wymaga odpowiedniego przygotowania fachowego. Podkreślono konieczność wprowadzenia zasady równouprawnienia kobiet.

405. PREUSS E.: Die Frau als Manager.- Bern: P.Haupt,1987.- 531 s., bibliogr.

Kobieta jako menedżer.

W krajach Zachodu liczba kobiet pracujących na wysokich szczeblach zarządzania nie przekracza poziomu 5%. Na podstawie badań przeprowadzonych wśród kobiet zajmujących wysokie stanowiska w Szwajcarii starano się dociec przyczyn ich niewielkiej roli w kręgach tzw. top management. Przedstawiono m.in. problemy zaplecza społecznego kobiet-menedżerek, warunki uzyskania przez kobiety sukcesów w dziedzinie zarządzania, uwarunkowania kariery zawodowej.

406. W MIEJSCU pracy koleżanka jest zawsze nr 2. Oprac./jaw/.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1985 nr 217 s.16-22.

Problemy zatrudnienia i równouprawnienia kobiet w Szwajcarii.

T u r c j a

407. BERIK G.: Women carpet weavers in rural Turkey: patterns of employment, earnings and status.- Geneva: ILO, 1987.- XIII, 112 s.- Bibliogr.

Tkaczki dywanów na terenach wiejskich w Turcji: modele zatrudnienia, zarobki, status.

Kobiety zatrudnione przy ręcznym wyrobie dywanów - analiza ich zarobków, statusu na krajowym rynku pracy i pozycji w gospodarstwach domowych, w oparciu o badania z 1983 r. przeprowadzone w 10 wsiach tureckich. Praca tych kobiet ma charakter chałupniczy, stanowi dodatkowe zajęcie. Są one wykorzystywane przez nakładców i pośredników. Omówiono środki potrzebne dla poprawy warunków pracy tkaczek dywanów, konieczność zapewnienia im lepszych zarobków i korzyści wynikających z zabezpieczenia społecznego i świadczeń socjalnych, których są na razie pozbawione.

U S A

408. AKTYWIZACJA zawodowa kobiet w USA. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 4-1 s.1-10, tab. bibliogr.

409. DACH Z.: Aktywność zawodowa i płace kobiet w USA.- Polit. Społ. 1987 nr 8 s.18-22, tab. wykr.

Struktura zatrudnienia i bezrobocia kobiet, tendencje zmian aktywności zawodowej Amerykanek.

410. DĄBROWSKI K.: Kobieta-inżynier.- Prz.Tech. 1990 nr 9 s. 31-32.

Trudności wykonywania przez kobiety w USA zawodu inżyniera oraz struktura zatrudnienia.

411. ENGLAND P., FARKAS G.: Households, employment and gender: a social economic and demographic view.- New York: Aldine Publ., 1986.- 237 s.- Tabele, bibliogr.

Gospodarstwa domowe, zatrudnienie i płeć: kontekst społeczny, ekonomiczny i demograficzny.

W ciągu trzydziestu ostatnich lat model rodziny w USA uległ całkowitej zmianie. Jego cechy to: późne zawieranie małżeństw, niska płodność kobiet, wysokie wskaźniki rozwodów, wzrost wskaźnika aktywności zawodowej kobiet oraz zanik zawodów /prac/ typowo kobiecych lub męskich. Podkreśla się wzajemne związki między gospodarstwem domowym a rynkiem pracy. Wzrost podaży "kobiecych" miejsc pracy i wzrost płac na takich stanowiskach spowodował ogromny wzrost aktywności zawodowej kobiet, w tym także tych mających małe dzieci.

412. GOLDIN C.: Life-cycle labor-force participation of married women: historical evidence and implications.- J.Labor Econ. 1989 nr 1 s.20-47 tab.,wykr bibliogr.

Zatrudnienie kobiet zamężnych.

Wyniki badań dot. udziału kobiet zamężnych w ogólnym zatrudnieniu w USA w latach 1880-1910 oraz 1930-1950. Pomimo siedmiokrotnego wzrostu liczby zatrudnionych kobiet, ich przeciętny czas zatrudnienia nie uległ poważniejszym zmianom. Omówiono również implikacje dotyczące dyskryminacji płacowej kobiet.

413. GUCWA-LEŚNY E., HECK R., WALKER R.: Szanse zawodowe Amerykanek. Empiryczna weryfikacja modeli kapitału ludzkiego. Wybór tradycyjnego i nietradycyjnego miejsca pracy.- Ekonomista 1989 nr 1/2 s.237-247, tab.

Aktywność zawodowa Amerykanek, kariery zawodowe a obowiązki rodzinne, czynniki wyjaśniające różnice zarobków mężczyzn i kobiet.

414. KOBIETA dyrektorem? Oprac. M.Nowicki.- Zarządzanie 1986 nr 5 s.34.

Badania z l.1965 i 1985 dot. zajmowania przez kobiety stanowisk kierowniczych w USA.

415. KOBIETY na stanowiskach kierowniczych w USA. Oprac./ajo/.- Zarządzanie na Świecie 1986 nr 3 s.47-49. * Jak mężczyźni akceptują kobiety - kierowników.- Tamże nr 3 s.49-50.

416. O'BRIEN A.M., HAWLEY C.B.: The labor force participation behavior of married women under conditions of constraints on borrowing.- J.Hum.Resources 1986 nr 2 s.267-278, tab. bibliogr.

Udział zamężnych kobiet w zatrudnieniu spowodowany przymusem zaciągnięcia pożyczki.

W latach 1970-1980 przeszło 50% przyrostu liczby kobiet w zatrudnieniu w USA należało przypisać pojawieniu się zamężnych kobiet na rynku pracy. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy są trudności w zaciągnięciu pożyczek np. na własny dom czy mieszkanie. Wyniki badań podkreślają pozytywną korelację między tymi dwoma zjawiskami, w oparciu o przebadanie 2.399 amerykańskich gospodarstw domowych i po uwzględnieniu takich czynników jak, liczba i wiek dzieci, zarobki męża, wykształcenie kobiety, itp.

417. SHANK S.: Women and the labor market: the link grows stronger.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 3 s.3-8.

Kobiety i rynek pracy: coraz silniejsze związki.

Obecnie w USA 7 na 10 kobiet w wieku 25-54 lata pracuje zawodowo. Ten wysoki wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest niezależny od rasy i stanu cywilnego. Posiadanie dzieci tylko w niewielkim stopniu obniża aktywność zawodową kobiet. Większość kobiet pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy. Przedstawiono zmiany w zatrudnieniu kobiet jakie zaszły po II wojnie i prognozy do 2000 r.

Tł.: Wiśniewska E., Polit.Społ. 1990 nr 2 s.24-26.

418. WOMEN and work: an annual review.- Beverly Hills: Sage Publ. 1985, 312 s.- Tabele.

Kobiety i praca. Roczny przegląd.

Przedstawiono zmiany aktywności zawodowej kobiet w ciągu ostatnich 20 lat. Szczegółowo zanalizowano wskaźniki tej aktywności według wieku, stanu cywilnego, rasy, poziomu wykształcenia. Stwierdzono bardzo szybki wzrost zatrudnienia kobiet zamężnych. Coraz więcej kobiet podejmuje pracę w zawodach tradycyjnie męskich. Kobiety rzadko zajmują stanowiska kierownicze. Podkreślono zróżnicowanie płac mężczyzn i kobiet zajmujących te same stanowiska.

419. WOMEN in the workplace: effects on families / ed.K.M.Borman, D.Quarm, S.Gideonse.- Norwood: Alex Publ., 1987.- 266 s.

Praca zawodowa kobiet i jej wpływ na życie rodzinne.

Omówiono takie zagadnienia jak: praca i życie rodzinne mężczyzn i kobiet, praca płatna i bezpłatna współczesnych kobiet amerykańskich oraz jej wpływ na życie rodzinne. Wiele uwagi poświęcono takim problemom jak: rola miejsca pracy, służb zajmujących się sprawami rodziny i polityki państwa oraz ich reakcjom na zmiany spowodowane wzrostem liczby pracujących kobiet.

420. WOMEN'S career development / ed.B.A.Gutek, L.Larwood.- London: Sage Publ., 1987.- 191 s. - Tabele.

Kariery zawodowe kobiet.

Omówiono problem karier zawodowych Amerykanek. Zaprezentowano dane porównawcze odnoszące się do kwestii niezadowolenia wśród kobiet z kategorii tzw. professional oraz dotyczące oczekiwań i spełnienia aspiracji życiowych i zawodowych kobiet. Przedstawiono wyniki badań psychologicznych nad tymi kobietami, które mają duże osiągnięcia w zawodzie, prezentując uwarunkowania ich karier, życiowe orientacje, nastawienie wobec otoczenia lub systemu nagród itp. Omówiono też rolę rodziny /stanowiącą pomoc lub przeszkodę/ w kreowaniu ich karier.

421. WORKING women past, present, future / ed.K.Shallcross-Koziara, M.H.Moskow, L.Dewey Tanner.-Washington: BNA, 1987.- 419 s.

Kobiety pracujące - przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

Pokazano ewolucję pracy kobiet od społeczeństwa preindustrialnego do współczesności w USA. Wskazano trzy zasadnicze czynniki wprowadzające kobiety na rynek pracy: wzrost udziału kobiet w ogólnej populacji, czasy wojenne i zapotrzebowanie na pracę oraz potrzeby kobiet zamężnych. Ukazano także zjawiska dyskryminacji zawodowej. Omówiono dane dotyczące relacji między wymaganiami zatrudnienia a oczekiwaniami rodziny i potrzebami zdrowotnymi kobiet. oraz udział kobiet w ruchu związkowym.

422. ZAHL der berufstätigen Frauen hat sich verdoppelt.- Arb. u.Wirtsch. 1986 nr 10 s.7.

Liczba kobiet pracujących zawodowo podwoiła się.

Jak wykazują statystyki amerykańskie, średnie zarobki w USA zmniejszyły się.Wpłynęło to na podwojenie w ciągu ostatnich 25 lat liczby pracujących kobiet - z 23 mln w 1960 r. do 51 mln w 1985 r. Obecnie 45 % wszystkich miejsc pracy zajmują kobiety. Przeważają wśród nich przedstawicielki rodzin o niższych dochodach. Większość pracuje w biurach, ale wzrosła także znacznie liczba kobiet w zawodach uznawanych za tradycyjnie męskie /dozorcy podatkowi, adwokaci i sędziowie, lekarze i stomatolodzy, itp./.

W i e l k a  B r y t a n i a

423. BEECHEV V., PERKINS T.: A matter of hours. Women part-time work and the labour market.- Cambridge: Polity Press,1987.- 212 s.

Praca kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy a rynek pracy.

W Wielkiej Brytanii znaczenie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosło szczególnie w latach 70-tych. Obecnie ponad 90% pracujących w tym systemie stanowią kobiety.Przedstawiono zmiany dokonujące się na rynku pracy i zmiany w sytuacji kobiet, m.in. wskazano na fakt, iż stanowiska pracy w niepełnym wymiarze godzin z założenia przygotowywane są dla kobiet. Omówiono sytuację kobiet zatrudnionych w przemyśle, kwestie opieki społecznej i postawy wobec pracy kobiet.

424. CONNOR H., GORDON A.: Women in engineerging: the role employer sponsorship.- Brighton: IMS, 1985.- 66 s. - Tabele.

Kobiety w zawodach inżynierskich: rola pomocy pracodawców.

W oparciu o ankietyzację 600 kobiet studiujących inżynierię w Wlk.Brytanii i wywiady przeprowadzone z personelem 100 wydziałów inżynierii wyższych uczelni przebadano praktyki w zakresie pomocy udzielanej przez pracodawców kobietom-studentkom tych kierunków. Zbadano ile kobiet stara się o tego rodzaju pomoc i uzyskuje ją, jakie są przyczyny oraz korzyści i ujemne strony takiej pomocy, wpływ na wybór kierunków studiów itp. Zbadano ten problem od strony firm sponsorujących studia: ich motywację, faworyzowane kierunki studiów, politykę wobec zatrudniania kobiet i inne problemy.

425. DRAMATIC rise in female part-timers says LRD survey.- Soc. a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.131-133.

Gwałtowny wzrost liczby kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy: relacja Departamentu Badań Pracy.

Ta niezależna instytucja naukowa, pracująca w Wlk.Brytanii, ocenia liczbę pracowników niepełnoetatowych w kraju na 4,4 mln czyli 21% siły roboczej. Z tej liczby 90% stanowią kobiety. Pracują one głównie w sektorze usługowym: handel detaliczny, hotele i zbiorowe żywienie, oświata, usługi medyczne i in. Przyczyną szybkiego wzrostu kobiet w tej formie zatrudnienia jest opieka nad małymi dziećmi, zajęcia domowe i względy ekonomiczne.

426. FLORCZAK-BYWALEC J.: Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy w Wielkiej Brytanii.- Polit.Społ. 1990 nr 9 s. 21-23, tab.

Zatrudnienie kobiet w niepełnym wymiarze godzin i przyczyny podejmowania pracy w tym systemie.

427. GREGORY A.: Le travail à tempe partiel en Grande-Bretagne et en France temps impose ou temps choisi?- Rev.Fr.Aff.Soc. 1987 nr 3 s.53-60 bibliogr.

Praca w niepełnym wymiarze czasu w Wielkiej Brytanii i we Francji.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w tych krajach podejmują przede wszystkim kobiety. Jest ono szczególnie rozpowszechnione w sektorze usług. W Wlk.Brytanii co druga kobieta, we Francji co piąta, zatrudnione są w niepełnym wymiarze godzin. W Wlk.Brytanii zatrudnienie w tej formie podejmują kobiety mające dzieci, bez względu na swój status społeczny. Ten rodzaj pracy jest wynikiem świadomego i dobrowolnego wyboru i jest społecznie akceptowany. We Francji jest to rodzaj pracy wymuszony, gdyż kobiety rzadko mają możliwość wyboru między pracą w pełnym i niepełnym wymiarze.

428. WOMEN teachers. Issues and experiences /ed. H.de Lyon, F.Widdowson Migniuolo.- Philadelphia: Open Univ. Press 1989.-219s.

Nauczycielki - problemy i dotychczasowe doświadczenia.

Zbiór materiałów traktujących o sytuacji kobiet w szkolnictwie brytyjskim. Wypowiedzi nauczycielek,nt. zatrudnienia, przygotowania zawodowego, karier zawodowych, dyskryminacji oraz pozycji w związkach nauczycielskich.

429. WOMEN'S special issue.- Labour Res. 1990 nr 3 s.3-25.

Wydanie specjalne dla kobiet.

Numer czasopisma poświęcono w głównej mierze problemom kobiet w Wlk.Brytanii i ich pozycji m.in. zawodowej. Omówiono m.in. kwestię umocnienia pozycji kobiet w kierowniczych gremiach związków zawodowych, zagadnienia różnic płacowych, które są znacznie większe niż w wielu innych krajach Wspólnego Rynku. Przedstawiono problemy kobiet w ciąży i ich pracę w niebezpiecznym ekologicznie środowisku.

---

K r a j e  E u r o p y  Ś r o d k o w o - W s c h o d n i e j

430. AKTYWNOŚĆ zawodowa kobiet w krajach RWPG na początku lat osiemdziesiątych. Oprac.K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1986 nr 3-5 s.1-5, bibliogr.

431. BUDZOWSKI K.: Społeczno-zawodowa pozycja kobiet w europejskich krajach socjalistycznych /analiza porównawcza/.- Zesz. Nauk.AE Krak. 1987 nr 241 s.55-72 tab.Rez.Summ.

Aktywność zawodowa kobiet w tych krajach w okresie powojennym. Struktura zatrudnienia kobiet i jej zmiany. Problemy godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

432. SYTUACJA społeczno-zawodowa kobiet w wybranych krajach RWPG / oprac. T.Śmiśniewicz-Podgórska ; Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej. Ośrodek Informacji Centralnej.- Warszawa : CINTE, 1988.- 33 s. - (Wybrane Informacje Tematyczne/ CINTE ; nr 17).- Tabele, bibliogr.

433. WORKING women in socialist countries : the fertility connection / ed.V.Bodrova, R.Anker.- Geneva : ILO, 1985.- 234 s.

Rec.: Kołaczek B., Polit.Społ. 1986 nr 5/6 s.39-40; Balcerzak-Paradowska E., Tamże 1990 nr 3 s.29-30.

Kobiety pracujące w krajach socjalistycznych w kontekście płodności.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach programu ILO: "Przemia-

ny demograficzne a rola kobiet", w Bułgarii, Czechosłowacji, Polsce, Uzbeckiej Socjalistycznej Republice Radzieckiej, na Węgrzech i Kubie. Uwzględniono w nich m.in. takie zagadnienia jak: udział kobiet w ogólnej sile roboczej kraju, przyczyny skłaniające je do podjęcia pracy, ich zarobki w porównaniu z mężczyznami, status kobiet pracujących, poziom wykształcenia, wpływ ilości dzieci na decyzje o podjęciu pracy zarobkowej oraz sytuacja zawodowa kobiet a obowiązki rodzinne.

C z e c h o - S ł o w a c j a

434. BALCERZAK-PARADOWSKA B., KONWERSKA B.: Praca zawodowa kobiet w CSRS a rodzina.- Polit.Społ. 1988 nr 8 s.26-28.

Wysoki poziom aktywności zawodowej kobiet w Czechosłowacji i skutki, które wywołuje ona dla życia rodzinnego.

435. BRUMOVSKÝ K.: Přesčasová a noční práce žen.- Pr.a Mzda 1986 nr 7 s.19-22.

Praca kobiet w godzinach nadliczbowych i nocnych.

Wzrost liczby kobiet pracujących w nocy notuje się przede wszystkim w przemyśle maszynowym i elektrotechnicznym. Spowodowany jest on wdrażaniem nowych technologii w systemie trzyzmianowym. Kobiety pracujące w godzinach nocnych wykonują prace nieatrakcyjne dla mężczyzn: prace w centralach łączności, hotelach, służbie zdrowia, straży. Zlikwidować tę formę zatrudnienia można poprzez lepszą organizację pracy, zwiększenie terminowości dostaw.

436. BUCHTA S.: Praca a mzda v postojech žen pracujúcích v Pol'nohospodárstve.- Pr.a Mzda 1990 nr 13 s.20-23.

Praca i płace w poglądach kobiet zatrudnionych w rolnictwie.

W 1990 r. Instytut Ekonomiki Rolnej i Przemysłu Spożywczego przeprowadził badanie warunków pracy i życia kobiet zatrudnionych w rolnictwie. Wykazano m.in., że pracownice fizyczne pracują na ogół na stanowiskach z dużym udziałem pracy ręcznej, fizycznie uciążliwej i niekwalifikowanej. Ponad 1/4 kobiet nie wykorzystuje w pracy swojego wykształcenia. W rolnictwie kobiety traktuje się jako niewykwalifikowaną, tanią siłę roboczą.

437. SCHVARZOVÁ M., KOSTOLNÁ Z.: Žena vo vedúcej funkcii.- Soc.Polit. 1989 nr 9 s.13-16.

Kobieta na stanowisku kierowniczym.

W oparciu o wyniki przeprowadzonych badań podano informacje o kobietach zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Czechosłowacji. Obowiązki macierzyńskie ograniczają możliwości wykonywania pracy kierowniczej przez kobiety. Badania wykazały, że w ok. 5,9% zatrudniających instytucjach nie ma ani jednej kobiety na stanowisku kierowniczym. W 25 % instytucji stanowiły one 1-5% kadry kierowniczej, a w 37% jednostkach organizacyjnych 31%. W gałęziach gospodarki, w których zatrudnienie kobiet jest duże z reguły funkcje kierownicze pełnią mężczyźni.

438. SEVČIK S.: Pracovni a životni podmínky ekonomicky činnych žen.- Mod.Řízení 1987 nr 5 s.54-58.

Warunki pracy i życia pracujących kobiet.

W Czeskiej Republice Socjalistycznej w 1984 r. pracowało ok. 2,5mln kobiet. Stanowiły one 46,3% aktywnych pracowników w gospodarce. Najwięcej kobiet pracuje w handlu, szkolnictwie, służbie zdrowia. Kobiety częściej niż mężczyźni wykonują prace monotonne, nie wymagające kwalifikacji. Za te same zadania otrzymują mniejsze wynagrodzenie, mimo że przepisy nakazują traktować kobiety na równi z mężczyznami.

439. TESAŘOVÁ D.: Zaměstnanost žen v ČSSR v letech 1948-1988.- Statistika 1990 nr 1 s.37-41.

Zatrudnienie kobiet w Czecho-Słowacji w latach 1948-1988.

W 1948 r. ok. 1/3 kobiet było zatrudnionych w Czecho-Słowacji, obecnie ok.50%. W wielu branżach kobiety zajmują dominującą pozycję. Wysoki odsetek pracujących kobiet nie jest równoznaczny z ich udziałem w zarządzaniu gospodarką. Kobiety często same wybierają mniej odpowiedzialną pracę , głównie ze względu na konieczność opieki nad dziećmi. Nadal występują różnice w wysokości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach.

W ę g r y

440. GĄSIOROWSKA-SIUDZIŃSKA M.: Sytuacja kobiet w szkolnictwie wyższym oraz życiu zawodowym na Węgrzech.- Życie Szk.Wyż. 1987 nr 7/8 s.153-161.

Wzrost zatrudnienia kobiet z wykształceniem wyższym w węgierskiej gospodarce. Czynniki kariery naukowo-pedagogicznej kobiet wykładowców akademickich. Prawo do równouprawnienia w dziedzinie pracy naukowej.

441. SYTUACJA społeczna kobiet na Węgrzech. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1987 nr 7-1 s.1-8, tab.bibliogr.

M.in. aktywność zawodowa kobiet.

b. Z S R R

442. /MALYŠEVA M./ M.Małyszewa: Dziwne przywiązanie do domowego ogniska. Tł.RAW.- Kob.i Życie 1988 nr 2? s.12-13.

Praca zawodowa kobiet w ZSRR. Sytuacja zawodowa i rodzinna.

443. MAŠIKA T.A.: Zanjatost' ženščin i materinstvo.- Moskva: Izdat.Mysl', 1989.- 288 s.

Rec.:Piątek K., Polit.Społ. 1990 nr 2 s.33-34.

Zatrudnienie kobiet i macierzyństwo.

Problemy zatrudnienia kobiet w aspekcie macierzyństwa. Jaki jest związek między aktywnością zawodową kobiet a kształtowaniem się rodziny, liczbą dzieci, ich wychowaniem, materialnym dobrobytem? Zasadniczą część opracowania stanowi próba odpowiedzi na te pytania, oparta na materiałach socjologicznych i publikacjach statystycznych. Dużo miejsca poświęcono analizie praktycznych działań w sferze socjalnej, uogólnieniu doświadczeń w tworzeniu kobietom warunków umożliwiających łączenie funkcji zawodowych i macierzyńskich.

444. MICHAJLJUK V., STAROVOJTOVA G.: Sokraščanie zanjatosti ženščin ručnym trudom v stroitel'stve.- Plan.Choz. 1987 nr 6 s. 110-112.

Zmniejszenie zatrudnienia kobiet przy pracach ręcznych w budownictwie.

Prace ręczne w budownictwie w 50% wykonują kobiety. Ich udział w wykonywaniu pomocniczych prac ręcznych sięga 80%. Jest to skutkiem niższych kwalifikacji kobiet i wadliwego sprzętu mechanicznego, którego nie są wstanie obsłużyć.

445. /PERFILEVA V./ W.Pierfiliewa: Praca kobiet. Tł.A.Marciniakówna.- Prezentacje 1986 nr 3 s.94-96.

Aktywność zawodowa kobiet w ZSRR.

446. PIĄTEK K.: Sytuacja rodziny i kobiet w ZSRR.- Polit.Społ. 1991 nr 5/6 s.23-26.

M.in. aktywność zawodowa kobiet.

447. ŠINELEVA L.: Nužna gosudarstvennaja programma rešenija ženskogo voprosa.- Social.Tr. 1989 nr 8 s.63-69, tab.

Potrzeba państwowego programu rozwiązania kwestii kobiecej.

Sytuacja zawodowa i rodzinna kobiet radzieckich. Podkreślono fakt zatrudniania kobiet w zawodach nisko płatnych, głównie przy pracach ręcznych, w warunkach szkodliwych dla zdrowia i w systemach zmianowych. Wskazując na ujemne skutki rodzinne, demograficzne tego stanu rzeczy, autorka proponuje przygotowanie programu rozwiązania kwestii kobiecej.

448. SUCHORUČENKOVA G.F.: Rubeži ženskogo truda.- Ekon.Org. Prom.Proiz. 1987 nr 2 s.27-39.

Granice pracy kobiet.

Postęp naukowo-techniczny, doskonalenie metod zarządzania, w różny sposób oddziałowują na zatrudnione w gospodarce kobiety.

Występuje konieczność dostosowania niektórych stanowisk do zatrudnienia tam kobiet. Szybko następuje feminizacja zawodów, które kiedyś były typowo męskie. Szczegółowo omówiono problem dotyczący stworzenia właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy kobiet oraz możliwości podnoszenia ich kwalifikacji, celem wzrostu aktywności zawodowej oraz ochrony przed źle rozumianym równouprawnieniem. Inną ważną kwestią jest ograniczenie pracy kobiet na zmiany /w tym nocą/. Zmierza się do wprowadzenia niepełnego oraz ruchomego czasu pracy dla kobiet mających dzieci.

449. ZATRUDNIENIE kobiet w ZSRR. Oprac.A.Ogrodowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 2-3 s.1-8 bibliogr.

450. ZENŚCINY, ich trud i byt.- Social.Tr. 1988 nr 10 s.24-28.

Kobiety, ich praca i warunki.

Omówiono warunki pracy i życia kobiet na tle wprowadzanych w gospodarce zmian. Przytoczono liczne dekrety, postanowienia i uchwały w tej dziedzinie i porównano je z rzeczywistością. Na szczególną uwagę zasługuje zjawisko ciężkiej pracy ręcznej kobiet. Przedstawiono sprawy regulowania czasu pracy kobiet, kształcenia, pracy na zmianach nocnych, ulg stosowanych wobec kobiet ciężarnych itp.

---

Kraje rozwijające się

451. ANKER R., ANKER M.: La main-d'oeuvre feminine en Egypte: comment la mesurer?- Rev.Int.Trav. 1989 nr 4 s.561-571.

Kobieca siła robocza w Egipcie: jak ją mierzyć?

Autorzy pragną wyjaśnić przyczyny opinii rozpowszechnianych w Egipcie i innych krajach arabskich - wbrew faktom - mówiących, że kobiety nie przyczyniają się do postępu ekonomicznego. Udział kobiet czynnych zawodowo w latach 1976-1986 wynosił od 5,4% do 13,5%. W latach 80-tych najwyższy udział pracujących kobiet /39%/ w stosunku do ogółu zatrudnionych/ notowano w zawodach związanych z nauką i techniką oraz w zawodach wolnych. Najniższy udział /5-6%/ wystąpił w handlu i usługach. Liczba kobiet aktywnych zawodowo w Egipcie od początku lat 80-tych wzrasta coraz szybciej.

452. CECELSKI E.: L'energie et le travail des femmes en milieu rural: la crise, les réaction et les solutions.- Rev.Int.Trav. 1987 nr 1 s.43-70.

Praca kobiet w środowisku wiejskim: kryzys, reakcje i rozwiązania.

Omówiono problemy energetyczne krajów rozwijających się, wskazując na rolę, jaką w walce o tanie źródła energii odegrać mogą kobiety na wsi. Ciężar odpowiedzialności za środowisko i poziom życia gospodarstw rodzinnych spada na kobiety. Jednocześnie dostęp do opału, pasz, zagospodarowanie zbiorów itd. stwarza coraz większe problemy zagrażając zdrowiu rodziny wiejskiej oraz poziomowi jej dochodów. W polityce rozwoju wsi nie podjęto problemu

związków istniejących między pracą kobiet wiejskich, energią i środowiskiem.

453. La PARTICIPATION des femmes aux coopératives.- Femmes au Trav. 1987 nr 1 s.1-73, tab.

Udział kobiet w spółdzielczości.

Udział kobiet w produkcji rolniczej stanowi od 2/3 do 3/4 siły roboczej,a ich udział w spółdzielniach rolniczych jest nieproporcjonalnie niższy. Większość tych kobiet pracuje w systemie rodzinnym, nie pobierając formalnie wynagrodzenia za pracę. Podkreślono, że udział kobiet w działalności spółdzielczej w krajach rozwijających się wymaga odpowiedniego kształcenia i doskonalenia w technikach zarządzania i organizowania wspólnot spółdzielczych różnego typu.

454. SELLIAH S.: Le forum des femmes travailleuses d'Inde.- Educ.Ouvr. 1988 nr 1 s.21-25.

Forum kobiet pracujących w Indiach.

Forum kobiet pracujących w Indiach jest organizacją lokalną, która skupia kobiety niewykwalifikowane, pracujące w handlu, budownictwie, rolnictwie, drobnej wytwórczości. Forum zajmuje się tworzeniem miejsc pracy dla kobiet. Dzięki jego inicjatywie i pomocy /kredyty bankowe/ powstały kobiece spółdzielnie pracy.

455. WARE H.: Les femmes et les tendances de la population et du développement depuis 1984.- Bull.Démogr.Nat.Unies 1989 nr 27 s.15-36 bibliogr.

Kobiety - kierunki pupulacji i rozwoju od 1984 r.

Ocena pięciu lat realizacji zaleceń międzynarodowej konferencji w Meksyku z 1984 r. dotyczących sytuacji kobiet, głównie w krajach rozwijających się. Rozważania ujęto w 6 punktach: 1/ Włączenie kobiet do procesu rozwoju, do kształtowania polityki i podejmowania decyzji, ułatwienie im tego m.in. przez dostęp do nauki, nowoczesnych technik pracy, posiadania ziemi. 2/ Uczestnictwo kobiet w aktywnym życiu, które powinno znaczyć dostęp do nowoczesnych, efektywnych sektorów.W dalszym ciągu ich praca koncentruje się w małych rodzinnych gospodarstwach rolnych lub w pracy na rzecz posiadaczy ziemskich i w drobnym rzemiośle i handlu. 3/ Szkolenie, doskonalenie, zatrudnienie rozumiane jako udział zarówno w życiu rodzinnym jak i zawodowym oraz kulturalnym; budzi wątpliwości ze względu na trudności pogodzenia obowiązków rodzinnych z karierą zawodową. 4/ Podwyższenie wieku dla zawierających pierwsze małżeństwo jako przeciwwaga nadmiernemu wzrostowi urodzeń i pogorszeniu sytuacji kobiet nie jest w praktyce przestrzegane. 5/ Czynne włączenie mężczyzn do obowiązków rodzinnych.6/ Zatwierdzenie umowy o wykluczeniu wszelkich form dyskryminacji kobiet.

## 2. Równouprawnienie zawodowe kobiet

456. AKAMATSU R.: Présentation de la loi de 1985 sur l'égalité de chances dans l'emploi. Japon.- Ser.Legisl. 1986 nr 2 s.13-20.

Ustawa z 1985 r. dotycząca równych szans w zatrudnieniu.

Przedstawiono tekst ustawy nr 113 z 16 VI 1972 r. dotyczącej poprawy poziomu życia kobiet pracujących i zawierającej gwarancje równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ulegała ona licznym modyfikacjom i nowelizacjom. Tekst obecny jest kodyfikacją wszystkich tych zmian. Ustawa reguluje m.in. następujące kwestie: proporcja równości szans mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu; środki, które zobowiązani są podjąć pracodawcy; zasady powoływania i funkcjonowania komisji ds. równych szans; środki gwarantujące pomoc w zatrudnianiu kobiet. W osobnym artykule wyjaśniono znaczenie tej ustawy na tle historycznym i obecnych warunków na rynku pracy.

457. ARAB women at work: a brief outline.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.170-173.

Kobiety arabskie w pracy: krótki zarys.

Z informacji Biura Regionalnego MOP wynika, że polityka socjalna w krajach arabskich zaczyna również obejmować pracę kobiet, naśladując w tym ustawodawstwo europejskie. Kobiety zaczynają uzyskiwać równouprawnienie z mężczyznami - przynajmniej w teorii, nie zawsze w praktyce. Np. w rolnictwie, gdzie dominują kobiety, często dyskryminuje się je w korzystaniu ze świadczeń społecznych i bardziej narażone są na bezrobocie. Nadal obowiązuje segregacja np. w zakresie szkolenia zawodowego czy dostępu do lepszych stanowisk w przemyśle.

458. BEECHEV V.: Unequal work.- London: Verso: 1987.- 240 s.

Nierówna praca

Zbiór esejów poświęcony takim problemom jak: nierówność płci w zatrudnieniu, płatna praca kobiet w warunkach gospodarki rynkowej, jej znaczenie dla kobiety, praca kobiet w niepełnym wymiarze, zatrudnienie i bezrobocie kobiet. Autorka krytycznie ocenia kilka ważniejszych teorii socjologicznych dotyczących pracy kobiet. Książka jest odzwierciedleniem współczesnych teorii i wiedzy feministycznej.

459. BREAKWELL G.M.: The quiet rebel. Women at work in a man's world.- London: Century, 1985.- 210 s.

Cichy bunt. Kobiety pracujące w zawodach "męskich".

Przedstawiono rolę tradycji w podziale zajęć na "męskie" i "kobiece". Wejście kobiet w świat męskich zawodów oznacza rebelię nie tylko w miejscu pracy, ale również w domu czy w społeczności lokalnej. Oznacza zmiany w całym cyklu życiowym kobiet i ich rodziny. Pokazano dziedziny aktywności zawodowej mężczyzn, których bronią oni przed kobietami.

460. BROCAS A.M., CAILLOUX A.M., OGET V.: Les femmes et la sécurité sociale. Les progrés de l'égalité de traitment.- Genève: BIT, 1988.- 118 s.- Tabele, bibliogr.

Kobiety i zabezpieczenie społeczne. Postęp w równym traktowaniu.

Historycznie, pierwsze głosy w obronie kobiet nasiliły się w XIX wieku. Międzynarodowa Konferencja Pracy w 1919 r. zaakceptowała porozumienie o ochronie macierzyństwa, regulując zatrudnienie kobiet przed i po porodzie. Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn znalazła wyraz w umowach z 1951 r. o równych płacach i likwidacji przejawów dyskryminacji zawodowej. W 1980 r. w Paryżu na konferencji krajów OECD uchwalono deklarację o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i wynagrodzenia niezależnie od warunków ekonomicznych i sytuacji na rynku pracy. Wraz ze wzrostem zatrudnienia kobiet, po II wojnie światowej, rosną problemy dotyczące równouprawnienia w zakresie opieki socjalnej, zabezpieczenia na starość, granic wieku emerytalnego, urlopów macierzyńskich itp. Mimo wyczerpujących uregulowań prawnych, nadal pozostaje problem dyskryminacji nieformalnej, na tle tradycyjnych pojęć oraz konsekwencji uprawnień przysługujących pracującej kobiecie /np. prawo do lżejszej pracy lub do ulg z tytułu obowiązków rodzinnych/.

461. CANNINGS K.: Managerial promotion: the effects of socialization, specialization and gender.- Ind.Labor Relat.Rev. 1988 nr 1 s.77-88, tab. bibliogr.

Promocje kierownicze: wpływ socjalizacji, specjalizacji i płci.

Analiza wyników ankiety przeprowadzonej wśród kierowników wielkiej korporacji kanadyjskiej wykazała, że pomimo jednakowych warunków, takich jak: wykształcenie, kwalifikacje, stopień specjalizacji, staż pracy itp. szanse kobiet na awans zawodowy były mniejsze niż mężczyzn o ok.20 %. Również ich zarobki były niższe i wynosiły średnio 87 % wynagrodzenia mężczyzn na porównywalnych stanowiskach.

462. COLLETAZ G., RIBOUD M.: Offre de travail et salaires féminins.- Orlean: Univ.d'Orleans, 1988.- 199 s.- Bibliogr.

Oferta pracy i płace kobiet.

Miejsce kobiet we współczesnym społeczeństwie. Płace kobiet w porównaniu z wynagrodzeniem mężczyzny na podobnych stanowiskach. Nakłady na wykształcenie mężczyzn są wyższe niż na wykształcenie kobiet, różnice te nie wyjaśniają jednak różnic w poziomie płac obu płci, a także zróżnicowania płac w różnych gałęziach gospodarki. Przedstawiono także poziom aktywności kobiet, ich wykształcenie, zarobki, miejsce w rodzinie, które od XIX w. ulegają zmianom. Ilustrują to dane statystyczne.

463. CROMPTON R.: Women in banking: continuity and change since the second world war.- Work Employment a.Soc. 1989 nr 2 s.141-156.

Kobiety w bankowości - zmiany po II wojnie światowej.

Krótkie wprowadzenie do tematu jest równocześnie przeglądem stanowisk w literaturze przedmiotu w zakresie nierówności płci w pracy zawodowej w ogóle, a szczególnie w bankowości. Istotą sporów jest to - czy nierówności są przypadkowe, czy też przeniesione z innej sfery życia społecznego. Autor zwraca uwagę, że coraz więcej kobiet posiada kwalifikacje konieczne do zajmowania wysokich stanowisk w bankowości. Z przedstawionych danych wynika, że kobiety w dalszym ciągu w większości stanowią "proletarial biurowy" /dane z l.1985/86/.

464. DAVID H.: Femmes et emploi, le défi de l'egalité. Quebec: Press de l'Univ. de Quebec, 1986.- 477.- Tabele.

Kobiety i zatrudnienie - przyjęcie wyzwania o równość.

Kobiety zarabiają połowę tego co mężczyźni. Przyczyny powodujące tą dyskryminację to: kobiety zajmują stanowiska mniej płatne, nie chcą się specjalizować w zawodach technicznych, pracodawcy angażują je niechętnie w obawie przed absencją /dzieci, rodzina/. Związki zawodowe walczą o zmniejszenie istniejących różnic, szczególnie w ramach tych samych stanowisk pracy. Mimo to w dalszym ciągu ugruntowują się zawody "kobiece" /biura, handel/ i "męskie" /lekarze, adwokaci, inżynierowie itp./. Autor stwierdza, że to nie wykształcenie zawodowe, wykonywana praca ani staż w zawodzie decydują o płacach kobiet, ale dziedzictwo przeszłości: to, że są kobietami. Ustawodawstwo poszczególnych krajów zobowiązuje pracodawców do likwidacji dyskryminacji i przewiduje regulowanie sporów przed sądem.

465. EQUAL employment opportunities: trends and perspectives.- Women at Work 1987 nr 2, 78 s.

Równe szanse w zatrudnieniu: trendy i perspektywy.

Trendy i rezultaty działań podejmowanych przez MOP i kraje członkowskie w zakresie równości płci w zatrudnieniu. Dane statystyczne przedstawiają zatrudnienie kobiet w latach 80-tych w wybranych krajach, zatrudnienie kobiet wiejskich w regionach Afryki, Ameryki i Azji oraz zabezpieczenie społeczne w Europie.

466. EQUITE en matiére d'emploi. Canada.- Sér.Législ. 1987 nr 1 s.1-6.

Sprawiedliwość w sprawach zatrudnienia. Kanada.

Podano skrót dokumentu regulującego zasady sprawiedliwości w dziedzinie zatrudnienia pracowników. Przedmiotem uregulowania jest zapewnienie jednakowych szans i równego traktowania w środowisku pracy zwłaszcza kobiet i osób upośledzonych.

467. GENDER and the labour proces./ed.D.Knights, H.Willmott.- Aldershot: Gower Publ., 1986.- 186 s.

Płeć a podział pracy.

Pomimo formalnego równouprawnienia, kobiety zajmują się raczej specjalnościami mniej atrakcyjnymi i prestiżowymi, co ilustrują sytuacja w zawodach prawniczych. Występują tu stanowiska uznawane za "kobiece", odpowiadające stereotypowym poglądom na rolę kobiety w społeczeństwie. Ich zarobki są często niższe, a dostęp do zawodu trudniejszy niż dla mężczyzn o takich samych kwalifikacjach. Często przedsiębiorstwa prowadzą politykę ograniczającą pozycję kobiety i utrwalają segregację zawodową obu płci. Ma ona charakter poziomy i pionowy.

468. GENDER segregation at work /ed.S.Welby.- Milton Keynes Open Univ.Press, 1988.- 190 s.- Tabele, bibliogr.

Segregacja płci w miejscu pracy.

Zilustrowano kwestię dyskryminacji kobiet w niektórych sektorach gospodarki lub w zawodach /np. w służbie zdrowia, usługach/. Dyskryminacja ta sprowadza się do zaniżenia wynagrodzenia za pracę, ograniczania kariery zawodowej a także dodatkowych świadczeń i uprawnień. Przedstawiono próby związków zawodowych w zakresie zmiany sytuacji zawodowej kobiet.

469. IROSTMANN H.: Berufliche Weiterbildung von Facharbeitern nach dem "Babyjahr" Bildungskonsequenzen und Ansätze für Bildungslösungen.- Berufsbildung 1990 nr 2 s.94-97.

Doskonalenie zawodowe kobiet powracających z urlopu wychowawczego.

Równouprawnienie kobiet w dostępie do pracy uzależnione jest od wielu czynników natury politycznej, społecznej, ekonomicznej duchowo-kulturowej. Z tego punktu widzenia zanalizowano kwestie związane zarówno z dostępem do kształcenia zawodowego, jak i samych form kształcenia i rozlicznych form doskonalenia zawodowego. Podwójna rola kobiet - pracownicy i matki wpływa w sposób zasadniczy na przebieg ich życia zawodowego.

470. JAMESON B.J., RAINE R.L.: A woman's perspective of a man's perspective of women's place in work; a personal opinion.- Manag. Serv. 1990 nr 5 s.12-14.

Mężczyźni o miejscu kobiety w pracy.

Autorzy krytykują stanowiska mężczyzn w kwestii roli i znaczenia kobiety w pracy. Punktem wyjścia jest założenie, że mężczyźni i kobiety są z istoty różni. Mają inne role społeczne, reprezentują inne poglądy. Zmiany jakie zaszły w środowisku pracy wskutek wprowadzania nowych technologii redukują te różnice. Jednak nie odczuwa się zasadniczej zmiany w egzekucji prawa kobiet do równej płacy za równą pracę. Te różnice istnieją w wielu krajach europejskich. Autorzy zalecają pracodawcom stosowanie nowych technik rekrutowania personelu i nowych metod awansowania pracowników.

471. LAURENT E.: Egalité professionnelle et flexibilité de

l'emploi: vers une concurrence hommes-femmes sur les "petits boulots"?- Rev.Fr.Aff.Soc. 1987 nr 3 s.43-51.

Równość szans zawodowych i elastyczność zatrudnienia: czy powstanie konkurencja o "drobne zajęcia".

W latach 70-tych we Francji przeprowadzono szereg posunięć mających na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. Były to m.in. wymuszenie na pracodawcach zasady: za równą pracę równa płaca oraz preorientacja zawodowa i kampanie informacyjne w przedsiębiorstwach. Doprowadziły one do wzrostu zatrudnienia kobiet, głównie w niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony.tzw. "drobnych zajęć". Konkurencja na rynku pracy praktycznie nie istniała, ponieważ mężczyźni nie podejmowali takich rodzajów prac. W latach 1982-86 zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu zmniejszyło się o 433 tys. osób /w tym 94% mężczyzn/, a zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy zwiększyło o 574 tys. osób. /w tym 80% kobiet/. Mężczyźni będą zmuszeni podejmować pracę w niepełnym wymiarze godzin w tych miejscach gdzie występuje obecnie przewaga kobiet. Zwiększy się konkurencja na rynku pracy. W związku z tym trzeba zmienić politykę równości szans zawodowych i rozważyć działania, które nie dopuszczą do wyrugowania kobiet z rynku pracy.

472. MARUANI M., NICOLE Ch.: Du travail a l'emploi: l'enjeu de la mixité.- Sociol.Trav. 1987 nr 2 s.237-250.

Od pracy do zatrudnienia: stawka na koedukację.

Zagadnienie podziału na zajęcia "męskie" i "kobiece". Te pierwsze uznawane za pracę kwalifikowaną i wyżej wynagradzaną. Feminizacja pewnych gałęzi gospodarki sprowadza się do zatrudniania tam kobiet, lecz dawny podział na kategorie zostaje w zasadzie bez zmian. Wyjściem z tej sytuacji jest - zgodnie z ustawą z 13.07. 1983 r. o zawodowej równości - zmiana stosunku kobiet do ciągłej pracy zawodowej i do podnoszenia kwalifikacji.

473. NEW technology and social change: ten years of Community policy on equal opportunities for men and women.- Soc.Europe 1986 nr 2, 153 s.

Nowe technologie a zmiany społeczne: 10 lat polityki Wspólnego Rynku w dziedzinie równych szans dla mężczyzn i kobiet.

Przedstawiono rezultaty polityki realizowanej w latach 1975-1985 przez kraje członkowskie Wspólnego Rynku w dziedzinie konkretyzacji równych szans dla obu płci. Omówiono następujące zagadnienia: stan obecny i perspektywy rozwoju zasady równych szans, a szczególnie takie kwestie jak szanse kobiet na lokalnych rynkach pracy, prawne aspekty równouprawnienia. Wskazano, że zasada równych szans znalazła odzwierciedlenie w kilku aktach prawnych przyjętych przez EWG już w latach 70-tych. Obecnie przygotowuje się nowe normy prawne, które umocnią funkcjonowanie tej zasady. Obejmą one m.in. sferę zawodowych programów ubezpieczeń socjalnych, urlopów macierzyńskich,a także zatrudnionych w rolnictwie i samozatrudniających się kobiet.

474. NICOLINI E.: Kobieta musi mieć równe szanse z mężczyzną.

Przecieranie drogi.- Profil /RFN/ 1987 nr 3 s.4-6,

Kształcenie i zatrudnienie kobiet w zawodach tzw."męskich" w RFN.

475. PERESTROIKA: new thinking on women's issue?- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 1 s.89-90.

Pierestrojka: nowe podejście do problemu.

Na XIX zjeździe KPZR przewodnicząca komitetu ds. kobiet w swoim wystąpieniu oceniła znaczenie pierestrojki dla kobiet w ZSRR i omówiła ich oczekiwania. Kobiety stanowią 51% siły roboczej. Pracują ciężko w trudnych i niebezpiecznych warunkach, ich uprawnienia są nie przestrzegane, a płace otrzymują niższe niż mężczyźni z tymi samymi kwalifikacjami. Potrzebna jest więc ochrona socjalna kobiet, zagwarantowana ustawami, których realizacja musi być kontrolowana. Ustawy te muszą dotyczyć także równouprawnienia.

476. PIKAL V.: Několik poznámek k rovnoprávnosti žen v zaměstnání a v odměnovaní jejich práce.- Pr.a.Mzda 1989 nr 8/9 s.54-56.

Kilka aspektów równouprawnienia kobiet w zatrudnieniu i wynagradzaniu za pracę.

Kobiety w Czecho-Słowacji stanowią 48% ogółu zatrudnionych. Wykonują głównie prace fizyczne, proste, zaliczane do najniższych grup taryfowych, z reguły mało atrakcyjne dla mężczyzn. Wiele z nich swoje zarobki traktuje jako uzupełnienie budżetu domowego, z czego wynika mniejsze zaangażowanie w pracy i słaba skuteczność wszelkich systemów motywacyjnych w stosunku do kobiet. Innym powodem niższych płac jest obawa przed powierzaniem im bardziej odpowiedzialnych stanowisk pracy przed 40 rokiem życia, ze względu na funkcje macierzyńskie. Największe różnice płac występują u pracowników niewykwalifikowanych, a najmniejsze u tych z wyższym wykształceniem. Ogólnie biorąc różnice płac kobiet i mężczyzn ocenić trzeba jako duże, ale walka z nimi oznacza długi i złożony proces eliminowania sprzeczności społecznych, w tym także konserwatywnych poglądów o społecznych i ekonomicznych funkcjach kobiet w rozwoju społeczeństwa.

477. PLECK J.H.: Working wives, working husbands.- Beverly Hills: Sage Publ., 1985.- 167 s.- Tabele, bibliogr.

Pracujące żony, pracujący mężowie.

Autor analizuje: podział prac domowych pomiędzy kobiety i mężczyzn, model rodziny, gdzie pracują oboje rodzice, uczestnictwo mężów w pracach domowych i motywację ich psychologicznego zaangażowania, zmieniający się podział ról w USA. Pod tym względem nastąpiły ostatnio poważne zmiany, Amerykanie bardziej angażują się w prace domowe. Wobec coraz większej liczby pracujących Amerykanek /50%/ temat nabiera ważności.

478. RADTKE H.: Frauen in Leitungspositionen.- Arb.-Wiss.1990 nr 4 s.284-290.

Kobiety na kierowniczych stanowiskach.

Sytuacja w pracy zawodowej kobiet w b.NRD. Mimo wydawanych w tym zakresie ustaw, nie udało się uzyskać równouprawnienia przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych, głównie z powodu konieczności zajmowania się przez kobiety sprawami rodziny i dzieci. Wprowadzenie "systemu kwot" nie mogło być właściwym rozwiązaniem tego problemu.

479. ROMAŠEVSKAJA H.: Aktual'nye problemy položenija ženščiny.- Social.Tr. 1987 nr 7 s.50-58, tab.

Obecna sytuacja kobiety.

Na tle obowiązującego ustawodawstwa ZSRR, gwarantującego pełne równouprawnienie kobiet we wszystkich przejawach i dziedzinach życia społecznego, zanalizowano aktualną sytuację kobiet w zakresie działalności gospodarczej, kwalifikacji zawodowych i zarobków. Istniejące różnice zawodowe na niekorzyść kobiet przypisuje się zajęciom domowym, a zwłaszcza obowiązkom macierzyńskim. Podkreśla się fakt zatrudniania kobiet przy pracach niskokwalifikowanych, uciążliwych, wyczerpujących fizycznie i szkodliwych dla zdrowia. Drogą do zapewnienia równych szans zawodowych może być pomoc materialna udzielana rodzinom wychowującym dzieci, zwłaszcza wielodzietnym, a także dążenie do poprawy warunków bytowych.

480. ROSSI D.: Emploi des femmes et mixite: droits et pratiques.- Droit Soc. 1987 nr 2 s.155-165.

Zatrudnienie kobiet i zatrudnienie zróżnicowane: prawo i praktyka.

Wpływ przepisów prawa pracy na równouprawnienie kobiet w życiu zawodowym. Współczesne kobiety dążące do osiągnięcia równych z mężczyznami praw, spotykają się w praktyce z dyskryminacją. Rozróżnia się dyskryminację tzw. podstawową, polegającą na istnieniu stanowisk /zawodów/ "kobiecych" /np.maszynistki/ i "męskich" /np. mechanicy/ oraz tzw. wtórną -indywidualne naruszania zrównanych teoretycznie uprawnień. Wpływ przepisów prawnych na równouprawnienie kobiet można rozważyć w trzech aspektach: dostępu do zawodu, płacy i warunków pracy. Respektując prawne gwarancje równouprawnienia, pracodawca sam decyduje o płci zatrudnionego. Na rynku pracy tworzy się samoistnie podział na zawody zdominowane przez kobiety lub mężczyzn. Praktyka wykazała, że zasada równej płacy za pracę jest ogólnie przestrzegana. Jednocześnie ustanawia się przepisy specjalne, akceptujące wyraźne zróżnicowanie wg płci, chroniące kobiety od warunków szkodliwych dla zdrowia i przyznające im pierwszeństwo w zajmowaniu stanowisk ułatwiających zorganizowanie życia rodzinnego.

481. ROTH E.: Beruf und Familie durch Rechtsgarantien besser im Einklang.- Arb.u.Arb.-Recht 1989 nr 6 s.133-134.

Dzięki gwarancjom prawnym można lepiej pogodzić pracę zawodową z życiem rodzinnym.

Omówiono przepisy prawne b.NRD gwarantujące kobietom pracującym równe prawa z mężczyznami, możliwości uczenia się, uczestnic-

twa w życiu politycznym i społecznym itp. Ustawowy czas pracy dla matek pracujących wynosi 40 godz., korzystają one ze zwolnień na pielęgnację chorego dziecka, otrzymują coraz wyższe dodatki na dzieci, po urlopie macierzyńskim mają zapewniony powrót do pracy.

482. SAVATIER J.: Travail de nuit des femmes et droit communoutaire.- Droit.Soc. 1990 nr 5 s.466-471.

Praca nocna kobiet i ustawodawstwo społeczne.

W styczniu 1990 r. do francuskiego sądu wpłynęła sprawa zatrudnienia w porze nocnej w laboratorium fotograficznym 9 kobiet. Sąd do spraw wykroczeń - do którego trafił protokół inspektora pracy przeciw właścicielowi zakładu - zwolnił pracodawcę od odpowiedzialności za zatrudnianie kobiet w porze nocnej, gdyż jest to zgodne z przyjętą we Francji zasadą dowolnego kształtowania godzin pracy oraz dostępem kobiet do wszystkich zawodów i równego traktowania w zakresie warunków pracy i płacy. Podkreślono, że Francja jest sygnatariuszem Traktatu Rzymskiego, respektując zasadę równouprawnienia, powinna jednak przestrzegać specjalnych uprawnień związanych z ciążą i macierzyństwem. W rozpatrywanym przypadku kobiety pracowały w warunkach zgodnych z bhp i pracodawca działał zgodnie z przysługującym mu prawem elastycznego rozkładu godzin pracy.

483. WOMEN'S work, men's work. Sex segregation on the job / ed. B.F.Reskin,H.I.Hartman.- Washington: Nat.Acad, 1986.- 173 s.

Praca kobiet, praca mężczyzn. Płeć powodem segregacji w miejscu pracy.

Wzrastające znaczenie kobiet na rynku pracy, a równocześnie narastający problem segregacji pracowników ze względu na płeć. Przejawy tej segregacji ujawniają się przy analizie zarobków uzyskiwanych przez mężczyzn i kobiety na porównywalnych stanowiskach pracy, a także przy analizie stanowisk zajmowanych przez kobiety. Rozmiary zjawiska segregacji - dotychczasowe i przewidywane /do 1990r./. Wyjaśnienie niektórych jej przyczyn, m.in. przekonania kulturowe o podziale zadań w rodzinie i społeczeństwie. Działania mające na celu zniesienie segregacji, przede wszystkim poprzez prawne uregulowanie tego zagadnienia, a także stworzenie możliwości nabywania kwalifikacji, przejmowania niektórych obowiązków /np. rodzinnych/ przez wyspecjalizowane agendy.

484. ZMIANY w pozycji zawodowej kobiet w Japonii. Oprac. A. Semenowicz.- Sygnały CINTE 1989 nr 5-1 s.1-6 tab. bibliogr.

Omów. ustawy z 1 kwietnia 1986r. o równości zawodowej kobiet i mężczyzn w Japonii.

## V. ZATRUDNIENIE DZIECI I MŁODZIEŻY

### 1. Praca dzieci

485. BEQUELE A., BOYDEN J.: Working children: current trends and policy responses.- Int.Labour Rev. 1988 nr 2 s.153-172.

Praca dzieci - aktualne trendy i proponowane rozwiązania.

Omówiono m.in.: 1/ formy zatrudniania dzieci oraz zagrożenie związane z wykonywaniem przez nie rozmaitych prac, 2/ zarobki dzieci, 3/ związek między pracą a nauką i zdobywaniem kwalifikacji. Sporo miejsca poświęcono zagadnieniom legislacyjnym, zwracając uwagę na nagminne nierespektowanie przepisów prawa. Autorzy pozytywnie ocenili programy z lat 70-tych i 80-tych, których celem jest ochrona dzieci pracujących.

486. BURRA N.: Out of sight, out of mind: working girls in India.- Int.Labour Rev. 1989 nr 5 s.651-660.

Co z oczu, to z serca - pracujące dziewczynki w Indiach.

W 1981 r. było w Indiach 263 mln dzieci poniżej 14 lat. Około 11,2 mln z nich jest klasyfikowana jako pracownicy zaangażowani w działalność ekonomiczną realizowaną w normalnym czasie pracy. Szczególnie zła jest sytuacja dziewcząt. Wynika to m.in. z następujących przyczyn: 1/ są one zatrudniane głównie w sektorze tzw. niezorganizowanym, a więc pracują nielegalnie. Wykonują słabo opłacane i nie wymagające kwalifikacji prace, nie dają one także szansy na poważniejszy rozwój umiejętności zawodowych, 2/ dziewczęta częściej i szybciej niż chłopcy przerywają naukę w szkole. Fakt ten poważnie rzutuje na późniejsze kariery zawodowe.

487. CHILD labour: a briefing manual.- Geneva: ILO, 1986.- 82 s.

Praca dzieci - przegląd zagadnień.

Wyciąg z raportu MOP w sprawie pracy dzieci, w którym przedstawiono rozmiary zjawiska oraz przedsięwzięcia unormowania tych zagadnień na forum międzynarodowym. Podano pełny tekst Deklaracji Praw Dziecka, konwencję w sprawie minimum wieku oraz zalecenia w tej sprawie, ratyfikacje uchwalonych przez MOP konwencji.

488. DESMOND-LONGFORD M.M.: Seminaire sur les moyens d'eliminer l'e ploitation du travail des enfants partout dans le monde. New York: Nat.Un., 1985.- 31 s.

Seminarium nt. sposobów eliminowania w całym świecie pracy dzieci.

Komisja Praw Człowieka w dniu 12 marca 1984 r. przyjęła rezolucję przeciwko naruszeniu praw człowieka przez eksploatację dzieci w pracy. Seminarium zorganizowane w 1985 r. w Genewie

poświęcono m.in. omówieniu: 1/ sposobów i zasięgu eksploatacji pracy dzieci, 2/ przyczyn tej eksploatacji, 3/ doświadczeń i programów zmierzających do zlikwidowania tych praktyk, 4/ środków do przeprowadzenia takiej akcji w skali międzynarodowej i w ramach poszczególnych krajów przez organizacje międzynarodowe, regionalne i pozarządowe. Zdefiniowano pojęcie "praca dzieci". Wśród przyczyn sprzyjających eksploatacji dzieci wymieniono jako podstawowe: ekonomiczne /np.dzieci bezrobotnych/, socjalne /zacofany system szkolnictwa/, prawne /niedociągnięcia w ustawodawstwie/, kulturowe /zacofanie krajów rozwijających się/.

489. DÜWELL F.J.: 150 Jahre gesetzliches Verbot der Kinderarbeit in Deutschland.- Arb.u.Recht 1989 nr 8 s.233-240.

150 lat ustawowego zakazu pracy dzieci w Niemczech.

Przegląd i ocena kolejnych ustaw regulujących problem pracy dzieci i młodocianych - począwszy od 1839 poprzez dalsze ustawy XIX -wieczne Niemiec cesarskich, w okresie nazizmu, wreszcie w RFN po II wojnie światowej. Luki i braki obecnie obowiązującego ustawodawstwa w tej dziedzinie i potrzeba ich uzupełnienia.

490. MAYERS W.E.: Les enfants des rues: comparaison entre quatre études menées an Amérique du Sud.- Revue Int.Trav. 1989 nr 3 s. 357-372, tab.

Dzieci ulicy: porównanie czterech badań przeprowadzonych w Ameryce Południowej.

Od kilku lat rośnie w krajach Trzeciego Świata liczba "dzieci ulicy" zarabiających handlem i drobnymi usługami. Autor porównuje wyniki badań przeprowadzonych w Boliwii, Brazylii, Paragwaju i Peru, którymi objęto rodzaj i czas pracy tych dzieci, ich zarobki, sytuację rodzinną, wychowanie, naukę, ich potrzeby i aspiracje.

491. ROSNER J.: Praca zarobkowa dzieci.- Ochr.Pr. 1989 nr 5 s.3.

Praca dzieci w krajach rozwijających się i zalecenia MOP-u.

492. SAVE the working children.- Int.Labour Org.Inf. 1988 nr 3 s.1-2.

Ratujcie pracujące dzieci.

Problem pracy dzieci w takich krajach jak: Brazylia, Kolumbia, Egipt, Hongkong, Indie, Kenia, Peru i Filipiny. Potrzebne jest wprowadzenie odpowiedniego ustawodawstwa w tych krajach, gdzie to jeszcze nie nastąpiło oraz wzmożona kontrola nad jego przestrzeganiem.

493. Le TRAVAIL des enfants: des victimes invisibles.- Inf. Org.Int.Trav. 1990 nr 2 s.8.

Praca dzieci: niedostrzegane ofiary.

Streszczenie raportu przygotowanego przez MOP dotyczącego pracy dzieci. Stwierdzono postęp w walce z zatrudnieniem dzieci. Jest to efektem wprowadzania w wielu krajach rozwijających się, ale również i rozwiniętych, nowych regulacji prawnych zbliżonych coraz bardziej do norm międzynarodowych. Zmniejsza się liczba dzieci pracujących w przemyśle budowlanym, wzrasta w małych przedsiębiorstwach i zakładach prowadzonych przez rodzinę, a także w rolnictwie. Miliony dzieci pracują na ulicy, jako kolporterzy gazet, pucybuty, myją samochody lub jako służba domowa.

494. WSPÓŁCZESNE niewolnictwo. Oprac. /ro/.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1988 nr 255 s.25-26. ✱ RFN: praca dzieci. Oprac. /ro/.- Tamże nr 255 s.27-30.

Praca dzieci w Wlk.Brytanii i RFN.

## 2. Praca młodzieży

495. DEMOGRAFICZNO-społeczne cechy zespołów pracy młodzieży w europejskich krajach socjalistycznych / oprac. E.Fedorowicz; Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej. Ośrodek Informacji Centralnej.- Warszawa : CINTE, 1987.- 40 s.- (Materiały Informacyjne dla Centralnej Kadry Kierowniczej / CINTE ; 9) .- Bibliogr.

496. FOUCAULT-MOHAMMED C.: ILO regulations to protect young workers.- Labour Educ. 1987 nr 1 s.5-9.

Rozporządzenia MOP chroniące pracę młodzieży.

Omówiono 18 konwencji i 26 zaleceń uchwalonych przez MOP w latach 1919-1987. Dotyczą one minimalnej granicy wieku przy przyjmowaniu do pracy młodocianych, badań lekarskich, pracy nocnej, warunków zatrudnienia i specjalnych programów dotyczących pracy młodzieży oraz dostępu do szkolenia zawodowego.

497. GONTARSKI Z.: Społeczno-ekonomiczne problemy zatrudnienia młodzieży w krajach RWPG / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa: IPiSS, 1985.- 102 s. -(Studia i Materiały / IPiSS ; z.21). - Tabele.

Tenże: Warszawa: IPiSS, 1985.- 17 s. -(Informacje - Eksperty-zy - Propozycje - Metody / IPiSS ; 4). ; Pr.Zabezp.Społ. 1985 nr 12 s.38-46.

498. GRANT P.: Youth employment and technological change: the educational and social implications.- Aldershot: Avebury,1987.- 393 s.- Tabele.

Zatrudnienie młodzieży a zmiany technologiczne - implikacje edukacyjne i społeczne.

Wyniki badań przeprowadzonych w szkołach Reading, Harlow oraz w szkołach Londynu i jego okolic. Dotyczyły one: losów życiowych i zawodowych młodzieży szkolnej. Przedstawiono problemy zatrudnienia młodzieży w Wlk.Brytanii od początku stulecia do chwili obecnej, problemy bezrobocia oraz kształcenia i przygotowania zawodowego. Zaprezentowano również niektóre dane z tego zakresu dotyczące: Szwecji, Japonii, USA, RFN i ZSRR.

499. GRIGORAS W., SAMUOLIS G.: Formy pracy studentów w Litewskiej SRR. Tł.A.Chomicz.- Polit.Społ. 1987 nr 11/12 s.27-28, tab.

Studenci jako rezerwa zasobów pracy.

500. JEUNES d'aujourd'hui.- Not.Et.Doc. 1987 nr 4843, 168 s.

Dzisiejsza młodzież.

Omówiono m.in. problemy związane z zatrudnieniem młodzieży. Podkreślono,że podejmują oni pracę głównie w sektorze usług, a także trudności ze znaleziem pracy, związane nie tylko z brakiem miejsc pracy lecz również z nieodpowiednim wykształceniem.

501. Les JEUNES travailleuses aujourd'hui.- Femmes au Trav. 1986 nr 1, 82 s.

Młode pracownice dzisiaj.

Publikacja poświęcona perspektywom zatrudnienia i warunków pracy młodzieży. W 1986 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy wpisała do porządku dziennego sprawy dotyczące młodzieży, m.in. doskonalenie zawodowe, przygotowanie miejsc pracy dla przyszłych kadr - szczególnie młodych kobiet - zapewnienie dobrych warunków pracy itp.

502. KOŚMIDER J.: Wybrane problemy młodzieży w pracach UNESCO.- Kult.i Społ. 1985 nr 4 s.265-272 bibliogr.

M.in. zatrudnienie młodzieży.

503. MARKEY J.P.: The labor market problems of today's high school dropouts.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 6 s.36-43, tab.wykr.

Problemy zatrudnienia uczniów szkół średnich przerywających naukę.

W ciągu ostatnich dwudziestu lat, przeciętnie 700 tys. uczniów amerykańskich szkół średnich przerywało corocznie naukę. Prowadzone badania pozwalają poznać skład społeczny tej grupy i przyczyny porzucania szkoły oraz możliwości znalezienia przez nich pracy. Niewielu młodych porzucało szkołę po to, aby zacząć pracować. Odsetek bezrobotnych, w tej grupie jest znacznie większy niż wśród pracowników o dłuższym stażu pracy.

504. MELVYN P.: Young people's access to work. Report on a European Expert Meeting.- Vienna: ECSWTR, 1985.- 14 s.

Dostęp młodzieży do pracy.

Raport ze spotkania ekspertów, które odbyło się w 1983 r. w Sunnik /Holandia/. Przedstawiono opinie ekspertów na temat dostępu młodzieży do pracy w poszczególnych krajach: w Danii, Grecji, Rumunii, Szwajcarii, na Węgrzech i Cyprze oraz informację o niektórych przedsięwzięciach, np. w dziedzinie przygotowania zawodowego młodzieży. Omówiono wyniki badań ilustrujące rozmaite lokalne inicjatywy podejmowane w Wlk.Brytanii, Francji, RFN, Kanadzie, Szwecji, we Włoszech oraz Irlandii. Przedstawiono problemy szkolenia, zapotrzebowania na siłę roboczą, dostępu młodzieży do lokalnych inicjatyw stwarzających możliwości zatrudnienia, politykę społeczną w dziedzinie zatrudnienia.

505. PASCAUD E., SIMONIN B.: L'emploi des jeunes dans des zones en restructuration industrielle. Le rôle des politiques éducatives et de l'aide á l'insertion professionnelle.- Trav.et Emploi 1987 nr 34 s.13-29.

Zatrudnienie młodych w rejonach przemian strukturalnych w przemyśle. Znaczenie polityki kształcenia i pomocy dla rozpoczynających pracę zawodową.

Zachodzącym obecnie zmianom strukturalnym w przemyśle francuskim towarzyszą przegrupowania w strukturze zatrudnienia. Stanowi to poważny problem dla młodzieży, przygotowującej się do podjęcia pracy zawodowej. Modyfikacje systemu kształcenia i ułatwienia startu zawodowego mogą się przyczynić do rozwiązania tego problemu. Przeanalizowano skuteczność podejmowanych w tym zakresie działań na przykładzie czterech wybranych regionów. Okazało się, że system oświatowy w niewielkim tylko stopniu dostosowuje się do nowej sytuacji. Wynika to m.in. z braku korzystniejszych perspektyw zatrudnienia absolwentów modernizowanych szkół. We wszystkich regionach stosowano różne formy działań ułatwiających młodym rozpoczęcie pracy. Ich skuteczność zależała w dużej mierze od sytuacji ekonomicznej regionu i od organizacji naboru pracowników w najważniejszych gałęziach przemysłu.

506. - , - : Politiques de formation et d'emploi des jeunes.- Echange Trav. 1988 nr 37 s.26-28.

Polityka kształcenia i zatrudnienia młodzieży.

Omówiono problemy unowocześnienia kształcenia technicznego i zawodowego, kształcenie przemienne, programy promocji zatrudnienia młodzieży. Wskazano m.in., że zjawisko szybko narastającego bezrobocia wśród młodych nie zawsze związane jest z jakością kształcenia zawodowego, natomiast często dotyczy m.in. takich problemów jak specyfika lokalnego rynku pracy. Przedstawiono podstawowe założenia polityki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży.

507. PROKOP E.: Arbeit für die Jugend.- Arb.u.Wirtsch. 1988

nr 10 s.6-7.

Praca dla młodzieży.

W czerwcu 1988 r. austriacki oddział Klubu Rzymskiego zorganizował w Wiedniu sympozjum poświęcone zatrudnieniu młodzieży i programom podnoszenia ich kwalifikacji, z udziałem delegatów z 13 krajów Europy Wschodniej i Zachodniej. Uznając zatrudnienie młodzieży, przede wszystkim w wieku 20-30 lat, za konieczność społeczną, omówiono problemy walki z bezrobociem, tworzenie nowych miejsc pracy, nauki i szkolenia zawodowego i polityki w tym zakresie.

508. PUGE A.: Your first job.- London: Kogan Page 1985.- 117 s.

Twoja pierwsza praca.

Książka przeznaczona dla młodych ludzi kończących naukę w Wlk.Brytanii. Zawiera różne praktyczne porady: jak przygotować się do przyszłego zawodu poprzez właściwy dobór głównych przedmiotów w najwyższych klasach; jak zatrudnić się jeszcze przed ukończeniem szkoły, nabierając przy tym doświadczeń w pracy. Przedstawiono problem właściwej pracy i możliwości jej zdobycia w różnych sektorach gospodarki, pod kątem własnych zainteresowań, wiadomości i uzdolnień. Wskazano także jak postępować w przypadku utracenia pracy, lub przy trudnościach w uzyskaniu zatrudnienia, co przysługuje bezrobotnym i jakie są ich uprawnienia itp.

509. SMITH M. : Developing youth work.- Philadelphia: Open Univ.Press,1988.- 177 s.- Bibliogr.

Rozwój zatrudnienia młodzieży.

Przedstawiono przemiany zachodzące w świecie współczesnej młodzieży w związku z pracą, zmiany w postawach i zachowaniach, oczekiwania wobec pracy, potrzeby rynku pracy itp. Zwrócono uwagę na: określenie zadań, jakie młodzież stawia przed sobą, kryzys, jaki dotknął sferę pracy i służby związane z przygotowaniem młodzieży do pracy, poradnictwo, pośrednictwo pracy, na propozycje zapewnienia odpowiedniego przygotowania zawodowego i ogólnego, w tym również na wpływ oddziaływania wychowawczego środowiska ludzi dorosłych.

510. WISE R.L., HAUTE T., JONZON B.: Beschäftigungspolitik für Jugendliche.- Soz.Sicherheit 1990 nr 6 s.182-188.

Polityka zatrudnienia wobec młodzieży.

Rezultaty polityki zatrudnieniowej, wprowadzonej w Szwecji z początkiem lat 80-tych, a mającej na celu zapewnienie odpowiedniej liczby miejsc pracy dla młodzieży. Opierała się ona na założeniu, że młodym ludziom należy zagwarantować zatrudnienie korzystając z dwóch środków: specjalne miejsca pracy dla nich oraz zatrudnienie grupowe. W ramach tej polityki uzyskali oni możliwość poszerzenia swych umiejętności zawodowych, dostęp do środków finansowych umożliwiających samokształcenie. Po 10-letnim okresie realizacji tego programu, sytuacja młodzieży na szwedzkim rynku pracy umocniła się, jest wśród niej mniej bezrobotnych niż w innych krajach Zachodu. Omówiono m.in. przyczyny bezrobocia mło-

dzieży, środki aktywizujące ich zatrudnienie oraz oceniono zastosowane instrumenty i środki zaradcze.

511. WOLIŃSKA I., SAJKIEWICZ B.: Problemy przygotowania zawodowego młodzieży, jej awansu i płac w krajach RWPG / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1990. - 72 s. - (Studia i Materiały / IPiSS ; z.9).

M.in. system zatrudnienia młodzieży - absolwentów różnego typu szkół.

512. YOUTH employment programme brings union dissatisfaction to a head. Spain.- Soc.a.Labour Bull. 1988 nr 4 s.489-492.

Program zatrudnienia młodzieży skrytykowany przez związki zawodowe. Hiszpania.

Z krytyką związków zawodowych spotkał się program zatrudnienia młodzieży. Przewidywał m.in. zachęty do zatrudnienia osób młodych po raz pierwszy szukających pracy. Przedsiębiorstwa mogą zatrudniać takie osoby dając im tylko płacę minimalną. Pracodawcy są ponadto zwolnieni z opłacania za nie składki ubezpieczeniowej. Nie osiągnięto porozumienia w sprawie zasiłków dla bezrobotnych. Głównym przedmiotem sporu jest przyznanie prawa do zasiłku osobom nigdy dotychczas nie pracującym.

513. YOUTH initiatives in the European Community: "Info-Action 1985". Conference.- Soc.Europe 1986 suppl.nr 5, 42 s.

Inicjatywy młodzieży we Wspólnocie Europejskiej: "Info-Action 1985". Konferencja.

Przedstawiono i omówiono rezultaty konferencji zorganizowanej w 1985 r. w Luksemburgu poświęconej inicjatywom młodzieży w dziedzinie informacji. Inicjatywy młodzieży w części subsydiowane przez EWG, dotyczą upowszechniania informacji na temat możliwości kształcenia oferowanych przez krajowe lub wspólnorynkowe systemy edukacyjne, a także na temat możliwości zatrudnienia, jakie oferuje rynek pracy młodym ludziom.

---

A b s o l w e n c i

514. AMIRAULT T.A.: The class of '86: one year after graduation.- Occup.Outl.Q. 1990 nr 2 s.10-31.

Rocznik '86 - rok po dyplomie.

Wyniki badań losów zawodowych absolwentów colleg'ów z 1986 r. Ocenia się, że był to rocznik, który wszedł na rynek pracy w warunkach korzystniejszych niż roczniki poprzednie. 73 % absolwentów miało pełnoetatowe zatrudnienie, 12 % pracowało na części etatu i 4 % nie znalazło pracy. 3/4 pracowało w zawodach wymagających wykształcenia na poziomie colleg'u. Przedstawiono szczegółowe charakterystyki dla 18 grup zawodów: wielkość zatrudnienia

zgodność zatrudnienia z wyuczonym zawodem oraz praca w zawodach innych niż wyuczony.

515. BASLIK V.: Adaptace nastupujicich absolventů vysokych škol.- Mod.Řizeni 1989 nr 11 s.12-13.

Adaptacja absolwentów szkół wyższych.

Formalna strona procesu adaptacji absolwentów szkół wyższych określona jest wskazówkami metodycznymi począwszy od szczebla ministerstwa aż do poziomu przedsiębiorstwa. Praktyka w tej dziedzinie bywa odmienna. Nie są przestrzegane ogólnie przyjęte zasady. Omówiono błędy popełniane przez przełożonych, które powodują, że nowo zatrudniani pracownicy nie adaptują się w miejscu pracy, zwalniają się, zwiększając wskaźnik fluktuacji.

516. BRADDOK D.J., HECKER D.E.: The class' of 84 one year after graduation.- Occup.Outl.Q. 1988 nr 2 s.17-44, tabl wykr.

Absolwenci'84 w rok po uzyskaniu dyplomu.

Związek kierunków studiów z przyszłym zatrudnieniem - wyniki badań przeprowadzonych przez Ośrodek ds.Statystyki Edukacji. W oparciu o informacje uzyskane od 10 tys. absolwentów colleg'ów określono sytuację w zakresie ich zatrudnienia w 1985 r. Zanalizowano dane dla całej grupy z rozbiciem na 20 głównych kierunków studiów. Zbadano w jakim stopniu podjęta praca odpowiada ukończonym studiom, a także o ile uzyskanie stopnia naukowego ułatwia otrzymanie pracy, oraz ilu jest bezrobotnych itp.

517. CREIGH S., REES A.: Graduates and the labour market in 1980 r.- Employment Gaz. 1989 nr 1 s.17-28, tab.

Absolwenci na rynku pracy w latach 80-tych.

Analiza sytuacji absolwentów uczelni brytyjskich na rynku pracy w latach 1983-1987, w oparciu o informacje zawarte w "Przeglądzie siły roboczej" z 1987 r. Obejmował on 2 mln absolwentów, czyli 6 % ogółu siły roboczej. Tabele obrazują zatrudnienie absolwentów według rodzajów przemysłu, regionów i wielkości miejsca pracy, uwzględniając rodzaj wykonywanych zadań, rozkład godzin pracy, stan bezrobocia, a także zmiany jakie zaszły w tych latach, udział kobiet z dziećmi w wieku przedszkolnym itp.

518. GRIFFIN Ch.: Typical girls? Young women from school to the job market.- London: Routledge, 1985.- 226 s.- Tabele, bibliogr.

Droga młodych kobiet ze szkoły na rynek pracy.

Praca oparta na serii luźnych wywiadów i obserwacjach badanego środowiska. Przedstawiono w niej takie problemy jak: wybór zawodu, początki kariery zawodowej oraz sytuację na młodzieżowym rynku pracy. Książka stanowi protest przeciwko stosowanym dość powszechnie stereotypom "typowych" dziewcząt i apel o indywidualne traktowanie młodych kobiet, branie pod uwagę ich własnego zdania i opinii o sobie samych.

519. HERRIOT P.: Graduate recruitment - getting it right.- Employment Gaz. 1987 nr 2 s.78-83, tab.

Rekrutacja absolwentów - właściwe metody postępowania.

Podsumowanie wyników badań nad systemami rekrutacji do pracy w przedsiębiorstwach absolwentów szkół wyższych w Wlk.Brytanii. Krytyczna ocena praktyk i metod rekrutacji i preselekcji przyszłych pracowników, konieczność stosowania bardziej skutecznych sposobów: precyzyjna ocena potrzeb własnych przedsiębiorstwa i dobieranie kandydatów pod tym kątem, stosowanie właściwych instrumentów /np. nie tylko preferowanie formy wywiadów, ale korzystanie z odpowiednich testów psychologicznych/, negocjowanie i uzgadnianie odpowiednich umów z przyszłymi pracownikami.

520. PHILLIPS C.: The mature graduate labour market.- Employment Gaz. 1987 nr 6 s.285-290, teb. bibliogr.

Rynek pracy osób kończących studia wyższe.

Przegląd i analiza stanu i możliwości zatrudniania młodych ludzi kończących studia wyższe w Wlk.Brytanii w wieku 25 lat i więcej - w porównaniu z ich kolegami w wieku "konwencjonalnym". Wyniki pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że na ogół w nieco lepszej sytuacji pod względem możliwości znalezienia pracy zgodnie z wyuczonym zawodem są absolwenci w wieku "konwencjonalnym". Wyjątek stanowią takie sektory jak: oświata i rolnictwo.

521. SARGENT J., PFLEEGER J.: The job outlook for college graduates to the year 2000: a 1990 update.- Occup.Outl.Q. 1990 nr 2 s.3-8.

Przegląd stanowisk pracy dla absolwentów colleg'ów do roku 2000.

Możliwości znalezienia pracy przez absolwentów colleg'ów w najbliższym dziesięcioleciu będą pod wieloma względami podobne do poprzedniego. Oznacza to, że ok. 92 % absolwentów wchodzących na rynek pracy w latach 1988-2000 ma szansę znaleźć zatrudnienie wymagające wykształcenia na tym właśnie poziomie. W latach 1980-88 absolwenci colleg'ów zwiększyli swoją liczebność na rynku pracy o 39 %, podczas gdy liczba wszystkich pracowników wzrosła o 13,5%. Popyt na tych absolwentów był spowodowany przede wszystkim wzrostem zatrudnienia w zawodach tradycyjnie wymagających studiów. Trzeba było zapełnić miejsca pracy tych, którzy odeszli na emeryturę. Trzecim zasadniczym powodem było podniesienie wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach.

522. TARSH J.: New graduate destination.- Employment Gaz. 1989 nr 11 s.581-598, tab.

Los nowych absolwentów.

Przedstawiono problemy zatrudnienia w 1987 r. w Wlk.Brytanii absolwentów wyższych uczelni różnego rodzaju. Zwrócono uwagę na główny przedmiot studiów wybranych przez nich, powodzenie w znalezieniu pierwszej pracy, jej rodzaj i sektor gospodarki, w którym udało się znaleźć zatrudnienie.

523. TEICHLER U.: Badania nad kształceniem wyższym i pracą w Europie /1-2/. Tł.A.Gajewska.- Życie Szk.Wyż. 1990 nr 8 s.3-22, nr 6 s.13-14.

Zmieniające się szanse zatrudniania absolwentów a wzrastająca ich liczba. Rozwój bezrobocia wśród absolwentów.

524. YOUNG people leaving school.- Employment Gaz. 1989 nr 7 s. 365-370, tab.

Młodzi ludzie opuszczający szkołę.

Dane szacunkowe i przewidywania sięgające do roku 2000, dotyczące młodych ludzi kończących szkołę w Wlk.Brytanii i ich szanse wejścia na rynek pracy. Uwzględniono liczbę absolwentów we wszystkich kolejnych latach omawianego okresu, z rozbiciem na chłopców i dziewczęta oraz przewidywaną liczbę absolwentów podejmujących dalsze studia lub pracę.

525. WAGNER H.: Die Arbeits - Stipendiaten - Konzeption /ASt/.- Personal 1987 nr 4 s.138-142.

Koncepcja tworzenia tzw. "stypendystów pracy".

Koncepcja modelowa absolwenta wyższej uczelni /zawodowej/ o specjalnościach związanych z organizacją i kierowaniem. Istnieje konieczność kształcenia wysoko kwalifikowanych menedżerów XXI wieku, zdolnych do prawidłowego tworzenia struktur organizacyjnych dostosowanych do programów rozwoju gospodarczego państwa. Korzyści z zatrudniania tego rodzaju absolwentów zyskują również przedsiębiorstwa, gdzie mają oni możliwość rozwijania swoich zdolności i umiejętności kierowania i zarządzania zespołami pracowniczymi.

Zatrudnienie młodzieży niepełnosprawnej zob. poz.532,555.

Zob. też Bezrobocie młodzieży /s.175-177/.

## VI. ZATRUDNIENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. REHABILITACJA PRZEZ PRACĘ

526. BEHINDERTE und Rehabilitation. Zweiter Bericht der Bundesregierung über die Lage der Behinderten und die Entwicklung der Rehabilitation.- Bonn: BAS, 1989.- 198 s.

Inwalidzi i rehabilitacja. Drugie sprawozdanie rządu federalnego o sytuacji inwalidów i rozwoju inwalidztwa. RFN.

Sprawozdanie rządu RFN na temat tytułowej kwestii, przedłożonej w parlamencie przez federalnego ministra pracy w 1989 r. Tekst zawiera informacje o całokształcie świadczeń i środków przysługujących inwalidom różnych kategorii w celu zapewnienia im zawodowej i społecznej akceptacji i rehabilitacji.

527. CORNES P.: The future of work for people with disabilities:

a view from Great Britain.- New York: World Rehab. 1985.- 80 s. - Tabele, bibliogr.

Praca na rzecz ludzi niepełnosprawnych.

Omówiono stopień przygotowania zawodowego służb rehabilitacyjnych do podjęcia zadań w społeczeństwach postindustrialnych. Szczegółowo przedstawiono m.in. rehabilitację i zatrudnienie ludzi niepełnosprawnych w Wielkiej Brytanii - wyniki badań w zakresie polityki rehabilitacji zawodowej, jej skuteczności w zakresie świadczenia usług; przyszłość rehabilitacji zawodowej.

528. COUNCIL recommendation on employment and training of the disabled.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.173-175, tab.

Zalecenia Rady EWG dotyczące zatrudnienia i szkolenia osób niepełnosprawnych.

W krajach EWG 10% ludności to osoby niepełnosprawne. Rada EWG przy poparciu Komisji i Parlamentu Europejskiego, wydała zalecenia dotyczące zatrudnienia i szkolenia osób niepełnosprawnych. Dotyczą one między innymi dostępu do zatrudnienia, szkolenia i doradztwa zawodowego, ochrony przed zwalnianiem z pracy itp. Zaleca się podejmowanie różnych pozytywnych akcji w tym kierunku, stosowanie polityki preferującej osoby niepełnosprawne, współpracę z instytucjami zajmującymi się rehabilitacją inwalidów. Załączona tabele określa procent zatrudnienia inwalidów w różnych rodzajach zakładów pracy obowiązujący w 11 krajach EWG.

529. DILL M., GEDON W., GEMSJAGER W.: Arbeits und Berufsförderung Behinderter.- Stuttgart: Verl.W.Kohlhammer 1988.- 157 s.

Praca i pomoc zawodowa dla ludzi niepełnosprawnych.

Pomoc dla osób niepełnosprawnych, zwłaszcza w sferze rozwiązywania ich problemów zawodowych, jest jednym z centralnych punktów zachodnioniemieckiej polityki socjalnej. Przedstawiono, budowany od lat przez instytucje i organizacje socjalne, system rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych umożliwiający im wejście w aktywne życie zawodowe. Przedstawiono program działalności w zakresie rehabilitacji zawodowej Federalnego Urzędu Pracy, a także różnego typu instytucje zajmujące się tą problematyką. Omówiono metody rehabilitacji zawodowej ludzi dotkniętych ciężkim kalectwem. Wskazano na konieczność nowych rozwiązań prawnych z zakresu rehabilitacji zawodowej.

530. DZIUBIŃSKA-MICHALEWICZ M.: Opieka społeczna nad niepełnosprawnymi w Szwecji.- Polit.Społ. 1989 nr 8 s.21-25.

M.in. zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

531. GROLLEMUND P.: L'emploi des travailleurs handicapés quelle priorité?- Echange Trav. 1989 nr 3 s.52-54.

Pierwszeństwo w zatrudnieniu pracowników niepełnosprawnych?

Problem odpowiedzialności dyrektorów przedsiębiorstw w warunkach rosnącej aktywności zawodowej pracowników niepełnosprawnych. Powstały grupy i organizacje koordynujące te sprawy oraz inspektoraty pracy zapewniające - we współpracy z przedsiębiorstwem - "zielone światło" dla rozwoju zawodowego niepełnosprawnych, pomocy w rekrutacji, w walce z barierą psychologiczną i z zastrzeżeniami ze strony pracodawców. W efekcie tych działań od 1988 r. wzrosła rekrutacja do pracy w zwykłych warunkach i do pracy chronionej. Rośnie zakres udzielanej pomocy oraz liczba zawieranych umów indywidualnych.

532. GUTOWICZ W.: Rehabilitacja zawodowa młodzieży przedmiotem obrad międzynarodowego grona ekspertów.- Biul.Inf.Rehab.Inwal. 1988 nr 3 s.3-10.

Omów. Międzynarodowego Spotkania Ekspertów nt." Młodzież a niepełnosprawność - nowe doświadczenia w rehabilitacji zawodowej i zatrudnieniu". 25-30 października 1988 r.

533. HANDICAPÉS.- Vie Soc. 1988 nr 2/3 s.87-88.

Niepełnosprawni.

Omówiono dwa dekrety ze stycznia 1988 r. dotyczące urzeczywistnienia reformy o obowiązku zatrudnienia niepełnosprawnych. Od 1.I. 1988 r. pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników zobowiązany jest zatrudnić 3% osób niepełnosprawnych, w 1991 r. liczba ta powinna wzrosnąć do 6% ogółu personelu. Sprawy związane z tym obowiązkiem powinny być uzgadniane z odnośnymi władzami departamentu właściwego dla miejsca położenia zakładu pracy.

534. The HEARING-impaired employee: an untapped resource/ ed. C.G.Fritz, N.Smith.-London: Taylor a. Francis, 1985.- 141 s.

Pracownik z zaburzeniem słuchu: niewykorzystane zasoby.

Ujęty w formie pytań i odpowiedzi poradnik dla pracodawców, którzy zatrudniają /lub zamierzają to zrobić/ osoby głuche lub niedosłyszące. Uwzględniono tu takie zagadnienia jak: metody porozumiewania się z głuchymi, metody ich rekrutacji, sposoby ich integracji z innymi pracownikami, a także przykłady osób głuchych zatrudnionych w różnych instytucjach i przedsiębiorstwach.

535. HULEK A.: Niektóre problemy rehabilitacji inwalidów w Europie. Konferencja w Atenach.- Polit.Społ. 1989 nr 9 s.39-40.

21-22 kwietnia 1989 r.

536. - : ONZ o niepełnosprawnych. Spotkanie ekspertów w Finlandii.- Polit.Społ. 1990 nr 9 s.34-35.

7-11 maja 1990 r.

537. HULEK A.: Wkraczamy w lata dziewięćdziesiąte. Konferencja Rehabilitation International w Irlandii.- Polit.Społ. 1991 nr 7 s. 34-35.

M.in. rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie inwalidów. Dublin 20-25 maja 1990 r.

538. KRUMIN G.A.: Zapobieganie inwalidztwu i rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych w Białoruskiej SRR. Tł.Z.Obniski.- Probl.Rehab.Zaw. 1986 nr 3 s.60-72, tab.

M.in. zatrudnienie.

539. LABREGÉRE A.: L'insertion des personnes handicapées.- Not. Et.Doc. 1989 nr 4847, 174 s.

Włączanie osób niepełnosprawnych w życie społeczne i zawodowe.

Skutki oddziaływania wprowadzonej we Francji w 1975 r. ustawy o pomocy socjalnej dla osób niepełnosprawnych. Bilans poczynań władz francuskich ujęto w następujące grupy tematyczne: co to znaczy integrowanie osób niepełnosprawnych w życie społeczne i zawodowe, wybierać miejsce pracy, przygotowywać się wspólnie do wybranego zawodu, pracować razem. Podkreślono też problem pracy chronionej i dokonano porównań międzynarodowych w tym zakresie.

540. LEESE J.: Helping people with disabilities into employment.- Employment Gaz. 1987 nr 7 s.320-324.

Pomoc ludziom niepełnosprawnym w uzyskaniu pracy.

Omówiono różne rodzaje pomocy świadczonej tym osobom w Wlk.Brytanii przy poszukiwaniu pracy: działalność rządowego Departamentu Zatrudnienia i Komisji Usług Personalnych w zakresie informowania opinii publicznej i pracodawców /Kodeks Dobrej Praktyki, filmy propagandowe itp./ różne programy i organizacje centralne i lokalne pomagające osobom niepełnosprawnym, pomoc rządowa w postaci np. ustalania liczby inwalidów, których musi zatrudnić przedsiębiorstwo posiadające więcej niż 20 pracowników, dotacje dla pracodawców na adaptację miejsc pracy dla tej grupy pracowników, zniżki podatkowe, pożyczki na specjalny sprzęt.

541. LILLISTONE D.: Ability counts. Jobs for people with servere disabilities.- Employment Gaz. 1989 nr 3 s.129-132.

Praca dla ludzi niepełnosprawnych.

Przedstawiono program przywracania do aktywnego życia zawodowego lub też uczenia od podstaw zawodu ludzi niepełnosprawnych. Opracowany on został i realizowany jest przez Oddział Ludzi Niepełnosprawnych Brytyjskiej Służby Zatrudnienia. W ramach tego programu tworzy się miejsca pracy dostosowane do osób niepełnosprawnych. Wskazano na korzyści tego programu: możliwość zintegrowania się ludzi niepełnosprawnych w środowisku pracy, szeroki wachlarz zajęć

zawodowych proponowanych im do wyboru, możliwość wykonywania pracy w miejscu zamieszkania tj. bez potrzeby przenoszenia się do innej miejscowości.

542. LOI nr 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.- Ser.Législ. 1988 nr 1 s.1-7.

Ustawa nr 87-517 z 10 lipca 1987 r. o zatrudnieniu inwalidów.

Ustawa stanowi poprawkę do kodeksu pracy; wchodzi w życie 1.I. 1988 r. Każdy pracodawca we Francji zatrudniający co najmniej 20 osób ma obowiązek zatrudnić inwalidów, których udział ma stanowić 6% ogółu zatrudnionych. Wynagrodzenie nie może być niższe niż przewidują to odpowiednie układy zbiorowe. Utworzony zostaje fundusz orientacji zawodowej inwalidów. Przedsiębiorstwo może być zwolnione z obowiązku zatrudnienia osób niepełnosprawnych jeśli wpłaci na ten fundusz odpowiednią kwotę, w proporcji do każdego inwalidy, którego powinno by było zatrudnić.

543. M/a/cFARLANE J.: Technology for the disabled.- Manag. Serv. 1990 nr 4 s.24-26.

Technologia dla osób niepełnosprawnych.

Przedstawiono potrzeby inwalidów w zakresie pomocy technologicznej umożliwiających im udział w rynku pracy, kwestię ustalenia proporcji osób niepełnosprawnych zatrudnianych w Wlk.Brytanii /w porównaniu z RFN i Francją/ oraz zaniedbania w tym zakresie.

544. MIĘDZYNARODOWA Konferencja Pracy. Zalecenie nr 99 dotyczące rehabilitacji inwalidów przyjęte podczas XXXVIII sesji /Geneva 1 VI 1955 r./.- Probl.Rehab.Zaw. 1987 nr 1/2 s.98-106. * Międzynarodowa Konferencja Pracy. Zalecenie nr 168 dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych przyjęte podczas LXIX sesji /Geneva, 20 VI 1983 r./.- Tamże nr 1/2 s.107-114.

545. MOMM V., KÖNIG A.: L'insertion des personnes handicapées dans le collectivité. Une nouvelle conception de leur réadaptation professionnelle et de leur emploi.- Rev.Int.Trav. 1989 nr 4 s.545-559.

Ponowne przystosowanie zawodowe i zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne chcą pracować. Na to zapotrzebowanie odpowiadają przepisy prawa międzynarodowego, ustawodawstwo poszczególnych krajów, działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy, ruch "powrót do społeczności" /RAC/. Podstawowym celem RAC jest włączenie niepełnosprawnych do normalnego życia zawodowego przez zarezerwowanie / także tworzenie/ pewnych miejsc pracy i zawodów szczególnie w usługach, zrównanie szans w zdobywaniu kwalifika-

cji zawodowych, tworzenie programów uwzględniających odmienne warunki w różnych krajach. Działalność ta jest o tyle aktualna, że dotychczasowe programy nie dostarczyły skutecznych instrumentów zapewniających niepełnosprawnym równy start zawodowy.

546. OBLIGATIONS d'emploi des handicapés.- Vie Soc. 1988 nr 4 s.149-150.

Obowiązek zatrudniania ludzi niepełnosprawnych.

Nowe przepisy z 10 VII 1987 r. regulują sprawę ulg podatkowych związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, zależnie od liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników. Przewidziano również kary dla pracodawców uchylających się od tego obowiązku.

547. REGISTERED disabled people in the public sector.- Employment Gaz. 1987 nr 2 s.87-91, tab.

Osoby niepełnosprawne w sektorze państwowym.

Przegląd stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym w Wlk.Brytanii, zgodnie z ustawą o liczbie zatrudnionych inwalidów w przedsiębiorstwach i instytucjach,w których pracuje więcej niż 20 pracowników z 1944 r. Wprawdzie ustawa ta nie obowiązuje instytucji państwowych, mimo to jednak departamenty rządowe i Narodowa Służba Zdrowia zgodziły się dobrowolnie na jej zaakceptowanie. Tabele obrazują liczbę i procent zatrudnionych osób niepełnosprawnych z podziałem na sektory gospodarki.

548. RUGGEBERG A.: Autonom - Leben emeinderahe Formen von Beratung, Hilfe und Pflege zum Selbständingen Leben von und für Menschen mit Behinderungen.- Stuttgart: 1985.- 559 s.

Rec.: Kowalczyk O., Polit.Społ. 1990 nr 7 s.22-26.

Autonomia ludzi niepełnosprawnych w dążeniu do samodzielnego życia oraz formy poradnictwa, pomocy i opieki nad nimi na szczeblu gminy.

M.in. aktywność zawodowa ludzi niepełnosprawnych.

549. The SOCIAL and vocational rehabilitation of the disabled, in the light of the employment situation, Report XXII. Development of multidisciplinary rehabilitation programes and their effectiveness. Report XIII.- Geneva: ISSA, 1989.- 109 s.

Społeczna i zawodowa rehabilitacja osób niepełnosprawnych w świetle sytuacji w zatrudnieniu, Raport XXII. Rozwój multidyscyplinarnych programów rehabilitacji i ich skuteczność, Raport XIII.

Dwa raporty przygotowane na sesję XXIII Zgromadzenia Generalnego Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego we wrześniu 1989 r. w Wiedniu. Obrazują wyniki badań w zakresie rehabilitacji osób niepełnosprawnych i skuteczności odnośnych programów w wybranych krajach.

550. STACE S.: La réadaptation professionelle des femmes handicapées.- Rev.Int.Trav. 1987 nr 3 s.333-350.

Wtórna adaptacja zawodowa kobiet upośledzonych.

Kobieta upośledzona fizycznie ma trudności z wejściem na rynek pracy. Przeanalizowano różne niekorzystne czynniki dotyczące zatrudnienia tej grupy pracowników w krajach o wysokim poziomie rozwoju, jak i w krajach rozwijających się. Przedstawiono zmiany w programach adaptacji zawodowej i możliwości stosowania różnych metod zwalczania dyskryminacji, prowadzące do wzrostu szans zatrudnienia kobiet upośledzonych.

551. ŚWIATOWY program akcji na rzecz osób upośledzonych. Tł. Z.Obniski.- Probl.Rehab.Zaw. 1985 nr 4 s.3-42.

M.in. zatrudnienie niepełnosprawnych.

552. WAGE subsidies for disabled workers.- Soc.a.Labour Bull. 1990 nr 2 s.213.

Subsydia płacowe dla pracowników niepełnosprawnych.

Począwszy od 1981 r. rząd australijski popiera zatrudnienie osób niepełnosprawnych oferując zainteresowanym firmom subsydia płacowe. Jak wykazały ostatnie badania, rezultaty nie były zachęcające, a liczba zatrudnionych inwalidów wzrosła tylko nieznacznie.

553. WIELAND K.: Neue Technologien und Arbeitsplätze für Behinderte.- Z.Arb.-Wiss. 1988 nr 3 s.142-146 wykr. bibliogr.

Nowe technologie a miejsca pracy dla osób upośledzonych.

Wprowadzenie nowych technologii stworzyło możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Mikroelektronika pozwala na usprawnienie badań medycznych i poprawę jakości sprzętu ortopedycznego oraz pozwala zmniejszyć obciążenie fizyczne i pracę mięśni człowieka. Stworzyło to możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wielu nowych zawodach.

554. WILMOWSKA-PIETRUSZYŃSKA A.: System rehabilitacji zawodowej w Republice Federalnej Niemiec.- Mater.Inf.Zakł.Ubezp.Społ. 1990 nr 1 s.17-18.

555. YOUTH and disability - new experiences in vocational rehabilitation and employment.- Eurosocial 1989 nr 34, 59 s.

Młodzież a niepełnosprawność - nowe technologie w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia.

Omówienie Międzynarodowego Spotkania Ekspertów, zorganizowanego w 1988r. w Polsce przez Europejskie Centrum ds Opieki Społecznej oraz Polski Związek Spółdzielni Inwalidów, poświęconego

problemom rehabilitacji i zatrudnienia niepełnosprawnej młodzieży. Sprawozdanie zawiera przebieg obrad, podsumowanie dyskusji, wnioski i zalecenia.

556. ZATRUDNIENIE osób niepełnosprawnych w krajach EWG. Oprac. K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1988 nr 5-2 s.1-7 bibliogr.

557. ŻERAŃSKI R.: Problemy młodzieży niepełnosprawnej na międzynarodowym seminarium ekspertów w Portugalii.- Probl.Rehab.Zaw. 1987 nr 4 s.32-46.

M.in. kształcenie i zatrudnienie młodzieży niepełnosprawnej.

## VII. ZATRUDNIENIE LUDZI STARSZYCH

558. BEAUCHESNE M.N.: Vieillissement et population active: quelle problematique sociale?- Rev.Belge Secur.Soc. 1989 nr 10 s.851-877.

Starzenie się i ludność czynna zawodowo: czy jest to problem społeczny.

Ostatnio na zjeździe w Brukseli, rozważano starzenie się społeczeństwa w aspekcie m.in. zatrudnienia i aktywności zawodowej. Zestawione dane statystyczne obrazują zmiany strukturalne - według podziałów wiekowych - zatrudnionych kobiet i mężczyzn w latach 1975-1985 w 9 krajach europejskich. Kryzys pracy dotknął głównie kobiety oraz osoby obu płci po sześćdziesiątce. W Belgii ludzie w wieku 55-64 lat posiadają proporcjonalnie niższe kwalifikacje zawodowe, jest wśród nich większa liczba bezrobotnych i inwalidów. Panuje przekonanie, że przy okazcji restrukturyzacji przedsiębiorstw można by stworzyć miejsca pracy odpowiednie dla osób starszych, co byłoby z korzyścią dla przedsiębiorstwa. W niektórych krajach /np. w Szwecji/ odniosła sukces polityka elastycznych emerytur.

559. CLARK R., ANKER R.: La participation des personnes agees á la population active: comparaison internationale.- Rev.Int.Trav. 1990 nr 2 s.277-295 bibliogr.

Udział osób w starszym wieku w liczbie czynnych zawodowo: porównania międzynarodowe.

Przedstawiono wyniki analiz, wg stanu z 1980 r., dotyczących kobiet i mężczyzn w wieku 65 lat i powyżej, na przykładzie 151 krajów. Prezentowane dane liczbowe w ujęciu regionalnym wskazują na znaczny związek między dochodem narodowym przypadającym na 1 mieszkańca, a udziałem osób w wieku poprodukcyjnym zmuszonych do kontynuowania pracy zawodowej ze względów ekonomicznych. Zwrócono uwagę, że wraz ze wzrostem dochodów realnych i liczby mieszkańców miast, maleje znacznie udział ludzi starszych pracujących zawodowo.

560. CZEPULIS-RASTENIS Z.: Zatrudnienie emerytów w wybranych krajach / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa: IPiSS, 1991.- 13 s. -(Ekspertyzy - Informacje / IPiSS ; 1).- Bibliogr.

Uprawnienia do pracy emerytów w niektórych systemach emerytalnych w krajach o gospodarce rynkowej.

561. DYSKIN A., SARAPANOVSKIJ A., STARODVORSKIJ I.: Racional'nee organizovat' trud rabotajuščich pensionerov.- Social.Tr. 1987 nr 4 s.97-98.

Racjonalniej organizować pracę zatrudnionym emerytom.

Na podstawie wyników badań prowadzonych od 15 lat, widoczny jest stały wzrost zatrudnienia emerytów w niektórych gałęziach przemysłu i zawodach. Udowodniono, że przedłużenie aktywności zawodowej ma korzystny wpływ na psychiczne i fizyczne zdrowie ludzi starszych, pod warunkiem dostosowania warunków, rodzaju i trybu pracy do ich możliwości. Wskazane jest obniżenie wymiaru godzin pracy, obniżenie norm oraz - już w okresie przedemerytalnym - sprecyzowanie orientacji zawodowej przyszłych emerytów z uwzględnieniem wymagań gerontologii.

562. EMBAUCHERAIS: travailleurs âgés.- Inf.Org.Int.Trav. 1990 nr 1 s.7.

Werbunek pracowników zaawansowanych wiekiem.

Udział pracowników powyżej 55 lat w sile roboczej w USA wzrasta. Przystąpiono już do opracowania specjalnych programów mających zachęcić starszych pracowników do utrzymywania aktywności zawodowej. Programy te idą w trzech kierunkach: po pierwsze, zachęcenie pracowników do przedłużania swej aktywności zawodowej poprzez organizowanie im nowych form zatrudnienia, odpowiadających ich nowej sytuacji życiowej; po drugie, odwrócenie dotychczasowego stosunku pracodawców amerykańskich do pracowników starzejących się przez ukazanie wartości i możliwości jakie pracownicy ci reprezentują; po trzecie, wprowadzanie w życie polityki i legislacji eliminującej dyskryminację wiekową.

563. GAUGLER E.: Starsi pracownicy w zakładowym środowisku pracy. Tł.E.Marek.- Polit.Społ. 1991 nr 4 s.5-7.

Przedstawiono starszych pracowników na tle cech współczesnego świata pracy oraz zakładową politykę personalną stosowaną wobec nich.

564. GAULLIER X.: La deuxième carrière. Ages, emplois, retraites. Paris: Ed.Seuil, 1988,-357 s.- Tabele, bibliogr.

Druga droga zawodowa. Wiek, zatrudnienie, emeryci.

Pracownik starszy wiekiem jest pojęciem społeczeństwa uprzemysłowionego, a granice wieku poprodukcyjnego wiążą się z sytuacją ekonomiczną kraju, jak brak rąk do pracy w okresie prosperity lub bezrobocie w kryzysie. Przy wzroście liczby emerytów istotna

staje się przydatność emerytów do niektórych zawodów. Ich sytuacja jest w różnych krajach odmienna, np. w ZSRR, Japonii panuje zasada "elastyczności" i "łagodnego" przechodzenia na emeryturę przez rozpowszechnienie zasady częściowego zatrudnienia /związana m.in. z sytuacją materialną/. Znaczna część Francuzów przechodzi na emeryturę z hasłem "praca nie żyje, niech żyje praca" i podejmuje nowe zajęcia, związane lub nie, z dotychczasowym zawodem co jest powszechnie akceptowane wobec emerytów, którzy osiągnęli wymagany wiek, ale zabronione przy wcześniejszych emeryturach, ze względu na opinię społeczną w warunkach istniejącego bezrobocia. Emeryci wolą jednak zajęcia legalne lub domowe, obawiając się ryzyka pracy "na czarno". Autor rozważa wizję przyszłych układów rodzinnych na tle rozwijającej się aktywności zawodowej ludzi "trzeciego wieku".

565. HERZ D.E.: Employment characteristics of older women, 1987. Mon.Labor Rev. 1988 nr 9 s.3-12.

Charakterystyczne cechy zatrudnienia starszych kobiet.

Niektórzy amerykańscy pracodawcy mają trudności ze znalezieniem nowych pracowników i dlatego sięgają coraz częściej po ludzi w wieku 55 lat i starszych. Zanalizowano sytuację kobiet w tym wieku na amerykańskim rynku pracy. Przedstawiono ich uczestnictwo w poszczególnych zawodach, wykształcenie i zarobki, a następnie ich sytuację w zależności od stanu cywilnego i rasy. Zaprezentowano dane statystyczne dotyczące zatrudnienia starszych kobiet.

566. HOLDEN K.C.: Physically demanding occupations, health and work after retirement: findings from the new beneficiary survey. Soc.Secur Bull. 1988 nr 11 s.3-15, tab. bibliogr.

Uciążliwość pracy i zdrowie po przejściu na emeryturę. Wyniki badań nad osobami, które niedawno przeszły na emeryturę.

Omówiono badania dotyczące osób, które po przejściu na emeryturę podjęły pracę w niepełnym wymiarze. Scharakteryzowano zależności pomiędzy ponownym podejmowaniem pracy a stażem pracy, charakterem wykonywanego uprzednio zajęcia, rodzajem ubezpieczenia i jego wysokością, wiekiem, sytuacją rodzinną oraz wysokością osiąganych poprzednio zarobków.

567. HOUSE W.J.: Older workers in the labour market: current status and future prospects in Cyprus. Labour a.Soc. 1989 nr 3 s. 271-291, tab. bibliogr.

Starsi pracownicy na rynku pracy: stan obecny i perspektywy. Cypr.

Specyficzne problemy starszych pracowników dotyczące m.in. przepisów prawnych i uprawnień emerytalnych, statusu, zarobków, zatrudnienia i struktury zawodowej, wykształcenia, stażu pracy oraz bezrobocia.

568. HUTCHENS R.M.: Do job opportunities decline with age? -

Ind.Labor Relat.Rev. 1988 nr 1 s.89-99, tab.bibliogr.

Czy szanse na zatrudnienie maleją wraz z wiekiem?

W oparciu o dane ze spisu ludności z 1983 r. można stwierdzić, że szanse na znalezienie w USA pracy maleją wraz z wiekiem. Pracownicy w starszym wieku angażowani są na nowo tylko w niektórych gałęziach przemysłu i zawodach; ponadto uzyskują niższe zarobki, a niektórzy pracodawcy ustalają górną granicę wieku ograniczającą nabór nowej siły roboczej.

569. IAMS H.M.: Employment of retired - worker women.- Soc. Secur.Bull. 1986 nr 3 s.5-13.

Zatrudnienie emerytowanych robotnic.

Wyniki badania przeprowadzonego w 1982 r. w USA dotyczącego pracy zawodowej kobiet, które niedawno przeszły na emeryturę i otrzymują świadczenia z państwowego systemu ubezpieczeń. Kontynuowanie przez nie pracy nie powoduje zawieszenia świadczenia, a tylko obniżenie go proporcjonalnie do uzyskiwanych zarobków. Pracę zawodową po przejściu na emeryturę kontynuuje ok. 1/5 kobiet.

570. - : Jobs of persons working after receiving retiredworker benefits.- Soc.Secur.Bull. 1987 nr 11 s.4-18, tab.

Praca po uzyskaniu świadczeń emerytalnych.

Analiza stanu zatrudnienia osób, które korzystają ze świadczeń przysługujących w USA emerytom po zakończeniu normalnego okresu pracy. Uwzględniono takie dane jak: wysokość obecnych zarobków, rodzaj pracy, liczba godzin, ewentualne zmiany w porównaniu z poprzednio wykonywanym zawodem itp. Stwierdzono, że po upływie 18 do 30 miesięcy po otrzymaniu pierwszego świadczenia emerytalnego przeszło 1/5 ogółu emerytów pracowała nadal, w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, najczęściej jako pracownicy umysłowi. Większość z nich wykonywała swój dotychczasowy zawód, a w wypadku zmiany przechodzili zwykle do pracy w usługach.

571. INCREASING the social security retirement age: older workers physically demanding occupations or ill health.- Soc. Secur.Bull. 1986 nr 10 s.5-23, tab. bibliogr.

Podwyższenie wieku emerytalnego w ramach zabezpieczenia społecznego: starsi pracownicy zatrudnieni w zawodach wyczerpujących fizycznie, albo pracownicy o złym stanie zdrowia.

Treść raportu opracowanego na zlecenie Kongresu USA po uchwaleniu w 1983 r. poprawek do ustawy o zabezpieczeniu społecznym, które m.in. podwyższyły wiek emerytalny uprawniający do pełnych świadczeń z 65 do 67 lat. Zlecone badania polegały na analizie implikacji jakie zmiana ta spowoduje dla osób w wieku przedemerytalnym zatrudnionych w zawodach wymagających dużego wysiłku fizycznego i dla tych osób którym zły stan zdrowia utrudnia lub uniemożliwia pracę. Wnioski z raportu mówią, że głównie na skutek mniej wyczerpujących fizycznie zajęć w przyszłości proporcja osób starszych zatrudnionych w takich zawodach zmniejszy się w porównaniu ze stanem obecnym.

572. JOB promotion for older workers.- Soc.a.Labour Bull. 1990 nr 2 s.180-181.

Promocja w pracy dla starszych pracowników.

W 1989 r. japońska Rada Zatrudnienia opracowała czteropunktowy plan dotyczący poprawy warunków zatrudnienia starszych pracowników, ich wieku emerytalnego i przeszkalania zawodowego. Centralna Rada Zabezpieczenia Zatrudnienia wysunęła propozycje dotyczące zatrudnienia starszych pracowników, a rząd wydał ustawę o jego stabilizacji.

573. KAWAKITA T.: Elderly workers in Japon.- Japan Labor Bull. 1989 nr 6 s.6-8, tab.

Starzejący się pracownicy w Japonii.

Omówiono problemy starzenia się społeczeństwa japońskiego. Wpływa to m.in. na podniesienie się średniej wieku pracujących. Wskazano, iż chęć kontynuowania przez Japończyków pracy po przekroczeniu wieku emerytalnego wynika m.in. z potrzeby robienia czegoś pożytecznego, utrzymania kontaktów towarzyskich, utrzymania kondycji fizycznej itp.

574. KOROBOV M.: Nužna professional'naja orientacija pensionerov.- Social Tr. 1987 nr 6 s.82-84.

Potrzebna orientacja zawodowa emerytów.

Omówiono problemy zatrudnienia osób w wieku poprodukcyjnym z punktu widzenia potrzeb gospodarki. Podkreślono konieczność właściwego kierowania do pracy ludzi starszych, stosownie do ich kwalifikacji zawodowych, stanu zdrowia, możliwości i chęci aktywnego udziału w życiu. Przewidywane korzyści to: zmniejszenie deficytu siły roboczej, a zatem możliwości kierowania czynnych zawodowo do zawodów deficytowych lub ich przekwalifikowanie /ważne w sytuacji przebudowy gospodarki/.

575. LUDZIE starsi a praca zawodowa. Oprac.z ang. Bezp.Pr. 1987 nr 1 s.31-33.

Stosunek do pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, opieka socjalna i zdrowotna.

576. MAGVAS E., VOLLENBROICH G.: Die Berufstatigkeit von Altersrentnern - Tendenzen, Probleme, Erfahrungen.- Sozial.Arb.-Wiss. 1989 nr 4 s.279-286, tab.

Działalność zawodowa emerytów - tendencje, problemy, doświadczenia.

W b.NRD ok. 3 % ludności czynnej zawodowo stanowią emeryci, przy czym w grupie tej jest dwa razy więcej kobiet niż mężczyzn. Omówiono motywy podejmowania pracy w wieku emerytalnym oraz możliwości popierania tego rodzaju zatrudnienia przez państwo.

577. MUHR G.: Den Alteren eine aktive Teilhabe ermöglichen.- Mitbestimmung 1989 nr 3 s.149-151, rys.

Stworzyć warunki dla aktywności zawodowej emerytów.

Tendencja do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę w minionym okresie przybrała w RFN duże rozmiary. Powstała generacja młodych emerytów. W latach 1987-95 liczba osób w grupie wiekowej 55-60 lat wynosić będzie szacunkowo 480 tys. W RFN myśli się o przedłużeniu granicy wieku emerytalnego do lat 70, gdyż generalnie nie można mówić o spadku wydajności pracy starszych pracowników. Mają mniej siły, ale są dokładniejsi, znają przedsiębiorstwo. Możliwość wydłużenia wieku emerytalnego zależy od stworzenia właściwych miejsc pracy.

578. NEUGODOV V.V.: Starenie rabočej sily i ego vlijanie na zanjatost'.- Sociol.Issled. 1990 nr 4 s.48-53.

Starzenie się siły roboczej i jego wpływ na zatrudnienie.

Robotnicy starsi zazwyczaj niechętnie zmieniają miejsce czy stanowisko pracy, niechętnie też podejmują pracę z daleka od miejsca zamieszkania. Omówiono wpływ starzenia się organizmu jako procesu nieuchronnego na kształtowanie polityki zatrudnienia, alokację siły roboczej, a także wprowadzanie nowych rozwiązań technicznych.

579. OLDER workers: too young to be dumped.- Int.Labour Org. Int. 1988 nr 5 s.1,6.

Starsi pracownicy, zbyt młodzi żeby ich wyrzucić.

W krajach zachodnich następuje starzenie się siły roboczej. W związku z tym MOP rozpoczęła badania nad pracownikami w wieku powyżej 55 lat. Oto pierwsze wnioski: wiek nie jest przeszkodą w podejmowaniu przez nich pracy i kształcenia, coraz więcej firm, zwłaszcza w USA, poszukuje starszych doświadczonych pracowników, mimo to szkolenie i przeszkalanie tej grupy pracowników jest zaniedbywane.

580. PETKOV K., MINEV D.: Travail et revenus du retraite bulgare.- Rev.Int.Secur.Soc. 1989 nr 1 s.78-97, tab.

Praca i dochody bułgarskiego emeryta.

Omówiono sytuację emerytów, którzy są nadal zdolni do pracy i pracują zawodowo. W Bułgarii tylko 19% emerytów nie podejmuje pracy zarobkowej. Emeryturę z pracą zawodową najczęściej łączą: inżynierowie, technicy i urzędnicy, najrzadziej robotnicy rolni. Dla 1/3 emerytów motywem do podjęcia pracy była sytuacja materialna.

581. POLZIK E.V., POTANIN N.I.: Kompleksnyj analiz faktorov vlijajuščich na prodolžitel'nost' trudovoj dejatel'nosti rabočich staršego vozrasta.- Sov.Zdr. 1989 nr 8 s.26-30, tab, bibliogr.

Analiza czynników wpływających na długość aktywności zawodowej starszych pracowników.

Metody stosowane przy badaniu długości okresu aktywności zawodowej w sferze produkcyjnej. Zastosowano kryteria: zawodowo-produkcyjne, socjalno-bytowe i medyczno-biologiczne. Poszczególne czynniki wpływające na zdolność do pracy zawodowej w starszym wieku uszeregowano w 15 grupach. Bodźcem do tego typu badań jest brak rezerwy siły roboczej spowodowany m.in. faktem, że w ZSRR granice wieku produkcyjnego należą do najniższych w świecie, a zjawisko wcześniejszego przechodzenia na emeryturę jest dodatkowym utrudnieniem.

582. PORUBSKA S.: Zaměstnanost důchodců v čs. národním hospodářství.- Statistika 1988 nr 7 s.289-294, tab.wykr.

Zatrudnienie emerytów w gospodarce Czecho-Słowacji.

W Czecho-Słowacji zauważalny jest wzrost liczby pracujących emerytów, co w znacznym stopniu przyczynia się do złagodzenia skutków braku siły roboczej w niektórych sektorach gospodarki. Tablice ilustrują m.in.: udział pracujących emerytów w sektorze uspołecznionym, dynamikę zatrudnienia tej grupy pracowników, strukturę wiekową pracujących emerytów wg płci i wieku. Aktywność zawodowa emerytów spowodowana jest głównie sytuacją ekonomiczną. Ważnym powodem podejmowania pracy jest też możliwość samorealizacji.

583. PRONINA L.: Put' k racional'noj zanjatosti lic pensionnogo vozrasta.- Social.Tr. 1988 nr 6 s.83-86.

Droga do racjonalnego zatrudnienia osób w wieku emerytalnym.

Omówiono zasady wykorzystania pracy emerytów i ich wynagradzania, jak również motywy przedłużania przez nich okresu aktywności zawodowej.

584. REAKTYWIZACJA zawodowa osób w wieku poprodukcyjnym na przykładzie wybranych krajów socjalistycznych / oprac.E.Fedorowicz; Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej. Ośrodek Informacji Centralnej.- Warszawa : CINTE, 1989.- 32 s. - (Wybrane Informacje Tematyczne / CINTE ; 6).- Tabele, bibliogr.

585. STANSING G.: Labour flexibility and older worker marginalisation: the need for a new strategy.- Int.Labour Rev. 1986 nr 3 s.329-348, tab.

Elastyczny czas pracy a dyskryminacja starszych pracowników: potrzeba nowej strategii.

Zamieszczono dane statystyczne obrazujące sytuację starszych pracowników w 10 krajach EWG. Pozycja osób należących do tej grupy wiekowej ulega stałemu pogorszeniu. Zanalizowano czynniki powodujące ten stan rzeczy. Do nich należy m.in. "uelastycznienie" czasu pracy i zmiana struktur przemysłowych oraz zmniejszenie liczby osób zatrudnionych w rolnictwie, a także fakt, że zatrudnianie pracowników starszych jest bardziej kosztowne dla przedsiębiorstw, z powodu ich zazwyczaj wyższych zarobków w porówna-

niu z pracownikami młodszymi i wydatków związanych z ochroną zdrowia, leczenia itp. Środki mogące pomóc w rozwiązaniu tego problemu to m.in. specjalne programy zatrudnienia, ustawy antydyskryminacyjne itp.

586. SULLEROT E.: L'âge de travailler.- Paris: Fayard, 1986.- 224 s.

Wiek, w którym się pracuje.

Podsumowanie dorobku międzynarodowego kolokwium Europejskiego Centrum do spraw Pracy i Społeczeństwa poświęconego m.in. problemom aktywności zawodowej. Szczególne problemy dla życia społecznego pociąga za sobą starzenie się populacji czynnych zawodowo. Na tempo procesu starzenia się społeczeństw wywierają wpływ takie czynniki jak: warunki pracy, stosowane technologie, środowisko kulturalne, a także postawy wobec życia i różnych wartości. Przechodzenie z jednej grupy wiekowej do innej jest płynne,pomimo tendencji do sztywnego traktowania tych przedziałów przez społeczeństwo.

587. TUČKOVA E.: Rabotajuščij pensioner. Motivy, uslovija, vozmožnosti.- Social.Tr. 1988 nr 4 s.90-95.

Pracujący emeryt. Motywy,warunki, możliwości.

W ZSRR duża część emerytów pracuje przez pierwsze 3-5 lat po przejściu na emeryturę. Główną przyczyną jest zbyt niskie świadczenie emerytalne. Większość emerytów może pracować, ale istnieje pułap sumy zarobków i świadczeń, którego przekroczenie powoduje obniżenie emerytury. Pułap ten jest różny dla poszczególnych zawodów i dla różnych kategorii emerytów.

588. ZATRUDNIENIE emerytów i rencistów w krajach RWPG. Oprac. K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1988 nr 1-2 s.1-6 bibliogr.

## VIII. ANALIZA, PLANOWANIE I WYKORZYSTANIE SIŁY ROBOCZEJ

589. BRAND L.: Occupational staffing patterns within industries through the year 2000.- Occup.Outl.Q. 1990 nr 2 s.40-52.

Zawodowe struktury pracownicze w przemyśle do 2000 r.

Kwestia struktur zawodowych w poszczególnych dziedzinach życia gospodarczego jest ważna z wielu powodów. Wiedza o nich może znacznie ułatwić przewidywania dotyczące zmian w strukturze zatrudnienia na najbliższe lata. Przewidywania w tej dziedzinie są przygotowywane przez BLS co 2 lata, ostatnio na okres 1988-2000. Z dokonanych analiz wynika, że w ok. 125 zawodach nastąpi spadek zatrudnienia, w ok.500 zatrudnienie nie zmieni się, a w ok.100 nastąpi jego wzrost.

590. HENRIET B.: Travail, mode d'emploi.- Paris: Press Univ. France, 1988.- 183 s.

Praca. sposób życia.

W czasach, gdy rywalizacja ekonomiczna stała się bardziej ostra, sposób w jaki poszczególne przedsiębiorstwa i rządy będą wykorzystywać zasoby ludzkie - zdaniem autora będzie decydował o o rozwoju i dobrobycie społeczeństw. Przedsiębiorstwa będą musiały nie tylko wcześniej określić przyszłość każdego stanowiska pracy, ale także być gotowe na różne wyzwania otoczenia. Celem książki jest wskazanie pracodawcom takiego zarządzania przedsiębiorstwem i jego zasobami ludzkimi, które zapewniłyby jak najefektywniejsze ich wykorzystanie.

591. PLEWES T.J.: Labor force data in the next century.- Mon. Labor Rev. 1990 nr 4 s.3-8.

Dane charakteryzujące siłę roboczą w nadchodzącym stuleciu.

Oczekiwane zmiany na rynku pracy po roku 2015 wymagać będą szeregu nowych informacji statystycznych. Udoskonalone zostaną metody zbierania danych, co wymaga nowej metodologii badań statystycznych. Omówiono przewidywane formy i zakres przyszłych publikacji statystycznych z dziedziny zatrudnienia, w tym publikacji obrazujących sytuację na lokalnych rynkach pracy.

592. PORTIER J.L., HUCHET J.F.: Conférence méditerranéenne. Les politiques du marche du travail.- Entreprises Form. 1987 nr 21/22 s.48-49.

Konferencja śródziemnomorska. Polityka rynku pracy.

W marcu 1987 r. w Tunisie spotkali się przedstawiciele 10 państw śródziemnomorskich dla przedyskutowania problemów zatrudnienia i bezrobocia do 2000 r. Ludność tych państw zwiększy się. Dla utrzymania obecnej stopy zatrudnienia należałoby stworzyć do tego roku 30 mln miejsc pracy. Rozwiązanie tego problemu wymaga porozumienia i współpracy zainteresowanych państw. Wyłoniono grupę roboczą dla kontynuowania dialogu. Postanowiono przeanalizować istniejące dysproporcje między krajami północnymi i południowymi, brak rozeznania co do ilości podaży i popytu siły roboczej na rynku pracy, aspekty migracyjne itp.

593. POŁTORA miliona miejsc pracy do 2025 roku. Oprac. W.Kondratj W.K.- Polit.Społ. 1986 nr 10 s.35-36.

Miejsca pracy w świecie.

594. RACJONALNE wykorzystanie zasobów pracy. Międzynarodowe sympozjum w Moskwie.- Polit.Społ. 1987 nr 10 s.39.

14-15 października 1986 r.

595. RAURAGE M.J.: Annency XII-e Congrés mondial de l'orientation.- Entreprises Form. 1987 nr 24 s.34-35.

XII Międzynarodowy Kongres dotyczący kierunków działania.

Dwunasty międzynarodowy kongres dotyczący kształcenia i zatrudnienia młodzieży zgromadził 1200 uczestników z 34 krajów o zróżnicowanej sytuacji politycznej, społecznej i geograficznej, takich jak m.in.: USA, Ruanda, Polska, Japonia, Brazylia, Kanada. Na kongresie omawiano sprawy przyszłości młodych ludzi, ich kształcenie i zatrudnienie, w perspektywie do 2000 roku. Na złożoność problemów składały się: różne przejawy kryzysów ekonomicznych rzutujących na zatrudnienie; konieczność przewidywania nowych zawodów i specjalności związanych z postępem technicznym /55 % spośród zawodów, które będą wykonywane w ciągu najbliższych 15 lat dziś jeszcze nie istnieje/; stosunek młodzieży, przyszłych pracowników do ich przedsiębiorstwa różni się dziś znacznie w zależności od kraju zamieszkania, systemu edukacji, modelu gospodarczego i panującej ideologii.

596. ROBERTSON J.: Future work: jobs, selfemployment and leisure after the industrial age.- Aldershot: Gower House, 1986.- 220 s.

Rec.: Woźniakowski A., Polit.Społ. 1988 nr 11/12 s.32-35.

Praca w przyszłości: miejsca pracy, praca na własny rachunek czas wolny w epoce postindustrialnej.

Skutki wprowadzania pracooszczędnych technologii, nasilającej się konkurencji w handlu międzynarodowym i niechęci podatników do finansowania nowych miejsc pracy w sektorze publicznym sugerują, iż jedną z charakterystycznych cech rozwoju gospodarczego w przyszłości będzie prawdopodobnie nikły jego wpływ na tempo wzrostu zatrudnienia. Powstaje obawa, że już nigdy nie uda się powrócić do stanu pełnego zatrudnienia. Należy przystąpić do rozwiązywania problemów milionów ludzi, którzy stają obecnie wobec groźby bezrobocia. Konkretne działania powinny uwzględniać m.in. potrzebę wprowadzania nowych metod organizowania pracy i tworzenia nowych stanowisk, lepiej przystosowanych do przyszłych warunków życia społeczeństwa. Tradycyjne formy zatrudnienia powinny być zastąpione przez różne formy pracy organizowanej samodzielnie. Praca własnej dyspozycji" miałaby oznaczać rodzaj aktywności celowej i ważnej, którą ludzie organizują i kontrolują sami dla siebie.

597. ROYER J.: The long-term employment impact of disarmament policies: some findings from an econometric model.- Int.Labour Rev. 1986 nr 3 s.279-303, tab.wykr. bibliogr.

Długofalowy wpływ polityki rozbrojeniowej na zatrudnienie: niektóre wnioski oparte na modelu ekonometrycznym.

Rozważania nt. wpływu redukcji wydatków zbrojeniowych w przyszłości na politykę rozwojową i stan zatrudnienia. Podkreślono, że mimo chwilowego spadku zatrudnienia ogólne efekty dla gospodarki zwłaszcza krajów Trzeciego Świata, a w konsekwencji i dla regionów rozwiniętych,byłyby zdecydowanie pozytywne.

Zob. też poz. 521,524.

Kraje uprzemysłowione

598. FRANKE H.: Arbeit für alle.- Herford: Verl.Busse Seewald, 1987.- 269 s., tab. wykr.

Praca dla wszystkich.

Autor podejmuje próbę sformułowania recept umożliwiających w przyszłości opanowanie zjawiska bezrobocia. Przedstawia m.in. fakty i dane na temat kryzysu na rynkach pracy Europy Zachodniej w latach 70-tych i 80-tych, prognozy dotyczące rynku pracy do 2000 r. a także przyszłą strukturę siły roboczej. Mówiąc o przyszłym kształcie rynku pracy podkreśla, iż ulegnie on istotnym zmianom w sferze świadomości ludzi pracy, jak i w sferze jakości samej pracy.

599. FUTURE employment and technological change / ed. D.Leach [i in.]_7.- London: Kogan Page, 1986.- 264 s.- Tabele.

Zatrudnienie w przyszłości a przemiany technologiczne.

Analiza sytuacji spowodowanej bezrobociem w krajach zachodnich, głównie w USA i Wlk.Brytanii. Przedstawiono skutki depresji ekonomicznej i stagnacji - czyli długotrwały trend do narastającego stale bezrobocia oraz reakcje rządów i społeczeństw na to zjawisko. Konwencjonalne metody i środki nie stwarzają żadnych szans na przywrócenie pełnego zatrudnienia, należy więc wprowadzić nowe metody. Konieczny jest inny podział zysków przedsiębiorstw, bardziej intensywne stosowanie bodźców dla zwiększania zatrudnienia w formie odpowiedniej polityki podatkowej, płacowej i wykorzystywanie nowej technologii. Załączniki zawierają: analizę dotychczasowego systemu inwestycji kapitałowych, model zatrudnienia w przemyśle i w sektorze usług, model systemów podatkowych itp.

600. MOY J.: An analysis of unemployment and other labor market indicators in 10 countries.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 4 s.39-50, tab.

Analiza bezrobocia i innych wskaźników rynku pracy w dziesięciu krajach.

Analizy dokonano w odniesieniu do następujących krajów: USA, Kanady, Australii, Japonii, Francji RFN, Włoch, Holandii, Szwecji i Wlk.Brytanii. Zaobserwowano spadek bezrobocia w 1987 r. w USA, Szwecji i Wlk.Brytanii, natomiast w pozostałych krajach /oprócz Kanady/ bezrobocie rośnie. USA to jedyny kraj, w którym wskaźnik bezrobocia spadł do poziomu sprzed recesji z lat 1980-82. Zaprezentowano analizę zatrudnienia uwzględniając płeć. We wszystkich krajach w latach 1981-86 maleje udział mężczyzn w zatrudnieniu w stosunku do całej populacji, wzrasta zatrudnienie kobiet.

601. WHERE will the new jobs be? Sectoral and occupational employment prospects in some industrialized countries up to the year 2000.- Soc.Europe 1986 nr 3 s.23-37, tab.

Gdzie powstaną nowe miejsca pracy? Perspektywy zatrudnienia w w wybranych zawodach i działach gospodarki niektórych krajów uprzemysłowionych do roku 2000.

Prognozy do 1990 roku, zakładające różne posunięcia mające na celu zwiększenie liczby miejsc pracy, przewidują możliwy spadek stopy bezrobocia do ok.4 %. Przedstawione prognozy opracowane w niektórych krajach EWG oraz przez Biuro Statystyki Pracy USA. W każdej z prognoz przyjmuje się założenie o tempie wzrostu dochodu narodowego, zmianach liczby ludności czynnej zawodowo, zmianach dotyczących czasu pracy /w większości krajów zakłada się skrócenie tygodniowego czasu pracy/. Przewiduje się wzrost zatrudnienia w takich gałęziach sfery usług jak finanse i ubezpieczenia. Wpływ wprowadzania nowych technologii na poziom zatrudnienia nie jest oceniany jednoznacznie.

F r a n c j a

602. BRUN M., LAURIAT M., PORTIER J.-L.: 2001 Odyssee de l'emploi.- Form. Entreprises 1986 nr 12 s.18-26.

2001 Odyseja zatrudnienia.

Jakie będzie zatrudnienie jutra? Jakie kwalifikacje zawodowe będą wymagane? Jakiego rodzaju programy kształcenia trzeba będzie opracować i wprowadzić do realizacji, aby przygotować pracowników jutra? Na tak sformułowane problemy szukali odpowiedzi eksperci francuscy, którzy uczestniczyli w dyskusji zwołanej do Deauville w 1985 r. przez ośrodek edukacyjny CNPF. Szczegółowo omówiono: rolę przedsiębiorstw w procesie kształcenia zawodowego i doskonalenia kwalifikacji, powinno mieć ono charakter uprzywilejowany, czy też raczej powinno opierać się na współpracy z instytucjami prowadzącymi kształcenie zawodowe; kwalifikacje a zatrudnienie w obliczu zmian. Wskazano, iż w nadchodzących latach sytuacja na francuskim rynku pracy, zwłaszcza młodzieży, nie ulegnie zasadniczej poprawie.

603. MANAGEMENT des ressources humaines / aut. H.Amblard [i in.].- Paris: Eyrolles, 1989.- 239 s.- Bibliogr.

Gospodarowanie zasobami pracy.

Wskazano na związek między poprawnymi relacjami międzyludzkimi w przedsiębiorstwie a jego wynikami produkcyjnymi. Omówiono cechy pracownika-człowieka oraz scharakteryzowano tzw. grupy pracownicze. Przedstawiono przyszłościowe modele zarządzania zespołami ludzkimi pod kątem: pogłębienia kompetencji, popudzania inicjatywy pracowników do działań rynkowych i pozarynkowych, sterowania polepszeniem jakości produkcji, ulepszanie warunków pracy, zmian technicznych, a także otwarcia na współdziałanie z innymi grupami pracowników. Zdefiniowano problemy związane z polityką personalną i gospodarowaniem czynnikiem ludzkim, jako dotyczące głównie rekrutacji, doskonalenia, wynagradzania, czasu pracy, zatrudnienia, statusu pracownika, polityki stosunków społecznych itp.

J a p o n i a

604. ANALYSIS of 1987, 1988, 1989 labor economy.- Japan Labor

Bull. 1988 nr 9 s.4-8, wykr.; 1989 nr 9 s.5-8, tab.wykr.; 1990 nr 9 s.2-9, wykr.

Analiza ekonomii pracy w 1987, 1988, 1989 roku.

Analiza sytuacji w zakresie zatrudnienia, bezrobocia, płac, a także aktywności zawodowej osób starszych i kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w Japonii w tych latach.

605. WHITE Paper on Labour.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 3 s. 492,493.

Biała księga pracy.

Wydana przez Ministerstwo Pracy doroczna "Biała Księga " zawiera prognozy dotyczące zatrudnienia na najbliższe 6 lat. W okresie tym wzrośnie liczba miejsc pracy w usługach, co nie zrównoważy ich zmniejszenia w przemyśle. Wielu producentów japońskich zakłada filie swoich przedsiębiorstw za granicą, gdzie koszty produkcji są niższe. Powoduje to utratę ok. 450 tys. dalszych miejsc pracy. Jak wynika z raportu bezrobotnym w średnim i starszym wieku trudniej jest znaleźć nową pracę. Natomiast istnieje coraz większe zapotrzebowanie na pracowników poszukujących pracy w niepełnym wymiarze godzin.

R F N

606. KLAUDER W.: Labour market prospects for the year 2000: accent on skills and services sector.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 2 s.195-199.

Perspektywy rynku pracy w roku 2000: nacisk na wysokie kwalifikacje i sektor usługowy.

Próba prognozy dot. sytuacji na rynku pracy w RFN pod koniec XX wieku dokonana w oparciu o wyniki badań zachodnioniemieckiego i szwajcarskiego biura i instytutu badawczego, z uwzględnieniem trendów demograficznych oraz przewidywanych zmian struktury i organizacji pracy i produkcji. Zaprezentowano trzy alternatywne scenariusze. Przewidywany wzrost liczby osób zatrudnionych w usługach i wysoko kwalifikowanych, przy znacznym spadku produkcji "masowej" i liczby pracowników o niskich kwalifikacjach. Ogólnie biorąc nastąpi znaczna zmiana infrastruktury gospodarczej, trudno natomiast liczyć na poważny spadek bezrobocia.

607. MÜLLER B.: Arbeitslösigkeit und Berufsperspektiven von Hochschulabsolventen.- Mitbestimmung 1989 nr 1 s.33-36.

Bezrobocie a perspektywy zawodowe absolwentów szkół wyższych.

Przewiduje się, że na przełomie 2000 r. co trzeci absolwent szkoły wyższej w RFN będzie miał trudności ze znalezieniem pracy lub będzie pozostawał bez pracy. Podkreślono, iż sytuacja ta może w przyszłości wpływać konfliktogennie na sytuację społeczną w RFN. Wskazano na rolę związków zawodowych w sferze ukierunkowania zainteresowań zawodowych studentów jeszcze w trakcie studiów. Podkreślono, iż obecność związków zawodowych na wyższych uczelniach i ich aktywność merytoryczna pomaga studentom zdobyć rozeznanie w sytuacji na rynku pracy.

608. NAJNOWSZE prognozy rynku pracy w RFN.- Życie Gosp. 1990 nr 26 s.12.

Omów. raportu Instytutu Rynku Pracy i Rozwoju Zawodowego Federalnego Urzędu Pracy w Nürnbergu.

Zob. też poz.609.

U S A

609. APPELBAUM E., SCHETTKAT R.: Determinants of employment developments: a comparison of the United States and the Federal German economiec.- Labour a.Soc. 1990 nr 1 s.13-31 bibliogr.

Determinanty rozwoju zatrudnienia: porównanie gospodarki USA i RFN.

Analiza porównawcza gospodarki USA i RFN pod kątem ich wpływu na rozwój zatrudnienia. Mimo trudności spowodowanych różnicami klasyfikacyjnymi można stwierdzić podobieństwo obu struktur gospodarczych, jak również podobne tendencje do zmian strukturalnych, m.in. wyraźny rozwój sektorów usługowych. Większe różnice występują w zakresie struktury płac i wydajności pracy,podobne w zakresie rozwoju zatrudnienia.

610. FULLERTON H.N.: New labor force projections, spanning 1988 to 2000.-Mon.Labor Rev. 1989 nr 11 s.3-12.

Nowe prognozy w zakresie siły roboczej obejmujące okres 1988 do 2000 r.

Wskazano,iż w okresie tym amerykański potencjał siły roboczej będzie wzrastał w tempie rocznym w granicach 1,2 %, co oznacza spowodowanie przyrostu siły roboczej w porównaniu z okresem 1976-1988. Prognozy przewidują że, niektóre grupy ludności w większym stopniu zaznaczą swą obecność na rynku pracy. Dotyczy to m. in. Murzynów, Latynosów i Amerykanów ajzatyckiego pochodzenia. Tendencje rozwojowe siły roboczej przeanalizowano w różnych przekrojach, m.in. w odniesieniu do wzrostu liczby ludności, starzenia się populacji.

611. KAHL A., CLARK D.E.: Employment in health services: long-term trends and projections.- Mon.Labor Rev. 1986 nr 8 s.17-36, tab. wykr.

Zatrudnienie w służbie zdrowia: długofalowe trendy i przewidywania.

Analiza przewidywanego zapotrzebowania na pracowników służby zdrowia i wzrostu zatrudnienia w tym sektorze do roku 1995. Rozważania oparto na analizie obecnego stanu i liczby osób pracujących w takich zawodach jak: lekarze, stomatolodzy, personel pomocniczy w szpitalach i przychodniach. Prognoza uwzględnia trzy warianty. Wzrost zatrudnienia będzie nieco niższy, niż dotychczas, w szpitalach nastąpi wzrost wysoko kwalifikowanych specjalistów

kosztem personelu pomocniczego, liczba łóżek szpitalnych zwiększy się. Na ogół obecne trendy będą kontynuowane.

612. PERSONICK V.A.: Industry output and employment: a slower trend form the nineties.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 11 s.25-41.

Produkcja przemysłowa i zatrudnienie: trendy w latach 90-tych.

Gospodarka amerykańska, według najnowszych prognoz, ma dostarczyć do 2000 r. ok.18 mln nowych miejsc pracy. Przeanalizowano wpływ rozwoju siły roboczej na produkcję przemysłową. Ponieważ nowe miejsca pracy powstaną głównie w usługach to przewiduje się wolniejsze tempo wzrostu produkcji przemysłowej. Przedstawiono m. in. kształtowanie się nowych tendencji zatrudnieniowych w głównych dziedzinach gospodarki amerykańskiej.

613. SILVESTRI G., LUKASIEWICZ J.: Projections of occupational employment 1988-2000.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 11 s.42-65.

Prognozy zatrudnienia według zawodów, 1988-2000.

Prognozowane zmiany i tendencje rozwojowe w strukturze zawodowej amerykańskiej siły roboczej w latach 1988-2000. Wskazano m.in. iż nowe miejsca pracy będą dla wszystkich, bez względu na poziom wykształcenia, przy czym jednak osoby z wyższym wykształceniem będą mieli największe możliwości znalezienia pracy. Analizowana problematyka struktury zawodowej obejmuje m.in. wpływ tendencji rozwojowych w dziedzinie przemysłu na sytuację zatrudnieniową USA, wpływ zmian technologicznych. Przedstawiono również prognozy dotyczące skutków przemieszczeń zawodowych /rekwalifikacji/ będących wynikiem obniżenia się zapotrzebowania na konkretne zawody, w tym wpływ tego zjawiska na sytuację w szkolnictwie zawodowym.

614. USA: zamieniają garnitury na kombinezony? Oprac./ow/.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1986 nr 228 s.43-46.

Podejmowanie pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem w celu poprawy sytuacji materialnej.

W i e l k a  B r y t a n i a

615. COWLING A., WALTERS M.: Manpower planning - where are we today?- Personnel Rev. 1990 nr 3 s.3-8 bibliogr.

Planowanie siły roboczej - gdzie jesteśmy dzisiaj?

Wobec przewidywanego w latach 90-tych niżu demograficznego, pracownicy wydziałów personalnych przedsiębiorstw w Wlk.Brytanii, powinni wrócić do dawnych metod planowania siły roboczej i jej rekrutacji. Przeprowadzone w 1988 r. badania ankietowe określiły postawy osób zajmujących się tym problemem, ich priorytety oraz zaniedbania zwłaszcza w sektorze publicznym.

616. DAWSON C., BARRETT V., ROSS J.: A case of a financial approach to manpower planning in NHS.- Personnel Rev. 1990 nr 4 s. [illegible]-25.

Koszty planowania siły roboczej w krajowej służbie zdrowia.

Wyniki badań podjętych z jednorodną grupą wykwalifikowanych pielęgniarek w typowym 400-łóżkowym szpitalu okręgowym. Dotyczyły one ustalenia najbardziej właściwych metod naboru kadr pod hasłem - "właściwy człowiek na właściwym miejscu we właściwym czasie". Uwzględniono przy tym koszty rekrutacji kadr, wpływ podaży i popytu na siłę roboczą i inne czynniki wpływające na dobór właściwej strategii w rekrutacji kadr.

Włochy

617. LABOUR and employment policies in the 1990s: Ministry of Labour. Report.- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 2 s.224-226.

Polityka w zakresie pracy i zatrudnienia w latach 1990-tych: raport Ministerstwa Pracy.

Streszczenie raportu włoskiego Ministerstwa Pracy, który zawiera prognozy dotyczące rynku pracy i zatrudnienia na lata 90-te. Następna dekada przyniesie zmiany w zakresie struktury zatrudnienia, płac i stosunków przemysłowych. Przewiduje się trzy miliony stanowisk pracy w nowych zawodach, działać będą nowe trendy ekonomiczne i społeczne, zmniejszy się przepaść między bogatą, uprzemysłowioną północą a biednym południem kraju.

---

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej

Bułgaria

618. BALTADŽIEVA A., DOBREVA S.: Problemi pri efektivnoto izpolzuvanie na ženskata rabotna sila.- Probl.na Tr. 1988 nr 6 s. 15-25.

Problemy efektywnego wykorzystania kobiecej siły roboczej.

W warunkach postępu naukowo-technicznego wzrasta aktualność problemu wykorzystania kobiecej siły roboczej /ilościowo i jakościowo/. W skali całego kraju notuje się pełne zatrudnienie kobiet. Problem ten nie jest rozwiązany na szczeblu województw i okręgów. Efektywne wykorzystanie pracy kobiet polega m.in. na doskonaleniu gałęziowej struktury zatrudnienia.

619. /GEORGIEV J., PENČEV P./ Jordan G., Penczo P.: Kadry w przemyśle bułgarskim.Tł.E.Lipecka.- Ekon.Org.Przeds. 1988 nr 10/11 s.31-34.

M.in. racjonalizacja zatrudnienia w przemyśle.

620. IZPOLZVANETO na rabotnata sila v NRB sravnitelen analiz.- Ikon.Mis'l 1989 nr 12 s.16-26.

Wykorzystanie siły roboczej w Bułgarii - analiza porównawcza.

Wykorzystanie zatrudnionych pracowników przeanalizowano za po-

mocą takich czynników jak: kwalifikacje pracowników, wprowadzenie postępu naukowo-technicznego i organizacji pracy.

621. MANOLOV A.: Kadrovijat potencial na stranata - s" stojanie i perspektivi.- Probl.na Tr. 1986 nr 7 s.13-23.

Potencjał kadrowy kraju - stan i perspektywy.

Przedstawiono zmiany zachodzące w procesach demograficznych oraz formowanie i podział zasobów pracy w Bułgarii do roku 2000. Na tej podstawie pokazano podstawowe tendencje i prawidłowości rozwoju oraz efektywne wykorzystanie potencjału kadrowego. Omówiono istotne momenty doskonalenia systemu przygotowania, przeszkolenia i wzrostu kwalifikacji robotników.

622. NIKOLOVA K.: Za poefektivno izpolzvane na truda v neproizvodstvenata sfera.- Probl.na Tr. 1988 nr 3 s.3-14.

O bardziej efektywne wykorzystanie siły roboczej w sferze nieprodukcyjnej.

Wskazano na potrzebę lepszej organizacji pracy i zwiększania roli wynagradzania jako bodźca ekonomicznego. Krytycznie oceniono dotychczasowe praktyki kierowania siłą roboczą w sferze nieprodukcyjnej. Omówiono atestację miejsc pracy oraz możliwości powiązania wysokości płacy z osiągniętymi wynikami pracy.

C z e c h o - S ł o w a c j a

623. NEŠPOROVA A.: Perspektivy vývoje zaměstnanosti.- Polit. Ekon. 1989 nr 5 s.617-626, tab. bibliogr.

Perspektywy rozwoju zatrudnienia.

Prognoza do 2000 roku wskazuje, że dochodzić będzie do odchyleń w dynamice wzrostu liczby pracowników w wieku produkcyjnym. Zaznaczy się wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Propozycje rozwiązań problemów zatrudnienia zaprezentowano w prognozie uwzględniając liczne trudności o charakterze ekonomicznym, politycznym i socjalnym.

624. - : Prognóza vývoje odvětvové struktury zaměstnanosti v CSSR.- Polit.Ekon. 1988 nr 7 s.761-771 bibliogr.

Prognoza rozwoju branżowej struktury zatrudnienia w CS.

Analiza długookresowych tendencji rozwoju struktury zatrudnienia poszczególnych branż w Czecho-Słowacji. Wskazano, że występuje nadmierne zatrudnienie pracowników manualnych w rolnictwie przy niskiej wydajności ich pracy. W handlu notuje się zbyt niskie zatrudnienie i nieracjonalną strukturę wewnętrzną ,natomiast nadmierne w administracji państwowej i organizacjach społecznych. W przyszłości będzie się dążyć do zlikwidowania istniejących deformacji i stworzenia właściwych proporcji zatrudnienia.

625. ONDREJKOVIČ P., HUSÁK P.: K problematike uplatnenia absol-

ventov vysokych škol v praxi.- Ekon.Pr. 1988 nr 2 s.21-33 tab. wykr. bibliogr.

O problemach prawidłowego wykorzystania absolwentów szkół wyższych.

Na podstawie danych dotyczących Słowacji przedstawiono wzrost potencjału kwalifikacyjnego pracowników zatrudnionych w różnych działach gospodarki. Wskazuje się na stosunkowo mały udział pracowników z wyższym wykształceniem w zatrudnieniu ogółem w Czecho-Słowacji w relacji do analogicznych wskaźników wykształcenia pracowników z innych krajów socjalistycznych. Wynika to z niedorozwoju różnego rodzaju studiów półwyższych /pomaturalnych/, które wg UNESCO zaliczane są w statystykach do studiów wyższych.

626. SENDERÁKOVA L.: Zdroje pracovných sil a ich struktura v 7 pätročnici.- Plan.Hosp. 1989 nr 3 s.38-40, tab.

Wykorzystanie zasobów siły roboczej.

Zwolniło się tempo przyrostu zasobów siły roboczej w 7 pięciolatce, stąd konieczność ich efektywniejszego wykorzystania. Rozwój zasobów siły roboczej w poszczególnych rejonach Słowacji będzie nierównomierny, co przyczyni się do powstania problemu efektywnego wykorzystania relatywnie zróżnicowanych zasobów. Dlatego też obecnie widzi się potrzebę racjonalnego rozmieszczenia absolwentów szkół oraz przestrzegania zasady pełnego i efektywnego zatrudnienia w poszczególnych rejonach.

627. TESAŘOVÁ D.: Reprodukce pracovních sil v národním hospodářství v CSFR.- Statistika 1990 nr 11 s.496-499.

Reprodukcja siły roboczej w gospodarce Czecho-Słowacji.

Prognoza rozwoju siły roboczej zawiera wskazania zagrożeń wynikających z dysproporcji między popytem i podażą zasobów pracy. Zakłada się 5-6 % bezrobocie tj. 400-500 tys. osób. W większości przypadków byłoby to bezrobocie krótkookresowe, maksymalnie do 1 roku.

628. TROKAN J.: Tendencie vývoja zamestnanosti v SSR do 2010 roku.- Pr. a Mzda 1989 nr 7 s.50-54, tab.

Tendencje rozwojowe zatrudnienia w Słowacji do 2010 roku.

Według prognozy do 2010 rok wzrośnie udział Słowacji w ogólnej liczbie ludności CSFR. Jeszcze silniej wzrasta udział Słowacji gdy liczyć ludność w wieku produkcyjnym. Zmiany działowej struktury zatrudnienia w przemyśle w tym regionie zmierzają do wzrostu udziału gałęzi kapitałochłonnych o wysokim poziomie techniki, które będą zdolne efektywnie wykorzystać krajowe zasoby siły roboczej. Główną tendencją będzie spadek zatrudnienia w sektorze I i II a wzrost pracowników w usługach.

b. N R D

629. BACZEWSKI H.: Wykorzystanie sezonowej siły roboczej w

produkcji sadowniczej /na przykładzie osiągnięć NRD/.- Nowe Rol. 1987 nr 1 s.40-41.

630. DAHMS V., TÜGEL K.: Gewinnung von Werktätigen für neue Aufgabenwichtiger Faktor effektiven Einsatzes des Arbeitsvermögens.- Sozial. Arb.-Wiss. 1988 nr 3 s.208-214, tab.

Pozyskiwanie pracowników dla nowych zadań - ważny czynnik efektywnego wykorzystywania siły roboczej.

W staraniach o pozyskanie nowej siły roboczej w b.NRD coraz większy nacisk kładzie się na bardziej racjonalne wykorzystywanie przez przedsiębiorstwa własnej załogi. W tym celu stosuje się lepszą organizację pracy, wdraża pracowników do nowych, bardziej wydajnych technologii produkcji, wprowadza naukową organizację pracy, robotyzację, komputeryzację w planowaniu i produkcji. Omówiono wyniki osiągnięte w tym zakresie i przedstawiono konkretne przykłady m.in. z przemysłu konfekcyjnego i odzieżowego.

631. FLORATH W.: Barometr postępu. Tł.J.Czyż.- Spr. i Ludzie 1986 nr 40 s.1,4.

Racjonalizacja zatrudnienia w Zakładach Petrochemicznych w Schwedt nad Odrą.

632. HARTIG W., HERING S.: Innerbeitrieblich abgestimmetes Vorgehen - Erfordernis für den rationellen Einsatz des Arbeitsvermogens.- Sozial. Arb.-Wiss. 1989 nr 4 s.253-262, tab.

Działania związane z potrzebami zakładu - warunkiem racjonalnego wykorzystania siły roboczej.

Omówiono czynniki racjonalnego wykorzystania kadr, które leżą w gestii zakładów pracy. Należą do nich m.in.: racjonalizacja kierowania i zarządzania, właściwe planowanie i organizacja pracy, zatrudnienie pracowników zgodnie z ich kwalifikacjami oraz dalsze szkolenie przyzakładowe.

633. HARTMANN G., RISCH W., ZINK J.: Arbeitskraftelosungen für flexible Fertigungssysteme.- Sozial.Arb.-Wiss. 1987 nr 2 s. 103-109.

Racjonalna gospodarka siłą roboczą dla potrzeb elastycznych systemów wykończeniowych.

Problematyka właściwego wykorzystania siły roboczej, przy zastosowaniu nowych elastycznych metod organizacji pracy. Podkreślono znaczenie koordynacji poszczególnych faz działalności organizatorskiej, kierowania, zarządzania oraz rozliczania uzyskanych efektów związanych ze zmianą struktury siły roboczej w wyniku etapowej komputeryzacji procesów produkcji.

634. HELLRIEGEL G.: Problemy wykorzystania kwalifikacji i efektywność kształcenia w Niemieckiej Republice Demokratycznej.- Acta UL Fol.Oecon. 1987 nr 66 s.131-147 Rez.Summ.

635. PLANNUNG und Bilanzierung der Arbeitskräfte / aut. A.W.Bär [i in.].- Berlin: Verl.Wirtschaft 1987.- 284 s.- Bibliogr.

Planowanie i bilansowanie siły roboczej.

Przedstawiono wszystkie podstawowe zagadnienia występujące w tej sferze planowania. Omówiono m.in.: podstawy i cele planowania i bilansowania siły roboczej, w tym centralne planowanie, planowanie zatrudnienia w ministerstwach przemysłowych, w kombinatach, w przemyśle rolniczym i spożywczym, handlu wewnętrznym, szkolnictwie, ochronie zdrowia i opiece społecznej, planowanie rozwoju siły roboczej na szczeblu lokalnym.

b, Z S R R

636. ČIČKANOV V.: Perestrojka upravlenija trudovymi resursami.- Vopr.Ekon. 1987 nr 8 s.55-63.

Zmiany w wykorzystywaniu siły roboczej.

Niewłaściwe wykorzystanie rezerw siły roboczej oraz analiza sytuacji w sferze zatrudnienia w różnych rejonach i republikach związkowych. Zwrócono uwagę na konieczność racjonalnego szkolenia i wykorzystywania zasobów siły roboczej w celu realizacji uchwał XXVII Zjazdu KPZR.

637. ČURAKOV V.: Rabočee mesto bez čeloveka.- Vest. Statist. 1990 nr 12 s.20-26.

Miejsce pracy bez człowieka.

Bilans zasobów pracy w ZSRR wskazuje na ogromne dysproporcje między liczbą miejsc pracy i ich wykorzystaniem. Mają one charakter regionalny. Zaprezentowano program zmian w prognozowaniu zasobów pracy, wskazując na błędy i niekonsekwencje metod stosowanych dotychczas.

638. JAKOVEC J.: Trudovoj potencial obščestva: tendencii i perspektivy.- Social.Tr. 1988 nr 8 s.43-50.

Produkcyjny potencjał społeczeństwa - tendencje i perspektywy.

W części poświęconej efektywnemu wykorzystaniu potencjału siły roboczej skoncentrowano się na kwestiach proporcjonalnego rozmieszczenia siły roboczej. Problem ten zilustrowano danymi statystycznymi obrazującymi stan obecny i prognozy.

639. KULAKOV V.: Upravlenie trudovymi resursami i zanjatost'ju naselenija.- Plan.Choz. 1990 nr 5 s.93-101.

Gospodarowanie zasobami pracy i zatrudnieniem.

Pojawia się nowy model gospodarczy: współdziałanie różnych form własności oraz nowych powiązań i relacji ekonomicznych opartych na samodzielności przedsiębiorstw. Zachowano zasadę centralnego planowania i kierowania całością ekonomiki. Zaistniała potrzeba odpowiedniego dostosowania sposobów i metod zarządzania zasobami siły roboczej z uwzględnieniem czynników: produkcyjnych, socjalnych i administracyjno-prawnych. Omówiono każdy z w/w czynników i poświęcając szczególnie dużo uwagi zagadnieniu wykorzystania siły roboczej, włącznie ze sprawą zaplanowanego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, a zwłaszcza przekwalifikowaniu.

640. MALYGIN V.: Nużny li žostkie normativy?- Social.Tr. 1989 nr 12 s.49-51.

Czy potrzebne są sztywne normatywy?

Wprowadzenie opłat za korzystanie z zasobów pracy wynika z ogólnej koncepcji rekonstrukcji terytorialnych zasobów pracy i konieczności utworzenia nowoczesnego systemu gospodarowania nimi. Wysoki wskaźnik fluktuacji, nieracjonalna migracja ludności, niska efektywność wykorzystania istniejącej w przedsiębiorstwach kadry wskazują na złą gospodarkę zasobami pracy. Duży udział w rozwiązywaniu tego problemu powinny mieć organy władzy lokalnej i przedsiębiorstwa. Terenowa władza powinna za opłatą zapewniać przedsiębiorstwom siłę roboczą. Otrzymywane w ten sposób środki byłyby przeznaczane na cele socjalno-bytowe regionu.

641. ORLOVSKIJ J.: Trudoustrojstvo v novych uslovijach upravl'enija ekonomikoj.- Social.Tr. 1988 nr 1 s.54-60.

Gospodarowanie zasobami pracy w nowych warunkach zarządzania gospodarką.

Mechanizm gospodarowania zasobami pracy w ZSRR, który powstał w latach 30-tych istnieje /z niewielkimi zmianami/ do dzisiaj. Mechanizm ten był przystosowany do sytuacji braku siły roboczej. Obecnie problemem będzie zwalnianie pracowników i znajdowanie dla nich nowych miejsc pracy. Poza zmianami w prawie pracy konieczna jest zmiana metod działania urzędów zajmujących się gospodarowaniem zasobami pracy.

642. PETROV A.: Kak ispol'zovat' trudovye resursy. /Nekotorye aspekty soveršenstvovanija zakonodatel'stva/.- Social.Tr. 1990 nr 12 s.72-75.

Jak wykorzystać zasoby pracy. Niektóre aspekty doskonalenia prawodawstwa/.

Zmiany w sferze zatrudnienia wyprzedzają zmiany w obowiązującym prawie pracy. Zanalizowano wybrane rozstrzygnięcia prawne, które powinno dostosować się do potrzeb reformy gospodarczej. Proponuje się też zmienić zapisy dotyczące obowiązku zatrudniania zgodnie z wyuczonym zawodem i specjalnością. Proponowane nowe zapisy prawne wymagają spełnienia zasadniczego warunku: wprowadzenia prawnej odpowiedzialności za naruszenie zasad racjonalnego wykorzystania zasobów pracy i potencjału zawodowego pracowników.

643. PISOCHAK J.: Vervollkommung der Leitung und Planung des Arbeitskräfteeinsatzes in der UdSSR.- Sozial. Arb.-Wiss. 1989 nr 2 s.142-144.

Planowanie i wykorzystanie siły roboczej w ZSRR.

Omówienie wyników ankiety przeprowadzonej w zakładach pracy Ukrainy dotyczącej wykorzystywania zwalnianej siły roboczej na nowych stanowiskach pracy, podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych i przygotowywanie do nowych zadań produkcyjnych pod kątem reformy gospodarczej.

644. PROKOPOV F.: Naučno-techničeskij progress i effektivnaja zanjatost'.- Ekon.Nauki 1988 nr 2 s.21-28.

Postęp naukowo-techniczny i zatrudnienie.

W ZSRR przewiduje się do 2000 r. radykalną zmianę struktury zatrudnienia; zmniejszenie zatrudnienia w przemyśle i rolnictwie i jego wzrost w usługach; radykalne zmniejszenie udziału pracy niewykwalifikowanej do ok.15-20% obecnego poziomu.

645. /RJABUSKIN T., CHASANOVA R./ T.Riabuszkin, R.Chasanowa: Demograficzne aspekty wykorzystania zasobów pracy w ZSRR. Tł.T. Tokarska. - Polit.Społ. 1988 nr 1 s.23-25, tab.

646. STRIKING a balance between the labour force and available jobs.- Soc.Labour Bull. 1987 nr 3 s.432-433.

Dążenie do równowagi między siłą roboczą a istniejącymi miejscami pracy.

Dotychczasowy brak siły roboczej, który stanowił przeszkodę w wykonywaniu planowych zadań gospodarczych na Ukrainie wynikał w dużej mierze z niepełnego wykorzystania potencjalnych możliwości produkcyjnych. Obecnie postuluje się radykalne zmiany w postawach poszczególnych ministerstw i innego traktowania problemu zasobów siły roboczej. Wprowadza się większą samodzielność przedsiębiorstw w gospodarowaniu zasobami pracy. Pozwoli to na przejście części załogi do sektora usług.

---

K r a j e  r o z w i j a j a c e  s i ę

647. FAROOQ G.M., MacKELLAR F.L.: Demographic, employment and development trends: the need for integrated planning.- Int.Labour Rev. 1990 nr 3 s.301-315, tab. bibliogr.

Trendy demograficzne, zatrudnieniowe i rozwojowe: potrzeba zintegrowanego planowania.

Aktualna i przewidywana sytuacja w dziedzinie zatrudnienia i rynku pracy w krajach rozwijających się, gdzie czynniki demograficzne wywierają wpływ na podaż i popyt siły roboczej i potrzebę migracji. Należy to brać pod uwagę przy planowaniu społeczno-ekonomicznych programów i modeli.

648. RICHTER L.: Training needs: assessment and monitoring.- Geneva: ILO, 1986.- 83 s.

Potrzeby szkolne - ocena i kontrola.

Opracowanie prezentuje nowe metody szacowania i kontrolowania potrzeb szkoleniowych w krajach rozwijających się. Autor dowodzi, że techniki konwencjonalne w planowaniu siły roboczej są skoncentrowane głównie na przewidywaniu potrzeb. Powinny raczej służyć badaniu wpływu szkolenia na rozwój siły roboczej i powinny być uzupełniane regularnymi raportami i analizami trendów w tej dziedzinie.

## IX. POLITYKA ZATRUDNIENIA

649. BRINGING jobs to people. Employment promotion at regional and local levels /ed.J.Mayer.- Geneva: ILO, 1988.- 211 s. - Tabele.

Przybliżanie miejsc pracy do ludzi. Popieranie wzrostu zatrudnienia w skali regionalnej i lokalnej.

Zbiór artykułów poświęconych dysproporcjom w rozwoju ekonomicznym i społecznym ujawniających się w porównaniach międzynarodowych, jak i wewnątrzkrajowych. Zjawiska te mają związek z polityką zatrudnienia. Zanalizowano różne możliwości łagodzenia negatywnych tendencji i poprawy sytuacji w dziedzinie zatrudnienia. Wskazano na potrzebę: tworzenia i rozwoju nowych ośrodków wzrostu gospodarczego, wykorzystywania zasobów ludzkich tak aby minimalizować dysproporcje, równoważenie rozwoju wielkich miast przez rozwój małych i średnich ośrodków, tworzenie warunków do rozwoju możliwości pracowników w ramach poszczególnych regionów, a także między nimi, rozwoju regionalnej infrastruktury, usług i struktur administracyjnych, w tym także zapewnienie specjalistów i warunków niezbędnych do przygotowania zawodowego i przekwalifikowania.

650. FREEDMAN D.H.: Les programmes speciaux d'emploi dans les pays développes et dans les pays en développement.- Revue Int. Trav. 1990 nr 2 s.177-199.

Specjalne programy zatrudnienia w krajach rozwiniętych i rozwijających się.

Specjalne programy zatrudnienia /PSE/ stały się po 1980 r. - w odpowiedzi na kryzys gospodarczy i wzrastające bezrobocie - instrumentem przezwyciężania tych zjawisk, zarówno w krajach rozwiniętych jak i rozwijających się. Najdłuższą tradycję mają programy robót publicznych. Niezależnie od specjalnej polityki zatrudnienia, walce z bezrobociem służą: programy finansowe władz administracyjnych, programy rolne, prace przy budowie i remontach urządzeń publicznych, a także działalność rzemieślnicza. Władze współdziałają również przy tworzeniu miejsc pracy w sektorze prywatnym. W krajach rozwijających się realizacja programów skupia się głównie na: kreowaniu powstających przedsiębiorstw, kształceniu kadr, prowadzeniu informacji handlowej a nawet dostarczaniu surowców, narzędzi i innych środków, łącznie z poparciem moralnym.

651. A PROGRAMME for full employment in the 1990s. Report of the Kreisky Commission on employment issues in Europe.- Oxford: Pergamon Press, 1989.- 186 s.

Program pełnego zatrudnienia na lata 90-te. Raport Komisji Kreisky'ego ds. zatrudnienia w Europie.

Materiały opracowane przez tzw. Komisję Kreisky'ego w trakcie spotkań od września 1986 r. do stycznia 1989 r. Omówiono sytuację w dziedzinie zatrudnienia w latach 80-tych. Zarejestrowano podstawowe trendy oraz przyczyny pojawienia się bezrobocia w poszczególnych krajach. Omówiono bezrobocie wśród młodzieży i kobiet oraz zjawisko długoterminowego wzrostu bezrobocia i społecznych konsekwencji braku zatrudnienia. Przedstawiono powody wzrostu bezrobocia, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia popytu, wzrostu gospodarczego dla rozwoju zatrudnienia. Omówiono makroekonomiczne strategie walki z bezrobociem,m.in. kwestie poprawy infrastruktury, ochronę środowiska, wprowadzenie nowych technologii i politykę promowania innowacji, tworzenie miejsc pracy poprzez popieranie rozwoju edukacji oraz usług informacyjnych. Wskazano na bariery na drodze poprawy gospodarczych i politycznych stosunków w Europie oraz na zagadnienia związane z kształtowaniem rynku pracy, skracaniem czasu pracy, nowymi tendencjami w dziedzinie organizacji pracy itd.

652. ROZWIĄZANIA w zakresie polityki zatrudnienia na przykładzie wybranych krajów socjalistycznych i kapitalistycznych / oprac. W.Padowicz; Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej. Ośrodek Informacji Centralnej.- Warszawa : CINTE, 1987.- 43 s. - (Wybrane Informacje Tematyczne / CINTE ; 38). - Bibliogr.

653. A SELECTION of world labour and social security legislation.- Legislative Ser. 1987 nr 3, 185 s.

Wybór przepisów z ustawodawstwa światowego z zakresu pracy i zabezpieczenie społecznego.

Przegląd zawiera treść najważniejszych ustaw dotyczących m.in. zatrudnienia wydanych do roku 1986 w około 70 krajach świata i zgłoszonych do Biura Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie.

---

K r a j e  u p r z e m y s ł o w i o n e

654. BIENVENU G.: L 'action de la Communauté Économique Européenne dans le domaine de l'emploi.- Échange Trav. 1987 nr 32 s. 3-9, wykr.

Działalność EWG dotycząca zatrudnienia.

Dotychczasowa zasada odrębności zatrudnienia w każdym z krajów Wspólnego Rynku - na skutek utrzymującej się wysokiej stopy bezrobocia - ulega stopniowo modyfikacji. Dlatego większego znaczenia nadano sprawom bezrobocia, wzrostu ekonomicznego i tworze-

nia nowych miejsc pracy. Sugeruje się krajom członkowskim prowadzenie wspólnej polityki w walce z bezrobociem przez utrzymanie wzrostu ekonomicznego o 3 % rocznie i tzw. elastyczność rynku pracy. Dziedziny, w których potrzebne są wspólne nowe dyrektywy, to: praca okresowa, praca w niepełnym wymiarze godzin, normalizacja.

655. COMMUNITY Charter of the Fundamental Social Rights of Workers.- Luksembourg, CEC, 1990.- 20 s.

Karta Podstawowych Pracowniczych Praw Społecznych Wspólnoty.

Treść Karty, przyjętej na spotkaniu Rady Europejskiej w grudniu 1989 r. Zawiera ona deklarację dotyczącą zasad przyjętego w Europie modelu prawa pracy i miejsca pracy w społeczeństwie. Obejmuje takie problemy, jak: swoboda poruszania się, zatrudnienia i wynagrodzenie za pracę, poprawa warunków pracy, ochrona socjalna, szkolenie zawodowe, równouprawnienie kobiet i mężczyzn, ochrona zdrowia i bezpieczeństwo pracy, ochrona dzieci i osób niepełnosprawnych oraz starszych itp.

656. Der EG-BINNENMARKT und die Sozialpolitik: Leben und Arbeiten in Europa.- Bonn: BAS, 1989.- 176 s.

Rynek wewnętrzny Wspólnoty Europejskiej a polityka społeczna: żyć i pracować w Europie.

Publikacja zawiera zestaw podstawowych informacji, m.in. na temat polityki zatrudnienia w poszczególnych krajach EWG oraz w skali całej Wspólnoty. Przytoczono m.in. stanowiska i decyzje Rady Europy oraz innych jej organów, a także rządów, partii politycznych, organizacji pracodawców i związków zawodowych w kwestii społecznych aspektów integracji europejskiej.. Publikacja zawiera wybór przepisów prawnych i danych statystycznych.

657. EMPLOYMENT growth and structural change./- Paris: OECD, 1985.- 226 s. - Tabele, bibliogr.

Wzrost zatrudnienia a zmiany strukturalne.

Podsumowanie międzynarodowej konferencji, która odbyła się w 1984 r., poświęconej polityce zatrudnienia w kontekście zmian strukturalnych. Referaty zostały podzielone na pięć części tematycznych: nowe technologie i zmiana wymogów dotyczących kwalifikacji pracowników; zmiany w strukturze międzynarodowego handlu i ich wpływ na politykę zatrudnienia; rola kierownictwa i związków zawodowych w przystosowaniu przedsiębiorstw do zmian strukturalnych; czynniki i siły wywierające wpływ na możliwości wzrostu zatrudnienia m.in. poprzez inwestycje w infrastrukturze sektora robót publicznych i zatrudnienie w tzw. "trzecim sektorze" oraz zmiany w organizacji i strukturze czasu pracy i wpływ umów zbiorowych i inicjatyw rządowych na skracanie czasu pracy.

658. EMPLOYMENT policy in the member states.- Soc.Europe 1986 nr 3 s.89-108; 1987 nr 2 s.63-79.

Polityka zatrudnienia w krajach członkowskich EWG.

Przegląd bieżących problemów polityki zatrudnienia występujących w poszczególnych krajach EWG. Działania w poszczególnych krajach są różnorodne, ale obecnie głównym ich celem jest zmniejszenie bezrobocia. Polegają one także m.in na zmianach w systemie kształcenia zawodowego /m.in. programy przekwalifikowania/, skracaniu czasu pracy i innej jego organizacji, tworzeniu nowych miejsc pracy /zwłaszcza w sektorze usług publicznych/, zachętach do podejmowania działalności na własny rachunek, nowych formach umowy o pracę /najczęściej okresowych lub zleconych/.

659. HOFMANN C.F.: La stratégie de la Communateeuropeene en matiére de'politique économique et d'emploi pour les annees quatre-vingt-dix.- Trav.et Soc. 1990 nr 2 s.156-168.

Strategia Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie polityki gospodarczej i zatrudnienia na lata 90-te.

Od 1984 r. obserwuje się w krajach EWG powrót koniunktury gospodarczej i stopniowego spadku poziomu bezrobocia. Po spadku liczebności populacji w wieku aktywności zawodowej następuje jej powolny wzrost, przyspieszeniu ulegają procesy inwestycyjne. Należy dążyć do przyspieszenia tempa wzrostu inwestycji z 3 do 4 % rocznie i zatrudnienia, bez hamowania postępu technologicznego. W tym celu trzeba popierać rozwój oparty na wzroście zatrudnienia, rozwoju usług, działać na rzecz wolnych cen, ograniczać czas pracy bez podwyższania kosztów produkcji przy wydłużaniu czasu pracy urządzeń i maszyn, uelastyczniać rynek pracy.

660. LAROQUE P.: Towards a new employment policy.- Int.Labour Rev. 1989 nr 1 s.1-10.

W kierunku nowej polityki zatrudnienia.

Problemy zatrudnienia w krajach wysoko rozwiniętych. Kraje te stoją w obliczu wysokiego poziomu bezrobocia, wzrastającego procentu ludzi starzejących się. Politykę zatrudnienia trzeba gruntownie przeanalizować, aby można było zagwarantować miejsca pracy ludziom, odpowiednio do ich kwalifikacji i okresu życia. Wskazano na potrzebę wprowadzenia zatrudnienia przemiennego w przypadku gdy rozwój technologiczny nie spowoduje zwiększenia miejsc pracy.

661. SCHMID G.: Les systémes de financement des politiques d'emploi. Une comparaison internationale.- Trav.et Emploi 1988 nr 36/37 s.97-108, tab. bibliogr.

Systemy finansowania polityki zatrudnienia: porównania międzynarodowe.

Przedstawiono wyniki analizy empirycznej dla oceny czy - w ciągu ostatnich 15 lat - programom zapomóg dla bezrobotnych towarzyszyła polityka aktywizowania zatrudnienia w krajach OECD. Autor podzielił politykę zatrudnienia na: 1/ aktywną, zmierzającą do zaktywizowania bezrobotnych i wprowadzenia ich na rynek pracy poprzez: informacje, doradztwo, doskonalenie zawodowe, tworzenie okresowego zatrudnienia przy robotach publicznych, nabór do określonych zadań, ograniczanie czasu pracy; 2/ pasywną, obejmującą

programy pomocy finansowej dla bezrobotnych.

B e l g i a

662. ORGANIZACJA i funkcjonowanie systemu zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego w Belgii / red. Z.Sadowski ; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1990.- 42 s. - (Materiały z Zagranicy / IPiSS ; z.2). - Bibliogr.

Z treści: Grabowski H.: Cele i zadania polityki zatrudnienia.- Grabowski H.: Podmioty polityki zatrudnienia.- Popiel T.: Metody walki z bezrobociem.- Organizacja i funkcjonowanie pośrednictwa pracy. Aut.Z.Sadowski [i in.].

F i n l a n d i a

663. EMPLOYMENT act no 275 dated 13 March 1987. Finland.- Legisl. Ser. 1988 nr 2 s.25-31.

Ustawa nr 275 z 13 marca 1987 r. o zatrudnieniu, Finlandia.

Państwo zapewnia stabilny i regionalnie zrównoważony rozwój gospodarczy, którego celem jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia i stworzenie wyboru miejsca pracy. Oddziaływuje za pomocą instrumentów ekonomicznych, stosowanych w ramach ogólnej polityki gospodarczej na tworzenie wysokiego i stabilnego zapotrzebowania na siłę roboczą. W tym celu podejmuje odpowiednie działania w zakresie szkolenia, planowania rozwoju gospodarczego, bilansowania podaży miejsc pracy i siły roboczej w przekrojach zawodowych i regionalnych. Wprowadza się obowiązek prowadzenia badań, opracowywania prognoz i stworzenia systemu informacji statystycznej do wspierania programów zapewniających miejsca pracy.Tworzy się terenowe służby zatrudnienia zajmujące się pośrednictwem pracy, szkoleniem zawodowym, poradnictwem dla osób pracujących na własny rachunek oraz pomocą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,itp.

664. EMPLOYMENT ordinance no 737 dated 11 September 1987. Finland.- Legisl.Ser. 1988 nr 2 s.33-45.

Rozporządzenie nr 737 z 11 września 1987 r. w sprawie zatrudnienia, Finlandia.

Rozporządzenie wykonawcze do ustawy o zatrudnieniu nakłada na terenowe służby zatrudnienia obowiązek oferowania pracy w pierwszej kolejności osobom które są przez dłuższy okres bezrobotne oraz osobom niepełnosprawnym. Obowiązek współdziałania przy tworzeniu miejsc pracy spoczywa na wymienionych w przepisach ministerstwach, urzędach i instytucjach. Rada Ministrów zatwierdza programy zatrudnienia opracowane przez Ministerstwo Zatrudnienia, gminy i zrzeszenia gmin gwarantując im środki finansowe potrzebne do ich realizacji. Programy te obejmują: pomoc finansową dla osób poszukujących pracy, środki na szkolenie oraz środki pozwalające na tworzenie nowych miejsc pracy. Rozporządzenie określa także formy i zakres pomocy finansowej dla przedsiębiorstw tworzących nowe miejsca pracy, dla osób podejmujących pracę przy pozyskiwaniu drewna na opał i cele energetyczne, dla osób tworzących własne przedsiębiorstwa i dla osób niepełnosprawnych.

F r a n c j a

665. BOUILLAGUET P.: Les politiques de l'emploi en 1988.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1989 nr 51 s.15-21.

Polityka zatrudnienia w 1988 r.

W 1988 r. we Francji podjęto specjalne środki zapewniające skutecznie właściwą politykę zatrudnienia. Rządowa polityka na ten rok przewiduje: 1/współdziałanie w restrukturyzacji przemysłu; 2/ popieranie działalności gospodarczej stymulującej zatrudnienie; 3/ walkę z niedociągnięciami na rynku pracy /ochrona młodzieży, środki pomocy na wypadek przedłużającego się bezrobocia itp./.

666. EMPLOYMENT plan : more training lower charges on employers. France.- Soc.a. Labour Bull. 1988 nr 4 s.483-485.

Polityka zatrudnienia: więcej szkolenia, mniejsze obciążenia pracodawców.

We wrześniu 1988 r. zaakceptowana została przez Radę Ministrów we Francji polityka zatrudnienia, zawierająca przede wszystkim program walki z bezrobociem. Zmniejszone zostały obciążenia finansowe przedsiębiorstw: obniżone składki pracodawców na fundusz zasiłków rodzinnych, podatki płacone przez małe i średnie zakłady. Zwolniono przedsiębiorstwa z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne na pierwszego zatrudnionego pracownika /ma to na celu zachęcanie małych, rodzinnych zakładów do zatrudnienia pracowników najemnych/. Nowo otwierane przedsiębiorstwa będą zwalniane z płacenia podatków w ciągu dwóch pierwszych lat działalności. Szereg posunięć dotyczy programów szkolenia i przekwalifikowania robotników.

667. EYMARD-DUVERNAY F.: Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi.- Lett.Inf.CEE 1990 nr 16 s.1-7 bibliogr.

Rodzaje przedsiębiorstw i dostosowywanie polityki zatrudnienia.

Autor analizuje - jako jeden z czynników stymulujących profil zatrudnienia - zależność między kierunkami zmian zachodzących w przedsiębiorstwach a miejscami pracy. Skorzystano z wyników badań nad organizacją przedsiębiorstw, ich dostosowywaniem do warunków społecznych i korzyściami z zawieranych porozumień, przy czym zaznaczono, że zawarcie umowy indywidualnej nie jest możliwe bez istnienia porozumienia głównego, ramowego. Wyróżniono 3 modelowe rodzaje przedsiębiorstw: handlowe, przemysłowe i "domowe", podkreślając dysproporcje w ich skali, funkcjonowaniu i wymaganiach kadrowych oraz ich zróżnicowany wpływ na rynek pracy.

668. LIBERTÉ, égalité, fraternité... et droit du travail.- Droit Soc. 1990 nr 1 spec., 146 s.

Równość, wolność, braterstwo... i prawo pracy.

Przedstawiono współczesne rozumienie tych trzech haseł: wolność - jako pogodzenie swobody w zarządzaniu przedsiębiorstwem z ochroną interesów pracowniczych; równość - jako podstawowy

element polityki zatrudnienia zapewniający jednakowe szanse przy uzyskiwaniu pracy; braterstwo - jako solidarność świata pracy wobec groźby bezrobocia.

669. QUINZE ans de politique d'emploi 1974-1988.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1990 nr 62, 83 s.

Piętnaście lat polityki zatrudnienia, od 1974 do 1988 r.

Zbiór danych statystycznych z komentarzem obrazuje zakres oddziaływania różnych instrumentów na zatrudnienie i sytuację bezrobotnych. Pokazano zmiany ilościowe dotyczące zatrudnienia i bezrobocia, w tym liczę korzystających z różnych form pomocy, takich jak:szkolenie w zakładach pracy, staże, urlopy służące zmianie kwalifikacji zawodowych, różne nietypowe formy zatrudnienia, emerytury antycypacyjne, umowy o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, umowy zapewniające powrót do pracy po okresie bezrobocia itp. Stworzona także możliwość podejmowania przez różne kategorie bezrobotnych zajęć niepłatnych, ułatwiających podjęcie pracy w przyszłości, takich jak wolontariat, prace na rzecz społeczności lokalnych. Pracownicy w wieku 55-60 lat mogą korzystać z różnych form wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

J a p o n i a

670. DLACZEGO japońscy robotnicy pracują. Oprac.[E.Kostro] E.K.- Zarządzanie 1986 nr 12 s.32-33.

System zatrudnienia w Japonii - pracownicy zatrudnieni "na całe życie" i podnajmowani".

671. PRZYWIECZERSKA G.: Zatrudnienie po japońsku.- Wektory 1986 nr 5 s.11-14, tab.

Japoński system zatrudnienia - przywiązanie pracownika na cały okres aktywności zawodowej do danej firmy.

Także: Biul.Ekon.PAP 1986 nr 1503 cz.1 s.10-13.

672. WHITTAKER D.H.: The end of japanese-style employment?- Work, Employment a.Soc. 1990 nr 3 s.321-347 bibliogr.

Czy koniec zatrudnienia w stylu japońskim?

Zatrudnienie w tzw. "stylu japońskim" - przywiązanie i praca przez całe życie w jednym przedsiębiorstwie w warunkach patrialchalnych - powoli zaczyna ulegać zmianom. Wpływa na to szereg czynników: szybkie starzenie się siły roboczej, zmieniające się postawy młodzieży, nowe technologie, internacjonalizacja pracy, zwiększająca się liczba pracujących kobiet itd. Zmiany są znaczne, ale stanowią raczej ewolucję a nie koniec starego stylu.

K a n a d a

673. BELLEMARE D., SIMON L.-P.: Le defi du plein emploi. Un nouveau regard economique.- 2 ed. Montreal: Ed.Saint-Martin, 1988.-530 s.

Wyzwanie pełnemu zatrudnieniu. Nowe spojrzenie ekonomiczne.

Przedstawiono problem pełnego zatrudnienia w Kanadzie i Quebecu. Pełne zatrudnienie jest możliwe bez obniżania poziomu życia zatrudnionych i bez zwiększania deficytu funduszy publicznych - twierdzą autorki. Obecny kryzys zatrudnienia w Kanadzie i Quebecu wynika z niesprawności tradycyjnych, przestarzałych instrumentów polityczno-gospodarczych, błędnie wywodzących pełne zatrudnienie ze wzrostu gospodarczego, gdy tymczasem to właśnie optymalny wzrost ekonomiczny jest owocem strategii zatrudnienia. Nie ma jednej niezawodnej recepty na pełne zatrudnienie. Jest ono rezultatem powiązania polityki z działalnością rządu, ugrupowań gospodarczych a także reprezentacji pracowników i pracodawców.

R F N

674. DAUBLER W., FRIANT N.: Un récent exemple de flexibilisation législative: la loi allemande pour la promotion de l'emploi du 26 avril 1985.- Droit Soc. 1986 nr 9/10 s.715-720.

Ustawa zachodnioniemiecka o promocji zatrudnienia z 26 kwietnia 1985 r.

Omówiono skutki prawne i ekonomiczne ustawy o promocji zatrudnienia, którą władze RFN wprowadziły w życie 1 maja 1985 r. Wskazano, iż zasady przyjęte w tej ustawie są przykładem elastyczności rozwiązań wprowadzanych w obieg pod naciskiem problemów, które rodzi praktyka gospodarcza. Ustaw ta modyfikuje niektóre dysproporcje prawa pracy, ale także po raz pierwszy ustosunkowuje się do kwestii elastycznego czasu pracy. W opinii rządu federalnego poprawia ona ogólne warunki realizacji inwestycji i rozwoju, a to przez wprowadzenie rozwiązań umożliwiających inwestorom zawieranie umów o pracę na czas ograniczony.

675. HADROWICZ T.: Polityka zatrudnienia w RFN ze szczególnym uwzględnieniem koncepcji skracania czasu pracy.- Acta UL Fol. Oecon. 1987 nr 75 s.39-60.

Ustawa o wspieraniu zatrudnienia z 1969 r. oraz warunki, wątpliwości i szanse realizacji koncepcji skracania czasu pracy.

676. NIEMIECKA ustawa o popieraniu zatrudnienia.- Biul.Ochr. Pr. 1991 nr 16 s.29-30.

677. POLLMEYER B.: Berufliche Weiterbildung als Instrument regionaler Beschaftigungspolitik.- Soz.Sicherheit 1987 nr 8/9 s. 237-243.

Dokształcanie zawodowe jako instrument regionalnej polityki zatrudnienia.

W RFN dużę znaczenie przywiązuje się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych drogą dalszego dokształcania. Omówiono systemy i programy szkolenia zawodowego realizowane przez różne instytucje, ich braki i ograniczenia, zwłaszcza w regionach słabiej rozwinię-

tych. Omówiono postulaty usprawnienia działalności szkoleniowej i jej programów, z uwzględnieniem potrzeb lokalnych i regionalnych rynków pracy. Zwrócono uwagę na konieczność nowelizacji niektórych przepisów w zakresie szkolenia.

678. SEIFERT H.: Neue Schwung in der kommunalen Beschäftigungspolitik?- Soz.Sichercheit 1989 nr 12 s.359-365,

Rozwój komunalnej polityki zatrudnienia.

Przedstawiono lokalne programy zatrudnienia w RFN i ich znaczenie. Na szczeblu komunalnym i lokalnym obserwuje się nowe inicjatywy, formy i koncepcje w zakresie zatrudnienia. Omówiono m.in. dotychczasowe problemy na jakie natrafiały władze miejskie w prowadzaniu programów zatrudnieniowych, podstawy i źródła aktywizacji tych programów, a także ich skutków. Wskazano m.in., że społeczności lokalne, znając własne możliwości i zasoby, zdolne są realizować aktywną politykę zatrudnienia obliczoną na rozwój lokalnych zasobów pracy. Mogą także stosować w tej polityce różnego rodzaju instrumenty i zasadę wspólnego, tj. społeczno-miejsko-prywatnego, finansowania rodzących się projektów.

S z w e c j a

679. LEITRETER S.: Beschäftigungspolitik in Schweden.- Mitbestimmung 1987 nr 9 s.576-577.

Polityka zatrudnienia w Szwecji.

Omówiono zmiany w polityce w Szwecji w związku z modernizacją przemysłu i handlu, jak również z powstawaniem nowych form struktur w procesie pracy. Przedstawiono rolę związków zawodowych w szwedzkim modelu gospodarczym, a zwłaszcza w polityce płac, niezależnie od branży i regionu kraju. Polityka podatkowa przeciwdziała koncentracji zasobów dochodowo-kapitałowych. Wzrost efektywności gospodarczej przez rozwój koncernów, mogących w przyszłości zmienić politykę zatrudnienia i płac oraz osłabić pozycję społeczną związków zawodowych, to jeden z ważnych elementów oddziaływania na rynek pracy.

680. MARCHÉ de l'emploi /text codifié/. Suède.- Sér.Législ. 1986 nr 2 s.79-101.

Rynek zatrudnienia - tekst kodyfikowany.

Przedstawiono tekst zarządzenia z 5 XI 1985 r. dotyczącego modyfikacji postanowienia /nr 368 z 1966 r./ o rynku zatrudnienia. Znosi on niektóre z dotychczas obowiązujących regulacji i w nowym ujęciu normuje m.in. następujące sprawy: funkcjonowanie biur pośrednictwa pracy, kształcenie zawodowe i jego finansowanie, readaptacja zawodowa, zakres pomocy finansowej osobom bezrobotnym, oraz subwencje państwowe na rzecz aktywizacji rynku zatrudnienia.

681. NAJNOWSZE działania rządu szwedzkiego na rzecz pełnego zatrudnienia. Oprac.E.Gacparska.- Sygnały CINTE 1987 nr 19-3 s.1-6 bibliogr.

W i e l k a  B r y t a n i a

682. LONDSDALE S.: Work and inequality.- London: Longman, 1985.- 251 s.- Tabele, bibliogr.

Praca i nierówność.

Przedstawiono modele i politykę zatrudnienia w Wlk.Brytanii. Omówiono także problem bezrobocia, z uwzględnieniem grup szczególnie narażonych na utratę pracy lub trudności w jej znalezieniu, tj. kobiety, młodzież, osoby w starszym wieku i ludzie niepełnosprawni. Zaprezentowano formy walki z tym zajwiskiem i akty prawne odnośnie rynku pracy.

683. PROVISIONS of the employment act 1989.- Employment Gaz. 1989 nr 12 s.658-661.

Postanowienia ustawy o zatrudnieniu z 1989 r.

Nowa ustawa o zatrudnieniu weszła w życie w Wlk.Brytanii w listopadzie 1989 r. Główne jej cele to: zniesienie ograniczeń dotyczących pracy kobiet i młodocianych, sprzyjanie tworzeniu nowych miejsc pracy w sektorze prywatnym dzięki zniesieniu niektórych obowiązków pracodawców; zaproponowanie nowej strategii działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W ł o c h y

684. RAPPORT du Ministère du Travail sur la politique de l'emploi. Italie.- Bull.Inf.Soc. 1989 nr 3/4 s.321-322.

Sprawozdanie Ministra Pracy Włoch w sprawie polityki zatrudnienia.

Omówiono te elementy polityki zatrudnienia, które służą walce z najpoważniejszym problemem włoskiego rynku pracy - bezrobociem. Ministerstwo Pracy rozróżnia bezrobotnych "klasycznych", tych którzy utracili pracę oraz pozostających bez pracy, czyli poszukujących pierwszej pracy. Utrata pracy to we Włoczech zjawisko powszechne, dotyka ono w znacznej mierze młodych ludzi. Większość z nich pracuje dorywczo, przy pracach nie wymagających kwalifikacji lub szuka pomocy u rodziny. Dużym problemem jest we Włoszech niski poziom wykształcenia.

K r a j e  E u r o p y  Ś r o d k o w o - W s c h o d n i e j

685. O ROZUMIENIU pełnego zatrudnienia w rozwiniętym socjalizmie. Oprac. /kan/.- Biul.Ekon.PAP 1986 nr 1513.cz.2 s.6-9.

C z e c h o - S ł o w a c j a

686. KOTEK M.: Hlavni vývojové tendence zamestnanosti v letech 7 petiletky.- Ekon.Pr. 1987 nr 1 s.25-29 tab.

Główne tendencje w rozwoju zatrudnienia w okresie 7 pięciolatki.

Do roku 1981 zakłady pracy zobowiązane były do przestrzegania limitu zatrudnienia określanego centralnie przez narodowy plan

gospodarczy. Obecnie jest to wskaźnik informacyjny. Wyniki badań pokazują, że zmiana ta jest korzystna, przyczynia się do zwiększenia operatywności zarządzania, Dane liczbowe w tablicach ilustrują zjawiska charakterystyczne dla zatrudnienia w okresie 7 pięciolatki.

687. ZIKA J.: Nástroje usměrňovaní zaměstnanosti a mezd. /1-2/.- Nar.Hosp. 1990 nr 2 s.15-18, nr 3 s.10-13.

Narzędzia sterowania zatrudnieniem i polityką płac.

Osiągnięcia i utrzymanie równomiernego rozwoju zatrudnienia i płac jest jednym z głównych warunków równowagi socjalnej i ekonomicznej. Dlatego we wszystkich programach przebudowy gospodarki znaczną uwagę przywiązuje się do zmian dotychczas stosowanych metod i form sterowania obiema dziedzinami. W CSRS przygotowuje się ustawę o zatrudnieniu, która będzie obowiązywać od stycznia 1991r.

W ę g r y

688. PADOWICZ W.: Realizacja polityki zatrudnienia w warunkach reformowania gospodarki węgierskiej.- Pr.Zabezp.Społ. 1986 nr 1 s.29-39.

Kierunki polityki zatrudnienia na Węgrzech. Aktywizacja siły roboczej poprzez m.in. popieranie drobnych przedsięwięć.

689. ZMIANY w polityce zatrudnienia na Węgrzech. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1990 nr 1-1 s.1-8 bibliogr.

b. Z S R R

690. ANTOSENKOV E.G.: The impact of economic restructuring on employment in the USSR.- Labour a.Soc. 1989 nr 1 s.23-38, tab.

Wpływ restrukturyzacji na zatrudnienie w ZSRR.

Ocena polityki zatrudnienia w ZSRR począwszy od wprowadzenia pierwszego planu rozwoju gospodarczego w 1928 r. Zmiany w strukturze zatrudnienia w nowych warunkach ekonomicznych gospodarki intensywnej, ocena tzw. eksperymentu białoruskiego w kolejnictwie jako modelu wzorcowego. Nowa dystrybucja geograficzna siły roboczej, nacisk położono na rozwój ekonomiczny Syberii i Dalekiego Wschodu oraz na kształcenie i szkolenie zawodowe. Omówiono socjologiczne aspekty zatrudnienia i nowe zadania w zakresie zatrudnienia w sektorze państwowym i spółdzielczym.

691. FARADJEV F.A.: Comment résoudre les problemes de l'emploi dans une région de l'URSS à main - d'oeuvre excédentaire: le cas de l'Azerbaidjan.- Rev.Int.Trav. 1987 nr 3 s.375-389.

Jak rozwiązać problem zatrudnienia w regionie Związku Radzieckiego o nadwyżce siły roboczej: przypadek Azerbejdżanu.

W niektórych republikach /przykład Azerbejdżanu/ obserwuje się

niezrównoważoną nadwyżkę siły roboczej, skąd wynika konieczność rozwoju tych gałęzi gospodarki, w których jej udział będzie wysoce zintensyfikowany. Polityka zatrudnienia prowadzona w Azerbejdżanie nastawia się na preferowanie zmian strukturalnych prowadzących do powstawania miejsc pracy w przemyśle ze szczególnym uwzględnieniem zakładów mechanicznych, przedsiębiorstw uprawy roślin użytkowych wymagających napływu siły roboczej oraz ożywienia rzemiosł tradycyjnych. Również zostały przedsięwzięte działania w kierunku racjonalnego rozmieszczenia przemysłu, zwiększenia ruchliwości populacji w wieku produkcyjnym i osiągnięcia korzystniejszego stanu równowagi między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn.

692. FILIPPOV F.R.: Social'nye gvarantii efektivnoj zanjatosti.- Sociol Issled. 1988 nr 5 s.25-33 bibliogr.

Socjalne gwarancje efektywnego zatrudnienia.

W podstawowych aktach prawnych znajdują się przepisy dotyczące pełnego zatrudnienia. Dodatkowo regulują tę sprawę postanowienia partii podjęte na kolejnych plenach i konferencjach. Wobec zmian zachodzących w gospodarce - stosowanie zasady opłacalności, samofinansowania i samodzielności - powstają nowe warunki w sferze zatrudnienia. Omówiono nowe problemy, które powstaną po wprowadzeniu reformy gospodarczej, a w szczególności: zwalnianie pracowników, trudności w starcie zawodowym młodzieży, migracje pracowników, przekwalifikowanie zawodowe, konieczność stałego dokształcania itd.

693. JAK rozumiemy pełne zatrudnienie? Oprac. /ad/.- Biul. Ekon.PAP 1987 nr 1569 cz.2 s.7-12.

Polityka pełnego zatrudnienia w ZSRR.

694. PANKIN M.: Novoe v zakonodatel'stve o trude.- Social. Tr. 1988 nr 4 s.64-70.

Co nowego w ustawodawstwie pracy.

Przegląd przepisów prawnych, zwłaszcza tych, które wymagają zmian w związku z wprowadzanymi zmianami gospodarowania i rozszerzeniem możliwości inicjatywy pracowników i zakładów pracy. Zmiany dotyczą m. in. gwarancji zatrudnienia.

---

K r a j e  r o z w i j a j ą c e  s i ę

695. EMPLOI. Seychelles.- Ser. Legisl. 1987 nr 1 s.61-102.

Zatrudnienie. Szeszele.

Szczegółowo omówiono ustawę nr 22 z 31 grudnia 1935 r. w sprawie m.in. zatrudnienia. Dotyczy ona spraw ewidencji pracowników i miejsc pracy, zakazu zatrudniania pracowników niezaewidencjonowanych oraz ewidencji pracodawców i bezrobotnych; rekrutacji pracowników, ewidencji wolnych stanowisk i formalności dotyczących przyjęć do pracy; szkolenia stażystów i młodych pracowników, ochrony wynagrodzeń, uregulowania płac i warunków zatrudnienia, ochrony miejsc pracy itp.

696. PURSEY S., HOWARD J.: International co-operation for development employment and an poverty. Trade union responses to the structural adjustments of the 1980 s.- Labour a.Soc. 1988 nr 3 s. 229-247.

Międzynarodowa współpraca na rzecz rozwoju, pełnego zatrudnienia oraz likwidacji nędzy. Związki zawodowe wobec przemian strukturalnych lat 80-tych.

Opis działań proponowanych przez Międzynarodową Konferencję Wolnych Związków Zawodowych, które są odpowiedzią na stagnację gospodarczą lat 80-tych, a zwłaszcza na wyraźne pogorszenie sytuacji ekonomicznej wielu krajów rozwijających się. Najważniejsze propozycje to m.in.: stwarzanie ułatwień w korzystaniu z nowych technologii, preferowanie polityki wzrostu pracochłonnego inwestując w rolnictwo oraz prowadzenie skutecznej polityki zatrudnienia poprzez m.in. stwarzanie nowych miejsc pracy.

## X. PROBLEMY BEZROBOCIA

### 1. Bezrobocie w poszczególnych krajach

Kraje uprzemysłowione

697. ANDREENKOVA N.V., LIPSKIJ A.V.: Japonija: ludi i roboty.- Sociol.Issled. 1987 nr 4 s.114-119 bibliogr.

Japonia: ludzie i roboty.

Autorzy rozpatrują społeczne skutki burzliwego rozwoju mikroelektroniki i nowych technologii dla zatrudnionych w przemyśle. Zjawiskiem najbardziej widocznym jest wyraźne zmniejszenie się ilości miejsc pracy, wzrost bezrobocia i pogorszenie się sytuacji pracowników w wieku przedemerytalnym.

698. ANIOŁ W.: Światowa sytuacja społeczna.- Polit.Społ. 1986 nr 7 s.1-5, tab.

M.in. osłabienie dynamiki rozwoju a bezrobocie w krajach kapitalistycznych.

699. Die ARBEITSLOSENQUOTE in den Regionen der Gemeinschaft im Jahre 1990.- Eurostat.Schnell. Regionen 1990 nr 3, 11 s.

Ilość bezrobotnych w krajach Wspólnoty Europejskiej.

Sytuacja w zakresie bezrobocia w poszczególnych krajach EWG wg stanu z kwietnia 1990 r. Zmniejszyło się ono w okresie 1 roku z 9,0 do 8,3 % przy dość znacznym zróżnicowaniu tendencji w tym zakresie w poszczególnych regionach. Wskazano kraje, w których

liczba bezrobotnych jest najwyższa oraz miejsca gdzie jest ono stosunkowo niskie. Stwierdzono, że bezrobocie kobiet maleje w mniejszym stopniu niż bezrobocie mężczyzn.

700. BEZROBOCIE : czasowo bez pracy. Bezrobotny kapitalistą?- Tyg.Solidarność 1991 nr 20 s.18-19.

Bezrobocie w Wlk.Brytanii i Francji.

701. BEZROBOCIE i zatrudnienie w krajach kapitalistycznych w latach osiemdziesiątych. Oprac.M.W.Socha.- Pr.Zabezp.Społ. 1989 nr 10-12 s.33-35, tab.

Charakterystyka bezrobocia w latach 1979-87 oraz polityka pełnego zatrudnienia w krajach wysoko uprzemysłowionych.

702. BORÉ C.: Stabilisation du chômage en 1985.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1986 23/24 s.37-64, tab.

Stabilizacja poziomu bezrobocia w 1985 r.

Przedstawiono dane Krajowej Agencji ds. Zatrudnienia we Francji dotyczące zarejestrowanych osób poszukujących pracy. Szczegółowe badanie tych osób wskazało na wiele korzystnych tendencji: bezrobocie zaczęło się w drugiej połowie roku, bezrobocie osób młodych ustabilizowało się na poziomie kwiecień-grudzień 1984 r.; w ciągu ostatnich dwóch miesięcy zmniejszyła się liczba bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Zwiększa się nadal bezrobocie długotrwałe, dotyczy to głównie osób w wieku 25-49 lat. Zdecydowana większość bezrobotnych poszukuje pracy stałej; osoby poszukujące pracy w niepełnym wymiarze lub na czas określony stanowią nieznaczny odsetek.

703. CORAZ więcej trwale bezrobotnych w RFN.- Probl.Społ.Swiata Kapit. 1987 nr 240 s.10-12. ■ Bezrobocie w RFN: nie wszyscy są jednakowo zagrożeni.- Tamże nr 241/242 s.67-71.

704. CYBURT P.: Rok nie spełnionych nadziei. Koniunktura na świecie.- Życie Gosp. 1987 nr 3 s.9.

M.in. bezrobocie w krajach OECD.

705. L'EVOLUTION de la structure de l'emploi et ses répercussions sur les regime de retraite généraux.- Rev.Int.Secur.Soc. 1988 nr 3 s.304-315.

Zmiany w strukturze zatrudnienia i bezrobocia oraz ich wpływ na powszechne systemy emerytalne.

Opracowanie przygotowane przez federację zachodnioniemieckich instytucji ubezpieczenia emerytalnego na europejskie i regional-

ne spotkanie AISS nt. wpływu bezrobocia na funkcjonowanie i finansowanie systemów emerytalnych. W RFN tak jak i w innych krajach zachodnioeuropejskich bezpośredni wpływ na finanse funduszy ubezpieczeniowych mają przede wszystkim: wysoki, w porównaniu z dekadą lat 70-tych wskaźnik bezrobocia, znaczne skrócenie okresu aktywności zawodowej. Sytuacja na rynku pracy spowodowała, że władze RFN podjęły szereg decyzji ułatwiających wcześniejsze przechodzenie na emeryturę. Omówiono następujące obowiązujące rozwiązania: prawo do wcześniejszej emerytury w przypadku bezrobocia, dla kobiet, "reguła 59 lat" oraz świadczenia w przypadku niezdolności do pracy. Przedstawiono rozwiązania na przyszłość w sferze emerytalnej, które chroniłyby ją przed zbyt silnym ujemnym wpływem bezrobocia. Chodzi przede wszystkim o ograniczenie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę poprzez wprowadzenie rent częściowych, elastycznego wieku emerytalnego, działań prewencyjnych zapobiegających inwalidztwu.

706. GOODMAN J.: Industrial relations and restructuring: three case studies in the United Kingdom.- Int.Labour Rev. 1989 nr 5 s. 601-620.

Stosunki przemysłowe i restrukturyzacja w przemyśle: trzy studia przypadku z Wielkiej Brytanii.

Wskutek recesji z lat 1979-82 poziom zatrudnienia w przemyśle brytyjskim spadł z 7 mln osób do 5,5 mln. Doprowadziło to do silnego wzrostu bezrobocia, co zmusiło związki zawodowe do przyjęcia bardziej defensywnej postawy i poważnie zmieniło układ sił w stosunkach między pracodawcami a pracownikami. Duże firmy chcąc przetrwać recesję starały się zwiększać swoją konkurencyjność, między innymi przez obniżkę kosztów, co powodowało likwidowanie deficytowych zakładów, redukcję zatrudnienia i wprowadzanie nowych technologii.

707. GRUPY społeczne najbardziej narażone na bezrobocie. Oprac. M.Sulmicka.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1987 nr 245 s.35-41, tab.

Bezrobocie w krajach kapitalistycznych.

708. GWIAZDA A.: Problem bezrobocia w krajach kapitalistycznych.- Polit.Społ. 1986 nr 4 s.29-31.

Wzrost bezrobocia w krajach OECD nastąpił nie tylko na skutek osłabienia aktywności gospodarczej, lecz także na skutek wadliwego funkcjonowania rynku pracy.

709. HART P.E.: Les divers types de chômage structurel au Royaume-Uni.- Rev.Int.Trav. 1990 nr 2 s.233-250 bibliogr.

Różne typy strukturalnego bezrobocia w Wielkiej Brytanii.

Tzw. bezrobocie strukturalne powstaje na tle nieskoordynowanej gospodarki. Na przykładzie rynku pracy w Wlk.Brytanii rozważono różne formy tego zjawiska biorącego początek z braku równo-

wagi gospodarczej. Sprzeczności regionalne przejawiają się m.in. w zróżnicowanych płacach, liczbie bezrobotnych, sytuacji pracowników młodocianych. "Bezrobocie technologiczne" ma źródło w nienadążaniu kwalifikowanej siły roboczej za postępem technicznym. Część siły roboczej, zarówno o niższych jak i wyższych kwalifikacjach, zastąpiły automaty i maszyny numeryczne. Poważny wpływ na rynek pracy wywarły zmiany demograficzne /wzrost udziału czynnych zawodowo kobiet, młodocianych oraz osób w wieku produkcyjnym i imigrantów/. Bezrobocie strukturalne pogłębiają również sztywne przepisy powodujące koszty pozapłacowe, jak np. składki ubezpieczeniowe i emerytalne uiszczane przez pracodawców, uprawnienia urlopowe pracowników itp. W załączonej tablicy przedstawiono wskaźniki charakteryzujące różnice w poziomie bezrobocia między 10 regionami oraz zmiany zachodzące w tym zakresie między 1965 a 1988 rokiem.

710. HOWE W.J.: Education and demographics: how do they effect unemployment rates?.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 1 s.3-9, tab.

Wykształcenie i czynniki demograficzne: jaki jest ich wpływ na stopień bezrobocia?

Analiza wyników badań nad wpływem liczby absolwentów szkół średnich i colleg'ów na zmiany w strukturze populacji bezrobotnych w latach 1967-1987. Wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem może wywierać wpływ na wypieranie z rynku pracy pracowników o niższych kwalifikacjach, zwłaszcza w warunkach wyżu demograficznego. W omawianym okresie 60 % bezrobotnych miało tylko średnie wykształcenie, podczas gdy tylko 8 % mogło wykazać się wykształceniem wyższym. Podobny trend przewidziany jest i w przyszłości, w związku z wymaganiem przez pracodawców coraz wyższych kwalifikacji.

711. JAPONIA bez miejsc pracy.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1986 nr 231 s.8-11.

Bezrobocie w Japonii.

712. JAŚKO-DUBIEL I.: Prawa i obowiązki bezrobotnych w Belgii.- Służ.Prac. 1991 nr 4 s.19-22, tab.

713. JOHR W.A.: Zur Arbeitslosigkeit der Gegenwart.- Tübingen: J.C.B.Mohr 1986.- 173 s.- Tabele, bibliogr.

Bezrobocie współcześnie.

Zasadniczy problem książki to: jak w warunkach gospodarki wolnorynkowej możliwe jest długotrwałe, powszechne, masowe bezrobocie? W kolejnych rozdziałach omówiono: strukturę bezrobocia w krajach CECD, z uwzględnieniem danych statystycznych z lat 1956-1958, 1964-1984. Przedstawiono teorie, które stawiają pod znakiem zapytania możliwość trwałego bezrobocia oraz te, które starają się wyjaśnić zjawisko i przyczyny bezrobocia. Zaprezentowano także prognozy najnowsze: skutki gospodarcze, psychologiczne i polityczne bezrobocia i różne metody i możliwości jego zwalczania.

714. KACZYŃSKI K.: Bezrobocie w krajach EWG.- Ekonomista 1988 nr 1 s.147-159, tab.

Dynamika wzrostu bezrobocia i siły roboczej w krajach EWG w latach 1958-1986 oraz struktura bezrobocia.

715. KLAASSEN L.H.: Możliwy kształt przyszłości. Tł.Z.Matkowski.- Ekonomista 1985 nr 3 s.455-464 Rez.Summ.

M.in. problemy selektywnego bezrobocia.

716. KLEVEN H.I.: Kryzysy i bezrobocie. /1-3/ Tł.A.Marciniakówna.- Prezentacje 1986 nr 2 s.22-38, nr 4 s.20-35, nr 6 s.22-36.

717. KONWENCJE Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące bezrobocia. Oprac.P.S.- Biul.Ochr.Pr. 1991 nr 2 s.10-11.

718. LEADBEATER Ch., LLOYD J.: In search of work.- New York: Penguin Books, 1987.- 232 s.- Tabele, bibliogr.

W poszukiwaniu pracy.

Analiza problemów bezrobocia - jego przyczyny, rozmiany oraz próby zwalczania w różnych krajach przy użyciu rozmaitych środków i metod. Wobec niemożności, zdaniem autorów, powrotu do stanu pełnego zatrudnienia, trzeba stworzyć, nowe zasady polityki rynku pracy i nowe zasady działania związków zawodowych oraz stworzyć nowe możliwości dla coraz bardziej rosnącej rzeszy ludzi pozbawionych szans na zatrudnienie.

719. MANDEL J.: Kryzys zatrudnienia ale nie jedności. W przededniu federalnego zjazdu bezrobotnych. RFN.- Probl.Pok. 1988 nr 6 s.94-97.

720. MONTGOMERY E.: Employment and unemployment effects of unions.- J.Labor Econ. 1989 nr 2 s.170-190 bibliogr.

Wpływ związków zawodowych na zatrudnienie i bezrobocie.

Na podstawie badań autor stwierdził, iż siła związku jest czynnikiem zmniejszającym zatrudnienie i zwiększającym bezrobocie, chociaż wpływ ten jest dość ograniczony. Na obszarach gdzie udział pracowników w związkach zawodowych jest bardziej powszechny lub gdzie płace są wyższe, istnieje mniejsze prawdopodobieństwo, że pracownicy będą zatrudnieni, a stopa bezrobocia jest wyższa. Skutki działania związków powodujące zmniejszenie liczby miejsc pracy dotykają przede wszystkim kobiety oraz pracowników młodocianych, natomiast nie obserwuje się ich w zasadzie w przypadku mężczyzn w tzw. najlepszym wieku produkcyjnym.

721. PLUCIŃSKI E.: Ekonomiczne, socjologiczne i polityczne aspekty przystąpienia Hiszpanii do EWG.- Spr.Międzyn. 1985 z.11 s. 11-124, tab.

M.in. problem bezrobocia w Hiszpanii.

722. PROBLEMY bezrobocia w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych / oprac. W.Padowicz ; Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej. Ośrodek Informacji Centralnej.- Warszawa: CINTE, 1986.- 32 s. - (Wybrane Informacje Tematyczne / CINTE ; 25) .- Bibliogr.

723. PRÉSERVER l'environnement: oui, mais l'emploi?- Int.Labour Org.Inf. 1989 nr 5 s.1,6.

Ochrona środowiska: tak, lecz co z bezrobociem?

Wyniki raportu opracowanego dla Międzynarodowej Organizacji Pracy przez międzynarodowych ekspertów na temat zależności istniejących między realizowaną obecnie w Europie Zachodniej polityką ochrony środowiska a sytuacją w dziedzinie zatrudnienia. W latach 1971-1983 wskutek stosowania przepisów o ochronie środowiska zamknięto 155 różnego typu zakładów, pozbawiając pracy ok.33 tys. osób.

724. PROBLEM robotników cudzoziemców w krajach Europy Zachodniej. Oprac.A.Ogrodowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 4-7 s.1-6, tab.

Bezrobocie wśród tej grupy pracowników i problemy przeciwdziałania tej sytuacji.

725. RADOMSKI J.: Ruchliwość społeczno-zawodowa bezrobotnych w świetle badań reprezentacyjnych.- Zesz.Nauk.USzczec.Pr.Inst. Prawa 1986 nr 4 s.85-95, tab. Zsfg.

Problemy bezrobocia w RFN i przemieszczanie się pracowników w celu znalezienia pracy.

726. ROZBRAJANIE "bomby bezrobocia".-Probl.Społ.Świata Kapit. 1985 nr 214 s.1-6.

Problemy bezrobocia w krajach Europy Zachodniej.

727. SEGUIN P.: Tackling Frances unemployment problem.- Soc. a.Labour Bull. 1988 nr 1 s.1-8.

Problemy bezrobocia we Francji.

Obecny stan bezrobocia we Francji - przeszło 2,5 mln bezrobotnych pod koniec 1987 r. czyli 10,4 % populacji w wieku produkcyjnym. Analiza sytuacji na rynku pracy oraz podejmowanie środków zaradczych i bilansowanie dotychczasowych osiągnięć w walce z bezrobociem.

728. SORRENTINO C.: Adjusted Japanese unemployment rate remains below 3 percent in 1987-88.- Mon.Labor Rev. 1989 nr 6 s.36-38, tab.

Bezrobocie w Japonii w latach 1987-88 utrzymuje się poniżej 3 %.

Podsumowanie wyników badań nad bezrobociem w Japonii w latach 1987-88 w oparciu o dane oficjalne tego kraju. Wynika z nich, że w ciągu ostatnich 5 lat bezrobocie w Japonii nie przekroczyło nigdy 2,9 %, a w 1988 r. wyniosło 2,5 %.

729. SYTUACJA bezrobotnych: rozpaczliwa, ale... niezbyt poważna.- Probl.Kapit.Świata Kapit. 1986 nr 232/233 s.14-16.

Paradoksy bezrobocia.

730. SZUKALSKI S.: Strukturalne problemy bezrobocia w Republice Federalnej Niemiec.- Acta UL Fol.Oecon. 1985 nr 56 s.91-105, tab. wykr.

Charakterystyka bezrobocia w RFN w latach 1973-82, jego struktura oraz źródła strukturalnego niedoboru miejsc pracy.

731. SZYDŁOWSKI J.: Bezrobocie w rozwiniętych krajach kapitalistycznych.-Ideol.i Polit. 1985 nr 5/6 s.132-140, tab.

732. SZYLKO-SKOCZNY M.: Bezrobocie jako kwestia społeczna : studium społecznych i prawnych problemów bezrobocia w RFN / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. - Warszawa : IPiSS, 1987.- 329 s. (Studia i Materiały / IPiSS ; z.15).- Tabele.

Przedstawiono dynamikę i rozmiary bezrobocia i zatrudnienia w RFN oraz czynniki je warunkujące. Zanalizowano społeczno-zawodową i terytorialną strukturę bezrobocia w RFN. Omówiono: problem ochrony pracownika przed utratą miejsca pracy; świadczenia socjalne dla bezrobotnych; pomoc w zatrudnianiu bezrobotnych a także programy zwalczania bezrobocia.

733. UNEMPLOYMENT: international perspectives / ed.M.Gunderson, N.M.Meltz, S.Ostry.- Toronto: Univ.of Toronto Press, 1987.- 224 s.

Bezrobocie: perspektywy międzynarodowe.

Zbiór materiałów z konferencji poświęconej problemom bezrobocia, która odbyła się w 1984 r. w Toronto. Omówiono m.in. makroekonomiczną diagnozę dotyczącą sytuacji światowej w zakresie bez-

robocia; szczegółowo natomiast bezrobocie w USA, Kanadzie i Europie Zachodniej, wpływ polityki walutowej i inflacji na bezrobocie, zmiany instytucjonalne na rynkach pracy, struktury płacowe i zatrudnienie jako czynniki determinujące bezrobocie.

734. WEGGI E., WEGGI W.: W pułapce bezrobocia.- Tyg.Rob. 1987 nr 2 s.11.

Bezrobocie w EWG.

---

Kraje Europy Środkowo-Wschodniej

735. BEZROBOCIE na Wschodzie zagrożeniem dla Zachodu.- Biul. Ekon.PAP 1991 nr 1759 s.11-13, tab.

736. CZY nastąpi rozwój bezrobocia w ZSRR? Oprac. [M.Jawornicka] /jaw/.- Biul.Ekon.PAP 1986 nr 1494 cz.1 s.1-5.

737. JANUSZEK Z.: Niektóre problemy polityki społecznej na Węgrzech.- Mater.Inf.Zakł.Ubezp.Społ. 1990 nr 12 s.26-30, tab.

M.in. problemy bezrobocia na Węgrzech.

738. NADCHODZI bezrobocie. Oprac. /E.D./.- Biul.Ekon.PAP 1991 nr 1751 s.29-32, tab.

Problemy bezrobocia w ZSRR.

739. PHANOMEN DDR-Arbeitslösigkeit - notwendige Solidarität der noch Beschäftigten.- Arb.u.Arb:Recht 1990 nr 5 s.98-99.

Zjawisko bezrobocia w NRD - konieczna solidarność zatrudnionych.

Wywiad z przewodniczącym związku bezrobotnych b.NRD, na temat przyczyn powstania związku, jego zadań celowych i istniejących możliwości, skutecznego działania oraz źródeł finansowania.

---

Kraje rozwijające się

740. DLACZEGO Chiny stoją w obliczu nemezis.bezrobocia.- Biul. Ekon.PAP 1987 nr 1570 cz.1 s.27-30.

741. PERSISTENT underemployment in Latin America.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.642-644, tab.

Stałe niepełne zatrudnienie w Ameryce Łacińskiej.

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Regionalny Program Zatrudnienia Międzynarodowej Organizacji Pracy dla Ameryki Ła-

cińskiej i Karaibów, szanse na rozwiązanie problemów zatrudnienia ma sektor usług. Przyczyną bezrobocia w tych krajach jest ubóstwo i wielka nierówność dochodów. Tabele pokazują związek między produktem narodowym brutto a niepełnym zatrudnieniem w krajach tego regionu. Autor przewiduje możliwość polaryzacji rynku pracy i dalszego wzrostu liczby osób o niepełnym zatrudnieniu.

742. PRIVATISATION: les syndicats craigment le chômage. Maroc. Bull. Inf.Soc. 1990 nr 3 s.245-246.

Prywatyzacja: związki zawodowe obawiają się bezrobocia. Maroko.

Marokański pięcioletni plan rozwoju /1988-1992/ przewiduje reformę sektora państwowego i etapową prywatyzację ok.120 przedsiębiorstw rolnych, przemysłowych, hoteli i banków. Król Hussan II nałożył na rząd obowiązek zapobiegania ujemnym skutkom polityki gospodarczej w dziedzinie zatrudnienia tj. zapobiegania powstawaniu zbyt wysokiego bezrobocia.

743. UNEMPLOYMENT rate remains stable.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.620-621.

Sytuacja w zakresie bezrobocia bez zmian.

W okresie siódmego planu pięcioletniego 1986-1990 bezrobocie w miejskich ośrodkach Chin utrzyma się na obecnym poziomie 2 %. W latach 1979-1986, dzięki reformie systemu pracy stworzono ok.60 mln. stanowisk pracy, a bezrobocie zmniejszyło się z 5,9 do 2 %. Przed gospodarką chińską stoi zadanie zatrudnienie dalszych 40 mln. pracowników.

Teoria bezrobocia zob. poz. 11,15,17,32,37,41,42.

## 2. Bezrobocie kobiet

744. ADAMY W.: Arbeitslose Frauen - Benachteiligung mit System.- Soz.Sicherheit 1987 nr 1 s.22-25, tab.,wykr.

Bezrobotne kobiety - dyskryminacja na skutek istniejącego systemu.

W RFN bezrobocie i jego skutki są szczególnie odczuwane przez pracujące kobiety. Stanowią one blisko połowę ogółu bezrobotnych, chociaż ich udział w sile roboczej jest znacznie mniejszy. Są one również dyskryminowane przy przyznawaniu zasiłków dla bezrobotnych i to we wszystkich grupach /bezrobotni niewykwalifikowani, przyuczeni do zawodu, z wykształceniem zawodowym, obcokrajowcy/. Korzystają z niższych świadczeń niż mężczyźni.

745. FITZNER S.: Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit von Frauen in Ostdeutschland.- Arb.u.Beruf 1991 nr 3 s.78.

Bezrobocie i praca w skróconym wymiarze godzin na terenach b.NRD.

Wysoka dynamika rozwoju bezrobocia we Wschodnich Landach, łączy się ściśle z pogłębiającym się bezrobociem wśród kobiet. Ana-

liza przeprowadzona w poszczególnych grupach zawodowych wskazuje, że tracą one pracę częściej aniżeli mężczyźni. Proces ten zdaniem autorki ulegnie dalszemu nasileniu ze względu na zjawisko bankructwa szeregu gałęzi przemysłu, które zatrudniają dużo kobiet.

746. GRANIEWSKA D.: Bezrobocie kobiet w krajach Europy Zachodniej / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1990.- 22 s. -( Ekspertyzy - Informacje / IPiSS ; 5).- Tabele.

747. /NIEDEROSTERREICH_/ NÖ: Frauen sind länger arbeitslos als Männer. /Przez_/ L.W.- Arb.u.Wirtsch. 1989 nr 6 s.8-9.

Kobiety są dłużej bezrobotne niż mężczyźni. Dolna Austria.

W Dolnej Austrii specjalnie powołany zespół naukowców badał sytuację osób poszukujących pracy, przyczyny bezrobocia i rezygnacji z zatrudnienia oraz działalność urzędów pracy. Stwierdzono, że kobiety są w gorszym położeniu, ich bezrobocie trwa dłużej, a otrzymywane zasiłki są niższe niż w przypadku mężczyzn.

748. THAXLER G.von: Frauen: Steigende Arbeitslosigkeit und minderer Lohn.- Arb.u.Wirtsch. 1989 nr 4 s.26-30.

Kobiety - wzrastające bezrobocie i niska płaca.

W Austrii obserwuje się wzrost bezrobocia wśród kobiet, mimo coraz wyższych ich kwalifikacji oraz przygotowania przez władze nowych stanowisk w branżach, które dotychczas nie były typowe dla ich zatrudnienia. Konieczność dalszej poprawy sytuacji materialnej bezrobotnych kobiet - przede wszystkim pomoc socjalna dla kobiet zamężnych lub samotnie wychowujących dzieci. Potrzeba zrównania wynagrodzeń zatrudnionych kobiet z poziomem płac mężczyzn uzyskiwanymi na tym samym stanowisku.

## 3. Bezrobocie młodzieży

749. DLA młodych życie bez pracy. Oprac.A.Sutkowska-Wasilewska.- Probl.Społ.Swiata Kapit. 1985 nr 217 s.7-15.

Problemy bezrobocia wśród młodzieży w krajach zachodnich.

750. HOLZER H.J.: Reservation wages and their labor market effects for black and white male youth.- J.Hum.Resources 1986 nr 2 s.157-177, tab. bibliogr.

Najniższa płaca i jej wpływ na podjęcie pracy przez czarnych i białych młodych mężczyzn.

W USA stopień bezrobocia młodzieży murzyńskiej sięga w niektórych regionach 50%. Zanalizowano wpływ wysokości najniższych oczekiwanych zarobków na szanse ich zatrudnienia. Jak wykazały ba-

dania, oczekiwania białej, jak i murzyńskiej młodzieży są zbliżone, z tym, że biali na ogół mogą uzyskać zatrudnienie zgodne z tymi oczekiwaniami. Tabele pokazują ten problem z podziałem na młodzież chwilowo bezrobotną i jeszcze nigdy nie pracującą.

751. JACKSON M.P.: Youth unemployment.- London: Croom Helm, 1985, 180 s.-Bibliogr.

Bezrobocie młodzieży.

Omówiono bezrobocie młodzieży i następstwa tego zjawiska oraz działania agend rządowych i władz lokalnych w zakresie zmniejszenia bezrobocia. W myśl analiz obecne bezrobocie jet wynikiem złożonej sytuacji demograficznej /znaczny przyrost naturalny w latach sześćdziesiątych/ oraz trudności gospodarczych /przede wszystkim restrukturyzacja przemysłu/, a także pewnych zjawisk społecznych i politycznych. Prócz tego obserwuje się niechęć pracodawców wobec młodych kandydatów do pracy - z racji niedostatecznych ich kwalifikacji, niewłaściwej postawy wobec obowiązków czy nawet niechlujnego wyglądu. Licznie prezentowane badania i studia przynoszą dane dotyczące rozmiarów zjawiska, jego dynamiki, ewentualnych związków przyczynowo-skutkowych z przestępczością młodzieży itp.

752. JONZON B., WISE L.R.: Donner du travail aux jeunes: une evaluation de la politique suedoise de l'emploi pour les jeunes.- Rev.Int.Trav. 1989 nr 3 s.373-393, tab.

Dać pracę młodym: ocena szwedzkiej polityki zatrudnienia młodych.

Szwecja stoi przed problemem zapewnienia pełnego zatrudnienia oraz integracji społeczno-zawodowej młodzieży. Wzrost liczby młodych bezrobotnych w latach osiemdziesiątych skłonił rząd do podjęcia środków zaradczych. Wprowadzono m.in. program częściowego zatrudnienia w sektorze państwowym i administracji lokalnej, w 1980 r. - młodzieży 16-i 17-letniej oraz w roku 1984 - drużyn pracy składających się 18-19 latków, a także niepełnosprawnych do 25 roku życia. Program przewidywał również ulgi finansowe dla pracodawców angażujących młodych pracowników. Pozwoliło to m.in. na obniżenie liczby bezrobotnych 16 i 17-latków o 10 % w latach 1981-82 oraz w 1984 r. Dziewcząt - mimo ich stabilno ci-zatrudnia się znacznie mniej.

753. MAŁECKI P.: Bezrobocie młodzieży w USA.- Wektory 1986 nr 2 s.14-17, tab.

754. MŁODZI bez pracy.- Argumenty 1985 nr 47 s.13.

Bezrobocie młodzieży w Europie Zachodniej.

755. PO studiach donikąd. Oprac. J.Kasprzak.- Pokolenia 1986 nr 1 s.94-98. * Życie w niełatwym świecie. Oprac. J.Kasprzak.- Tamże nr 12 s.96-104.

Bezrobocie wśród absolwentów wyższych uczelni w USA oraz w Europie Zachodniej.

756. SIEROTY koniunktury pracy.- Probl.Społ.Świata Kapit.1985 nr 214 s.7-10.

Bezrobocie wśród młodzieży w USA.

757. W KRAJACH EWG - młodzi bez pracy. Oprac. J.Kasprzak.- Pokolenia 1988 nr 1 s.90-96.

758. ZACHÓD: młodzi poszukują pracy.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1987 nr 240 s.13-16, tab.

759. ZAWIEDZIONE pokolenie. Oprac.J.Kasprzak.- Pokolenia 1987 nr 5 s.85-90.

Bezrobocie wśród młodzieży w RFN.

## 4. Zwolnienia z przyczyn ekonomicznych zakładu pracy

760. BOGUTYN J.: W świecie bezrobocia.- Tyg.Popul.Związkowiec 1991 nr 4 s.7.

Problem redukcji zatrudnienia w wysoko rozwiniętych krajach w świetle doświadczeń i ekspertyz MOP.

761. /KOČETKOV G.B./ G.B.Koczetkow: Redukcja zatrudnienia w korporacjach amerykańskich. Tł.I.Twardowska.- Wektory 1986 nr 7/8 s.39-41.

762. KOTTHOFF H.: Participation of works councils and trade unions in staff reduction measures in the Federal Republic of Germany.- Labour a.Soc. 1988 nr 3 s.299-311 bibliogr.

Wpływ rad pracowniczych oraz związków zawodowych na przebieg redukcji zatrudnienia w RFN.

Działania rad pracowników w przypadku przewidywanych redukcji zatrudnionych mają na celu przede wszystkim: 1. niedopuszczanie do zwolnień dopóki nie wykorzystano wszystkich możliwości utrzymania dotychczasowej liczby miejsc pracy, 2. zagwarantowanie zwalnianym pełnej rekompensaty utraconych zarobków, 3. powstrzymywanie się od działań przynoszących wzrost produkcji, jeśli miałoby to zmniejszyć liczbę miejsc pracy.

763. Le NOUVEAU droit des licenciements pour motif economique.- Droit Soc. 1987 nr 3 spec. s.179-334.

Nowe prawne usankcjonowanie zwolnienia z przyczyn ekonomicznych.

Materiały 16 kolokwium nt. nowego prawnego usankcjonowania zwolnienia z przyczyn ekonomicznych. Podano treść stosownych aktów prawnych. Omówiono istotę ustawy i jej zgodność z prawem. Dalsze referaty dotyczą zwolnień indywidualnych, informowania i konsultowania przedstawicieli załóg, planowania zabezpieczenia socjalnego i możliwości jego realizacji oraz interwencji administracyjnych w nowym prawie zwolnień ekonomicznych. Szczegółowo przedstawiono rolę sędziego administracyjnego w postępowaniu o zwolnienie z przyczyn ekonomicznych.

764. RADAY F.: Individual and collective dismissal - a job security dichotomy.- Comp.Labor Law J. 1989 nr 2 s.121-165.

Indywidualne i zbiorowe zwolnienia z pracy - dychotomia w zakresie zabezpieczenia pracy.

Analiza zwolnień z pracy /indywidualnych i zbiorowych/ w USA. Omówiono aspekty prawne, uwzględniając różnice pomiędzy ustawodawstwem amerykańskim a europejskim i zalecenia MOP w tym zakresie. Przedstawiono problem odpowiedzialności pracodawcy, projekty reform w USA w tym zakresie oraz stanowisko związków zawodowych.

765. ROCCELLA M.: The reinstatement od dismissed employees in Italy: an empirical analysis.- Comp.Labor Law J. 1989 nr 2 s.166-195, tab.

Przywracanie stanowisk pracy zwalnianym pracownikom we Włoszech.

Po przedstawieniu zakresu i metodologii ostatnich badań dotyczących zwalniania z pracy we Włoszech oraz ich wyników/uwzględniających takie czynniki, jak: wiek, płeć, rodzaje pracy zwalnianych osób, wielkość firmy, przyczyny zwolnień itp./ zanalizowano skuteczność zarządzeń mających chronić prawo do pracy i powrót do zatrudnienia. Przeprowadzając porównania z innymi krajami, autor doradza ostrożność w reformowaniu tak ważnej dla pracowników dziedziny, jak ochrona przed niesłusznym zwolnieniem.

766. ZMNIEJSZANIE kadry administracyjno-kierowniczej w wybranych krajach RWPG. Cprac.A.Ogrodowicz.- Sygnały CINTE 1986 nr 1-1 s.1-12, tab. bibliogr.

## 5. Osłona socjalna bezrobotnych

767. ADAMY W., REIDEGELD F.: 60 Jahre Arbeitslosenversicherung in Deutschland. 3 Tl.- Soz. Sicherheit 1987 nr 12 s.374-379, 1988 nr 2 s.38-43, nr 3 s.84-91.

60 lat ubezpieczeń społecznych w Niemczech.

Tl.1. Von der Armenfürsorge zur Arbeitslosenhilfe. Od opieki nad biednymi do pomocy dla bezrobotnych.

Historia rozwoju pomocy dla bezrobotnych w Niemczech.W drugiej połowie XIX wieku jedyną pomocą była działalność charytatywna, organizowana przez niemieckie związki zawodowe. Ustawa o ubezpieczeniu od bezrobocia została uchwalona w 1927 r. Miała ona strukturę podobną do ustawodawstwa obecnego i stanowiła pierwszą próbę urzędowej regulacji problemów rynku pracy. Była również konkretnym osiągnięciem niemieckich związków zawodowych w walce o prawa świata pracy.

T1.2. Nationalsozialistische Arbeitsmarktlenkung. Narodowo-socjalistyczne sterowanie rynkiem pracy.

Część ta dotyczy okresu od 1933-1945. W tym czasie cała gospodarka niemiecka została podporządkowana przygotowaniom do wojny, które objęły również rynek pracy. Wpłynęło to na chwilową likwidację bezrobocia: cała siła robocza została zmobilizowana na potrzeby wojenne. Pociągnęło to za sobą niemal całkowitą likwidację wywalczonych z trudem przepisów dotyczących pomocy dla bezrobotnych.

T1.3. Vom Wideraufbau zur aktiven Arbeitsmarktpolitik. O skutecznym działaniu na rzecz aktywnej polityki rynku pracy.

Przedstawiono kierunki rozwojowe polityki społecznej dążące do ograniczania bezrobocia przez udoskonalenie doradztwa i pośrednictwa pracy w ramach rozwiniętego instytucjonalnie rynku pracy. Zastosowanie różnorakich form świadczeń przedmiotowych i podmiotowych w ramach ubezpieczeń /obowiązkowych i dobrowolnych/.

768. ASSURANCE chômage /entreprises d'Etat/Chine.- Ser.Legisl. 1987 nr 2 s.39-42.

Ubezpieczenia w przypadku bezrobocia /przedsiębiorstwa państwowe./

Postanowienia tego aktu mają na celu: dostosowanie rynku pracy do potrzeb reformy systemu pracy, zwiększenie mobilności siły roboczej i ubezpieczenia pracowników na wypadek bezrobocia. Dział I wyszczególnia kategorie pracowników,do których odnoszą się postanowienia. Dział II reguluje sprawy Funduszu Bezrobocia, jego tworzenie i sposób wykorzystania. Dział III- szczegółowo ustala sposoby wydatkowania i cele Funduszu Bezrobocia, ustała wysokość i granice zaopatrzenia w przypadku bezrobocia oraz warunki wypłaty rent. Dział IV zawiera ogólne przepisy dotyczące administracji, ewidencji, zarządzania i organizacji.

769. BERG D.: Erste rechtliche Regelungen in der DDR zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.- Arb.u.Beruf 1990 nr 4 s.98-99.

Pierwsze regulacje prawne b.NRD mające na celu ochronę bezrobotnych.

Omówienie rozporządzenia z 12 lutego 1990 r. regulującego przyznawanie i wysokość zasiłków dla bezrobotnych, dodatków kompensacyjnych, świadczeń w okresie przedemerytalnym oraz przeszkalania pracowników celem zapewnienia ciągłości pracy. Przepisy te mają obowiązywać do czasu wprowadzenia ustawowego ubezpieczenia od bezrobocia.

770. BOBKE M.H.: Amendment to para 116 of the employment promotion act: DGB oriticism.- Soc.a.Labour Bull.1987 nr 1 s.66-69.

Poprawki do paragrafu 116 ustawy o popieraniu zatrudnienia: krytyka federacji związków zawodowych w RFN.

Poprawki te dotyczą roszczeń do świadczeń dla tych bezrobotnych pracowników, którzy wprawdzie sami nie brali udziału w strajku, ale zostali dotknięci jego skutkami.Związkowcy uważają, że nowa ustawa jest korzystna dla interesów pracodawców, podważa bowiem zdobyte z trudem uprawnienia robotnicze /np. prawo do strajku/.

771. CALCOEN F., ECKHOUDT L., GREINER D.: Indemnisation du chômage, protection sociale et politique d'emploi: une comparaison internationale.- Rev.Int.Secur.Soc. 1988 nr 2 s.139-155, tab.wykr.

Odszkodowanie z tytułu bezrobocia, zabezpieczenie społeczne i polityka zatrudnienia: porównania międzynarodowe.

Porównanie świadczeń odszkodowawczych w przypadku bezrobocia oraz ich związków z polityką zatrudnienia i zabezpieczeniem społecznym w następujących krajach: Belgia, Kanada, Francja, RFN, Wlk.Brytania i Szwecja. W większości tych krajów /z wyjątkiem Kanady/ świadczenia są przyznawane na dwóch następujących po sobie poziomach. Pierwszy związany jest z utratą pracy, Ma charakter świadczeń z ubezpieczenia wyrażającego się koniecznością posiadania określonego stażu pracy, wysokością świadczeń powiązaną z poprzednio uzyskiwanym zarobkiem, Wypłata świadczeń finansowana jest ze składek ubezpieczeniowych /z udziałem państwa lub nie/. Drugi poziom świadczeń ma charakter wypłat z pomocy społecznej - wysokość świadczeń jest tu zryczałtowana, bądź powiązana z minimalnym dochodem w rodzinie czy też z poprzednim zarobkiem. Wymiar takiego świadczenia jest niższy niż w przypadku poziomu pierwszego. Wypłata świadczeń finansowana jest z reguły w całości przez budżet państwa. Zakres świadczeń dla bezrobotnych, ich wysokość oraz długość wypłacania wiąże się z polityką zatrudnienia danego kraju. Jeśli państwo prowadzi pasywną politykę to podejmowane działania zmierzają do pomocy bezrobotnym /wysokie zasiłki/.

772. CAMPBELL G.R.: Social security in Portugal: harmonizing for Europe 1992.- Soc.Secur.Bull. 1990 nr 8 s.2-7.

Zabezpieczenie społeczne w Portugalii: przystosowanie do wymagań europejskich w 1992 r.

Jednym z ważniejszych aspektów konsolidacji 12 państw członkowskich EWG po 1992 r. jest swobodny przepływ siły roboczej, który wymaga zrównania poziomu zabezpieczenia społecznego w tych krajach. Szczegółowo omówiono m.in. podejmowane w Portugalii akcje legislacyjne dotyczące m.in. ubezpieczenia od bezrobocia.

773. CHOMAGE.- Vie Soc. 1988 nr 1 s.31.

Bezrobocie.

Umowa o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia została przedłużona na 2 lata /1988-1989/, z pewnymi modyfikacjami uzgodnionymi

między partnerami porozumienia. Modyfikacje dotyczą: podwyższenia składek ubezpieczeniowych /o 32 punkty: 16 pracodawca i 16 zatrudniony/, ograniczenie rewaloryzacji świadczeń /raz do roku zamiast dwa razy/ szkolenie bezrobotnych /przy pomocy rządu/.

774. DIRSCHMIED K.: Ausgewählte Probleme des Arbeitslosenversicherungsrechtes.- Z.Arb.-Recht u.Soz.-Recht - 1988 nr 2 s.37-49.

Wybrane problemy prawa ubezpieczenia dla bezrobotnych.

Omówiono problematykę prawną związaną z utratą możliwości zarobkowania - wg ustawodawstwa w Austrii. Katalog świadczeń z ubezpieczenia dla bezrobotnych obejmuje zasiłek pieniężny, zasiłek w czasie urlopu karencyjnego, pomoc dla biednych, zasiłki w sytuacjach szczególnych, zaliczki do czasu otrzymania emerytury lub renty. Zwrócono uwagę na konieczność doprowadzenia przepisów prawnych i ubezpieczeń społecznych do spójności i zgodności z prawem pracy i ubezpieczeń społecznych. Prawo w tym zakresie ma być instrumentem egzekwującym m.in. od bezrobotnego gotowość podjęcia pracy na określonych warunkach, jako formy uregulowania stosunków prawnych między państwem a obywatelami.

775. DÖRING D.: Zu einigen Problemen der sozialen Sicherung bei Arbeitslosigkeit und zur Konception von Reformschritten.- Soz.Sicherheit 1989 nr 8/9 s.231-236, tab.

O niektórych problemach socjalnego zabezpieczenia w przypadku bezrobocia i o koncepcjach reformatorskich.

Omówiono zjawisko bezrobocia w RFN, zakres pomocy dla bezrobotnych i poziom świadczeń dla nich, podkreślając braki w tym zakresie - znaczna liczba bezrobotnych nie otrzymuje z różnych powodów zasiłków. Zwrócono uwagę na zmiany, które powinno się wprowadzić w ramach reformy.

776. KESSLER F.: Évolution de la protection des chômeurs en Republique Federale d'Allemagne.- Rev.Belge Secur.Soc. 1987 nr 5 s.535-544 bibliogr.

Zmiany w zakresie opieki nad bezrobotnymi w RFN.

W RFN ubezpieczenia społeczne są silnie scentralizowane w Federalnym Urzędzie Pracy, posiadające podporządkowane sobie urzędy krajowe. Wzrost bezrobocia od 1975 r. spowodował poważne kłopoty finansowe urzędu, a w konsekwencji tendencje zmierzające do ograniczenia udziału państwa w finansowaniu ubezpieczeń dla bezrobotnych. Zastosowane przepisy ograniczają wyraźnie kategorie obywateli korzystających z zasiłków dla bezrobotnych, okresy wypłacania tych zasiłków oraz ich wysokość - ogólnie na niekorzyść bezrobotnych. Obserwujemy natomiast wzrost opieki społecznej nad bezrobotnymi, finansowanej z budżetów komunalnych.

777. LEGISLATION curtails unemployment benefits during strikes.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.249-251.

Przepis ogranicza świadczenia dla bezrobotnych w czasie strajku.

Związki zawodowe w RFN krytykują poprawkę do ustawy strajkowej, ograniczającej prawa pracowników zaangażowanych w walkę strajkową, do świadczeń dla bezrobotnych. Przedstawiono główne punkty i tło sporu.

778. MAYR M.: Reform der Arbeitslosenversicherung.- Z.Arb.-Recht u.Soz.-Recht 1988 nr 5 s.178-179.

Reforma ubezpieczeń od bezrobocia.

Omówiono projektowane zmiany, które mają być wprowadzone w przepisach dotyczących ubezpieczeń od bezrobocia w RFN. Reforma ustawy o bezrobociu jest przedmiotem dyskusji i negocjacji z udziałem partnerów społecznych w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych.

779. MERSENNE M.: Indemnisation du chômage, réinsertion et nouvelles formes d'emploi: le regime d'assurance-chômage doit s'adaptes á son temps.- Droit Soc. 1988 nr 6 s.505-511.

Odszkodowanie z tytułu bezrobocia, powrót do pracy i nowe formy zatrudnienia: system ubezpieczeń z tytułu bezrobocia musi być stosowany w aktualnej sytuacji.

Analiza systemu ubezpieczeń z tytułu bezrobocia we Francji. Zwrócono uwagę, że powstał on w okresie, gdy dominującym rodzajem zatrudnienia była umowa o pracę na czas nieokreślony i nie było takich trudności ze znalezieniem pracy. System ubezpieczeń od bezrobocia przewidywał wypłatę zasiłków dla bezrobotnych, nie uwzględniał natomiast świadczeń związanych z przekwalifikowaniem bezrobotnych, ze zdobywaniem zawodu. Obecnie we Francji zmieniła się sytuacja na rynku pracy. Konieczna jest więc adaptacja ubezpieczeń z tytułu bezrobocia do nowych warunków.

780. PLAN socjalny dotyczący społecznych i zawodowych świadczeń zapobiegawczych dla pracowników dotkniętych unieruchomieniem górnictwa w Okręgu Aachen należącego do Związku Kopalń Eschweiler /EBV/.- Biul.Ochr.Pr. 1991 nr 12 s.32-41.

M.in. system świadczeń dla bezrobotnych.

781. REFORM of unemployment scheme.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 3 s.506-508.

Reforma programu pomocy dla bezrobotnych.

Obowiązujący w Holandii system zabezpieczenia społecznego został całkowicie, z dniem 1 stycznia 1987 r., zreorganizowany. Nowy system dotyczy głównie ubezpieczenia od bezrobocia i umożliwia wypłatę zasiłków przez dłuższy czas. Szczegółowo omówiono warunki uzyskiwania świadczeń z tytułu bezrobocia, ich wysokość, okres wypłaty itp. Zwrócono uwagę, że dla osób bezrobotnych w star-

szym wieku oraz dotkniętych częściowym inwalidztwem przewidziane są dodatkowe świadczenia pieniężne.

782. REIDEGELD E.: 15 Jahre Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarktpolitik bei Massenarbeitslosigkeit - Rückblick auf einen Leidensweg.- Zent.-Bl. Soz.Versich.Soz.Hilfe u.Versorgung 1990 nr 5 s.129-137.

15 lat ubezpieczeń dla bezrobotnych i polityki rynku pracy w warunkach bezrobocia.

15-lecie działania zabezpieczenia socjalnego bezrobotnych i polityki w zakresie rynku pracy daje obraz działań rządu wobec bezrobotnych. Bezrobocie w Niemczech nie jet problemem do rozwiązania którego mobilizuje się wszystkie siły. Omówiono akty prawne, wydawane najczęściej w formie ustaw, za pomocą których zmieniano i doskonalono instrumenty oddziaływania na rynek pracy, a także zapewniano ochronę socjalną bezrobotnym.

783. RUNNER D.: Changes in unemployment insurance legislation during 1987, 1989.- Mon.Labor Rev. 1988 nr 3 s.9-16; 1990 nr 1 s.64-69.

Zmiany w ustawodawstwie dotyczącym ubezpieczenia od bezrobocia wprowadzone w 1987, 1989 r.

Omówiono zmiany w ustawach o bezrobotnych wprowadzone w 1987, 1989 r. we wszystkich stanach USA. Dotyczą one: warunków nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych, sposobu ich finansowania i obliczania, wysokości zasiłku i czasu jego wypłaty.

784. SALZBERG L.: Le chômage idemnise en 1988.- Dossiers Statist.Trav. Emploi 1989 nr 51 s.31-36, tab.wykr.

Zapomogi z tytułu bezrobocia w 1988 roku.

We Francji w 1988 r. 60% poszukujących pracy otrzymało zasiłki. Wzrost liczby uprawnionych do korzystania z ubezpieczeń społecznych został ostatnio nieco zahamowany. Średnio o 2,7% zmniejszyła się w 1988 r. liczba bezrobotnych nie objętych zasiłkami. Wzrosła natomiast siła nabywcza kwot wypłacanych tytułem zasiłku dla bezrobotnych. Korzystna sytuacja gospodarcza doprowadziła do zmniejszenia bezrobocia, a tym samym wydatków na zasiłki. Jest to skutek reformy wprowadzonej w 1984 r. Przewidywane są dalsze negocjacje o polepszenie życia bezrobotnych, rozpowszechnienie wcześniejszych emerytur i szkolenie zawodowe młodzieży.

785. SENIUS K.: Die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit - vom Fürsorgezum Versicherungsprinzip.- Arb.u.Beruf 1988 nr 3 s. 77-80.

Socjalne zabezpieczenie w czasie bezrobocia. Zasady opieki i ubezpieczenia.

Przegląd aktów prawnych w zakresie zabezpieczenia socjalnego bezrobotnych od momentu powstania klasy robotniczej do chwili obecnej. Pierwsze finansowe wsparcia dla bezrobotnych znane już były w latach 40-tych XIX wieku. Ustawy wydawane przez rząd przed I wojną światową miały z reguły charakter odszkodowawczy. Do 1926r. stan prawny w zakresie opieki nad bezrobotnymi zmieniał się 22 razy. Ogłoszono 5 ustaw w tej dziedzinie. Dopiero wejście w życie ustawy o pośrednictwie pracy i ubezpieczeniu bezrobotnych /16.VII 1927 r./ włączyło obligatoryjnie ubezpieczenie bezrobotnych w system zabezpieczenia socjalnego państwa.

786. SOCIAL security in the member states of the European Community in 1985.- Int.Soc.Secur.Rev. 1986 nr 3 s.327-331.

Zabezpieczenie społeczne w państwach członkowskich EWG w 1985r.

Omówiono m.in. ubezpieczenie z tytułu bezrobocia jako składnika systemu zabezpieczenia społecznego w poszczególnych krajach EWG.

787. STIEGNITZ P.: Ungarn - Arbeitslosengeld.- Arb.u.Beruf 1986 nr 11 s.361.

Węgry - zasiłki dla bezrobotnych.

Omówiono problem bezrobocia na Węgrzech oraz zasady przyznawania zasiłku, w zależności od czasu pozostawania bez pracy. Urzędy pracy mają obowiązek, w miarę możliwości "zagospodarowywać" zbędną siłę roboczą, w przeciwnym przypadku przysługiwać będzie zainteresowanym degresywny zasiłek dla bezrobotnych do czasu znalezienia pracy.

788. UBEZPIECZENIE od bezrobocia w Austrii. Oprac.I.Ostrowska.- Biul.Ochr.Pr. 1991 nr 2 s.9-10.

789. UNEMPLOYMENT benefit scheme set up.- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 1 s.83-84.

Utworzenie planu pomocy dla bezrobotnych.

Islamska Republika Iraku w lipcu 1987 r. wprowadziła ubezpieczenia od bezrobocia. Przepisy dotyczące tego ubezpieczenia obowiązywać będą przez 3 lata i działać na zasadzie eksperymentu. Omówiono warunki otrzymywania zasiłków i ich wysokość oraz okres ich wypłacania.

790. UNEMPLOYMENT benefits: safety net for 1989.- Soc.a.Labour Bull. 1989 nr 1 s.82.

Pomoc dla bezrobotnych: zabezpieczenie na 1989 rok.

Węgierska Rada Ministrów na ostatniej sesji w 1988 r. uchwaliła wprowadzenie od stycznia 1989 r. zasiłków dla bezrobotnych. Omówiono warunki otrzymywania zasiłków i ich wysokość.

791. UŚCIŃSKA G.: System świadczeń na wypadek bezrobocia w ujęciu porównawczym / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa: IPiSS, 1990.- 23 s.-(Ekspertyzy - Informacje / IPiSS ; 11).- Tabele.

System zasiłków dla bezrobotnych w krajach EWG.

792. WERNER H.: Leistungen bei Arbeitslosigkeit.- Arb.u.Arb.-Recht 1990 nr 11/12 s.285-290.

Świadczenia w przypadku bezrobocia.

Świadczenia z tytułu bezrobocia skodyfikowano w Niemczech po raz pierwszy w 1927 r. Są one finansowane nie tylko ze składek ubezpieczeniowych, ale także - jak np. zasiłki pomocy społecznej dla bezrobotnych - z podatków ludności. Najważniejszym świadczeniem udzielanym bezrobotnym jest zasiłek. Omówiono warunki jego otrzymywania,wysokość oraz czas otrzymywania.

793. ZASIŁKI dla bezrobotnych na Węgrzech. Oprac.E.Cwiękała.- Sygnały CINTE 1990 nr 3-2 s.1-5 bibliogr.

## 6. Zwalczanie bezrobocia

### a. Zagadnienia ogólne

794. AUER P.: Arbeitsmarktentwicklung und Strategien gegen Arbeitslosigkeit: ein internationalen "Uberblick.- Arb.u.Soz.-Polit. 1988 nr 6/7 s.182-188, tab.

Rozwój rynku pracy i metody stosowane w walce z bezrobociem: przegląd międzynarodowy.

Przedstawiono sytuację w zakresie bezrobocia w krajach EWG, oraz w USA i Kanadzie. W Europie, po chwilowej stabilizacji, znowu liczba bezrobotnych rośnie. Wyjątek stanowi Wlk.Brytania, gdzie podobnie jak w USA i Kanadzie nastąpił dalszy jego spadek. W ramach walki z bezrobociem głównym celem troski jest młodzież. Omówiono metody stosowane w tej walce, nowe formy zatrudnienia, skracanie czasu pracy itp.

795. BANGOURA S., MARIONI P.: 1988: Reprise de l'emploi et maintien des dispositifs de lutte contre le chômage.- Dossiers Statist.Trav.Emploi 1989 nr 51 s.5-13 tab.wykr.

1988: powrót do pracy i utrzymanie środków do walki z bezrobociem.

We Francji wzrost działalności inwestycyjnej, eksportu i produkcji oznaczał już od połowy 1987 r. nadejście koniunktury gospodarczej, a w związku z tym sprzyjał powrotom do pracy zawodowej. Warunki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia były niejednakowe, różne w poszczególnych branżach.

796. BASTIAN J., HINRICHS K., KEVELAER K.H. van: Problems of employment effective working time policies - theoretical considerations and lessons from France, the Netherlands and West Germany.- Work Employment a.Soc. 1989 nr 3 s.323-349 bibliogr.

Problemy polityki w zakresie czasu pracy i jej wpływu na zatrudnienie - rozważania teoretyczne i doświadczenia Francji, Holandii i RFN.

Celem artykułu jest próba odpowiedzi na pytanie - czy możliwe jest wykorzystanie redukcji czasu pracy do zmniejszenia bezrobocia w okresie kiedy staje się ono zjawiskiem społecznie dotkliwym. Autorzy zajmują się tym zagadnieniem od strony strategicznej i analizują zachowania podmiotów rynku pracy tj. pracodawców, pracowników i ich przedstawicielstwo związkowe. Rozważania te oparte są na doświadczeniach ostatnich lat we Francji, Holandii i RFN. We wszystkich tych krajach nie osiągnięto pierwotnie założonych celów tzn. zmniejszenia rozmiarów bezrobocia poprzez wprowadzenie redukcji czasu pracy, dopiero stosowanie skróconego czasu pracy, a także pracy w niepełnym wymiarze godzin, powszechniej przyniosło pewne efekty.

797. BEDNARZIK R.W.: Helping Poland cope with unemployment.- Mon.Labor Rev. 1990 nr 12 s.25-34 bibliogr.

Pomoc Polsce w zwalczaniu bezrobocia.

Pomoc techniczna Departamentu Pracy Stanów Zjednoczonych Ameryki we wprowadzaniu programu przystosowawczego, który ma pomóc polskim pracownikom przetrwać trudny okres przemian systemowych. Omówiono strukturę i scharakteryzowano rynek pracy oraz przewidywania odnoszące się do wzrostu bezrobocia w Polsce.

798. BEZROBOCIE: fiasko koncepcji przezwyciężenia problemu. Oprac. /jaw/.- BiulEkon.PAP 1988 nr 1587 cz.1 s.6-10.

Walka z bezrobociem we Francji.

799. BUREAU D.: Le fonds social Européen.- Echangé Trav. 1987 nr 32 s.9-12.

Europejski fundusz socjalny.

Omówienie roli i znaczenia funduszu socjalnego EWG. W ciągu 30 lat swego istnienia zmienił on swoje początkowe przeznaczenie jakim było przede wszystkim finansowanie szkolenia pracowników i stał się jednym ze środków walki z bezrobociem w ramach EWG.

800. BUREAU M.Ch., NIVOLLE P., TUCHSZIRER C.: Les contrats le retour á l'emploi.- Lett.Inf.CEE 1990 nr 15 s.1-8.

Umowy o przywrócenie do pracy.

Podstawowym elementem polityki zatrudnienia jest walka z długotrwałym bezrobociem. Służą temu celowi m.in. postanowienia

umowne o zasadach przywracania do pracy. Wobec bezrobocia wzrastającego zwłaszcza wśród osób powyżej 26 lat, podjęto dwa rodzaje środków zaradczych: 1/ stosowana od dawna opieka nad bezrobotnymi, 2/ nowe programy naboru do pracy. Wyróżnić można następujące kierunki pomocy władz państwowych na rzecz bezrobotnych: pomoc w zdobywaniu kwalifikacji zawodowych, zarówno w tradycyjnych zawodach rzemieślniczych, jak i w nowo wprowadzanych; popieranie kształcenia wewnątrz przedsiębiorstwa zgodnie z jego potrzebami; w przypadku większych przedsiębiorstw stwarzane są warunki na zawieranie umów o pracę na dłuższe okresy lub na czas nieokreślony - dotyczy to zwłaszcza specjalistów o wysokich kwalifikacjach; miejscowe władze starają się zapewnić siłę roboczą dla małych przedsiębiorstw usługowych - uzależnionych od swoich klientów - które nie mogą zapewnić stabilności i ciągłości zatrudnienia; państwo udziela subwencji nowo powstającym drobnym przedsiębiorstwom handlowym i usługowym /poniżej 10 zatrudnionych/ umożliwiając im tworzenie miejsc pracy; subwencje otrzymują także przedsiębiorstwa nierentowne ale społecznie użyteczne; ochroną objęci są pracownicy zatrudnieni np. przy pracach sezonowych, okazjonalnie, na krótkie okresy.

801. DORIDANT T.: Suede: objectif zéro chômeur.- Rev.Fr.Aff. Soc. 1989 nr 1 s.105-116.

Celem jest likwidacja bezrobocia.

W Szwecji udział bezrobotnych w liczbie czynnych zawodowo zmniejsza się: w 1983r. - 3,5 %, a w 1988 r. - 1,5%. Przemysł szwedzki został zrestrukturyzowany. Układy społeczno-polityczne znane powszechnie jako "model szwedzki": związki zawodowe dążą do utrzymania jednakowego podziału płacy wg pracy, niezależnie od branży, oraz do pełnego zatrudnienia, bez dzielenia stanowisk pracy, wcześniejszych emerytur i bez namawiania kobiet do rezygnacji z pracy zawodowej. Polityka zatrudnienia, nakierowana przede wszystkim, na walkę z bezrobociem, realizowana jest przez: 1. przepisy prawne /obowiązek zatrudniania młodzieży, prace publiczne/; 2. szkolenie /kursy zawodowe, przekwalifikowanie zgodnie z wymaganiami postępu technicznego/; 3. zapewniony umowami zbiorowymi poziom wynagrodzeń. Niezależnie od tego, istnieje rozbudowany system zasiłków dla bezrobotnych.

802. DZIUBIŃSKA-MICHALEWICZ M.: Doświadczenia szwedzkie w likwidacji bezrobocia.- Polit.Społ. 1990 nr 5/6 s.22-25.

Omówiono przyczyny bezrobocia i sposoby jego likwidacji. Szczegółowo przedstawiono proces tworzenia nowych miejsc pracy jako jednego ze środka walki z bezrobociem.

803. EMPLOYMENT and the transfer of technology.- Berlin: Springer Verl. 1986, 52 s. wykr.

Zatrudnienie a transfer technologii.

Zasadniczy wątek książki to poszukiwanie rozwiązań gospodarczych i społeczno-politycznych w celu zmniejszenia strukturalnego bezrobocia w RFN. Przedstawiono pewne kwestie związane z bezrobociem /w ogóle/ i propozycje rozmaitych ekonomistów i działaczy gospodarczych w tej dziedzinie.

804. EUZEBY A.: Sécurité sociale, emploi et réduction du temps de travail.- Genève: AISS, 1987.- 86 s.- Bibliogr.

Ubezpieczenie społeczne, zatrudnienie i ograniczenie czasu pracy.

Postęp techniczny, przyczyniając się do ułatwienia pracy, zwiększania jej wydajności i podniesienia poziomu życia pracujących, niesie niebezpieczeństwo bezrobocia w niektórych zawodach, eliminowanych przez zmiany strukturalne przemysłu. Nieodłącznym aspektem postępu technicznego epoki industrializacji jest skracanie czasu pracy, które będąc w XVII-XIX w. instrumentem polepszenia warunków pracy, obecnie stało się środkiem walki z bezrobociem. Skracanie czasu pracy regulowane jest umowami zbiorowymi, przepisami prawa pracy lub dobrowolną umową i zależne jest od wymogów sektora gospodarczego.

805. EWG: mała mobilność na rynku pracy zaostrza bezrobocie. Oprac. /jg/.- Biul.Ekon.PAP 1985 nr 1450 cz.1 s.6-10.

Mobilność pracownicza między poszczególnymi krajami Europy Zachodniej jako środek walki z bezrobociem.

806. FULL employment: main thrust of employment act. Finland. Soc.a.Labour Bull. 1988 nr 3 s.361-362.

Pełne zatrudnienie jako główny cel ustawy o zatrudnieniu.Finlandia.

W Finlandii 1.stycznia 1988 r. weszła w życie nowa ustawa o zatrudnieniu. Kładzie ona nacisk na likwidację bezrobocia. Przewiduje w tym celu szeroki zestaw środków: przekwalifikowanie, kredyty, tworzenie nowych miejsc pracy przez państwo. Realizacja tego będzie kosztowna i wymagać będzie dużego udziału finansowego państwa.

807. GWIAZDA A.: Niektóre aspekty polityki interwencjonizmu państwowego w RFN.- Polit.Społ. 1985 nr 9 s.13-16, rys.tab.

M.in. w dziedzinę bezrobocia.

808. HERMANN J.: Die Arbeitslosigkeit in Frankreich.- Zent.-Bl. Soz.-Versich.Soz.-Hilfe u.Versorgung 1987 nr 8 s.237-238.

Bezrobocie we Francji.

Rząd francuski stara się rozwiązać problem bezrobocia poprzez np. program I.U.C. /prace publiczne/ dla bezrobotnej młodzieży. W wyniku jego stosowania bezrobocie młodzieży zmniejszyło się o 160 tys. Planuje się wprowadzenie podobnego programu dla dorosłych. Rząd zamierza nadrobić bardziej liberalnej polityki gospodarczej poprzez rozwiązania fiskalne, m.in. przez zmniejszenie podatków i inne ulgi. Planuje się również skracanie czasu pracy, zwiększenie liczby osób zatrudnionych czasowo itp.

809. HOLLISTER R.G., FREEDMAN D.H.: Les programmes spéciaux d'emploi dans les pays de l'OECD.- Rev.Int.Trav. 1988 nr 3 s.359-379.

Specjalne programy dotyczące zatrudnienia w krajach OECD.

W latach powojennych rządy krajów należących do OECD starały się zwalczać bezrobocie za pomocą systemu bankowego i pieniężnego. Opracowano specjalne programy tworzenia miejsc pracy w określonych regionach lub dla najbardziej dotkniętych bezrobociem grup pracowników. Pogłębiające się bezrobocie lat osiemdziesiątych zmusiło kraje te do zweryfikowania dotychczasowych programów walki z bezrobociem i dostosowania ich do zmienionej sytuacji. Oto niektóre z tych programów: W RFN - tworzone są miejsca pracy na określony czas, dla zatrudnienia osób pozostających od dłuższego czasu bez pracy oraz osób starszych, niepełnosprawnych i natrafiających na szczególne trudności w znalezieniu pracy. Angażowane są one na rok z możliwością przedłużenia. We Francji wprowadzono dla bezrobotnych w wieku 17-26 lat - umowy łączące naukę z praktyką w miejscu pracy i możliwością zdobycia drugiego zawodu. W Wlk. Brytanii - tzw. program społeczny przewiduje zatrudnienie na rok lub dłużej bezrobotnych w wieku 18-24 lat, którzy w ostatnich 9 miesiącach byli bez pracy przez 6 miesięcy. Przewidziano również formy pomocy dla bezrobotnych chętnych do otworzenia własnego przedsiębiorstwa.

810. JASIK A.: Szwecja - Legoland dla dorosłych.- Biul.Ochr. Pr. 1991 nr 16 s.27-28.

Przeciwdziałanie bezrobociu, biura pośrednictwa pracy.

811. KARPIŃSKI A.: Jak walczą z bezrobociem kraje gospodarki rynkowej.- Kwart.Państ. 1991 nr 3 s.29-38, tab.

812. "KOMPROMISOWA" koncepcja walki z bezrobociem. Oprac./jn/.- Biul.Ekon.PAP 1985 nr 1447 cz.1 s.9-12.

Grupa naukowców brukselskich opracowała program zwalczania bezrobocia.

813. KOPTAS G.: Działania na rzecz bezrobotnych w Wielkiej Brytanii.- Polit.Społ. 1991 nr 2 s.26-28.

Skala bezrobocia, pośrednictwo państwowych biur pracy, szkolenie bezrobotnych, popieranie przedsiębiorczości.

814. - : Organizacja pomocy bezrobotnym w Wielkiej Brytanii.- Służ.Prac. 1991 nr 5 s.26-28.

815. KWIATKOWSKI E.: Polityka zwalczania bezrobocia w RFN w ok-

resie powojennym.- Stud.Mater.Inst.Nauk.Ekon. 1990 z.23 s.111-113.

816. - : Zwalczanie bezrobocia w Wielkiej Brytanii.- Polit. Społ. 1987 nr 11/12 s.24-27.

817. LAYARD R.: How to beat unemployment.- Oxford: Oxford Univ. Press, 1986.- 201 s.- Tabele.

Jak zwalczać bezrobocie.

Autor omawia i analizuje przyczyny bezrobocia w Wielkiej Brytanii - inflację, nowe technologie, politykę socjalną, działanie związków zawodowych i in. Następnie zajmuje się środkami zwalczania bezrobocia - zwiększanie popytu i podaży, podnoszenie kwalifikacji pracowników, właściwa polityka podatkowa itp. Zdaniem autora bezrobocie można znacznie zredukować poprzez poprawę stanu gospodarki, właściwą politykę dochodową o nastawieniu antyinflacyjnym, popieranie inwestycji prywatnych itp.

818. LIVINGSTONE I.: Le chômage des jeunes: innover pour d'une situation critique en Afrique.- Rev.Int.Trav. 1989 nr 3 s.427-447.

Bezrobocie wśród młodych: działania podejmowane w celu wyjścia z krytycznej sytuacji. Afryka.

W ostatnich latach bezrobocie wśród młodzieży jest problemem także w krajach Trzeciego Świata. Począwszy od lat sześćdziesiątych, kraje afrykańskie podjęły działania zmierzające do restrukturyzacji nauczania, w kierunku szkolenia i doskonalenia kadr dostosowanego do potrzeb rynku i tworzonych miejsc pracy. Doraźne działania to np.: projekt budowy dróg w ośrodkach wiejskich, kampanie rozwoju robót publicznych organizowanych przez Związek Młodych Rewolucjonistów Etiopii, program zatrudnienia w sektorze państwowym wszystkich absolwentów szkół średnich w Somalii, Egipcie, Sudanie, ośrodki przebudowy gospodarki wiejskiej dla przyciągnięcia młodzieży miejskiej na wieś w Zambii. Innym programem pomocy młodym bezrobotnym jest szkolenie w rzemiośle. Najlepiej prowadzone szkoły rzemieślnicze wielozawodowe ma Kenia. Innym jeszcze sposobem zmniejszenia bezrobocia młodych jest powoływanie do służby wojskowej.

819. La LUTTE contre le chômage. Hongrie.- Bull.Inf.Soc. 1990 nr 3 s.316-318.

Walka z bezrobociem. Węgry.

Restrukturyzacja gospodarki, wyjście naprzeciw światowej konkurencji i zwrot w kierunku małych przedsiębiorstw prywatnych spowoduje ograniczenie miejsc pracy na Węgrzech. W latach 1991-92 bezrobociem dotkniętych będzie prawdopodobnie od 2,5 do 10% czynnych zawodowo. Zwrócenie części gruntów rolnych jej dawnym właścicielom /sprzed 1947 r./ zwiększy prawdopodobnie w przyszłości zapotrzebowanie na siłę roboczą na wsi i wchłonie bezrobotnych z przemysłu. W obecnej chwili nie ma pewności czy dotyczczasowe działania zaradcze rządu /doskonalenie zawodowe, inwestycje, kredyty na rozruch nowych przedsięwzięć, roboty publiczne, wcześniejsze emerytury/ zapobiegną fali spodziewanego bezrobocia.

820. MAŁECKI P.: Przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży w krajach członkowskich OECD. /Środki z zakresu bezpośredniej polityki zatrudnienia/.- Pr.Zabezp.Społ. 1990 nr 1-3 s.34-39, tab.

Przedstawiono sposoby przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży. Omówiono takie środki jak: tworzenie nowych miejsc pracy, subsydiowanie stanowisk pracy w sektorze prywatnym i skracanie czasu pracy.

821. - : Przeciwdziałanie bezrobociu młodzieży w Wielkiej Brytanii.- Polit.Społ. 1986 nr 7 s.24-28, tab.

Omówiono kierunki przeciwdziałania bezrobociu oraz oceniono skuteczność stosowanych programów, na przykładzie regionu Glasgow.

822. MARDS N D.: Programme of research and actions on the development of the labour market. Wage differential between young and adults and its relation with youth unemployment.- Luksembourg: CEC, 1985.- 96 s.- Tabele, bibliogr.

Program badań i akcji dotyczących rozwoju rynku pracy. Różnice płac między młodymi i starszymi pracownikami i ich związek z bezrobociem młodzieży.

Wyniki badań sponsorowanych przez Komisję EWG, przeprowadzonych w krajach należących do Wspólnoty Europejskiej oraz omówienia i analiza brytyjskiego Programu dla Młodych Pracowników. Badania te dotyczyły akcji podejmowanych celem zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży.-M.in. w formie zachęty dla pracodawców, kompensacji, programów szkolenia zawodowego młodzieży i in. oraz wpływu jaki wywierają różnice płacowe na stan bezrobocia młodzieży.

823. NAGEL S.G.: La contribution de la sécurité sociale aux politiques de l'emploi.- Rev.Belge Sécur.Soc. 1987 nr 4 s.441-445.

Miejsce ubezpieczeń społecznych w polityce zatrudnienia.

Bezrobocie jest wspólnym problemem wszystkich państw EWG. Wśród posunięć zmierzających do jego rozwiązania należy zwrócić uwagę na działania, które mogą być podjęte przez systemy ubezpieczeń społecznych. Wprowadzone już w wielu krajach posunięcia łagodzą jednocześnie trudności finansowania ubezpieczeń społecznych. Można wskazać następujące działania: obniżenie składek ubezpieczeniowych /w niektórych przypadkach całkowite zwolnienie/ płaconych przez pracodawców jeśli zatrudnią młodych bezrobotnych, zachęty do wcześniejszego odchodzenia na emeryturę, ograniczenie możliwości pobierania świadczeń i kontynuowania pracy, zachęty do nowych form organizacji czasu pracy.

824. NEW ECSC redemployment aid for workers in steel and coal.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.378-379.

Nowa pomoc Wspólnego Rynku na cele relokacji pracowników przemysłu stalowego i górnictwa.

Rozmiary pomocy finansowej udzielonej w 1986 r. na cele relokacji pracowników przemysłu stalowego i górnictwa, których możliwości zatrudnieniowe kurczą się wskutek procesu restrukturyzacji przemysłu, podjętej przez kraje EWG. W ten sposób finansuje się w krajach wspólnego rynku zmianę zatrudnienia, czasowe zwolnienia, relokacje zawodowe i rekwalifikacje pracowników zmuszonych zmienić zawód. Z pomocy tej korzysta łącznie ok. 51 tys. pracowników, w tym pracujący w Belgii, RFN, Francji, Włoszech, Holandii i Wlk. Brytanii.

825. "NEWSTART" pour les chômeurs de longue durée. Australie.- Bull.Inf.Soc. 1989 nr 3/4 s.310-312.

"NEWSTART" dla długotrwałego bezrobocia. Australia.

Hasłem programu "NEWSTART" było: "przywrócić ludzi do pracy". Przy współudziale Departamentu Zatrudnienia, Nauki i Szkolenia oraz Ubezpieczeń Społecznych rozpoczęto kampanię mającą pomóc bezrobotnym. Program ten przewidywał /dla 40 tys. bezrobotnych rocznie/ szkolenie dostosowawcze oraz premię w wysokości 100 dolarów australijskich dla podejmujących na nowo pracę /na zakup ubrania i inne potrzeby/. Zaangażowano również środki masowego przekazu i związki zawodowe do kampanii mającej zachęcić pracodawców do angażowania bezrobotnych.

826. NIVLET J.M.: 1987: le traitement social et la reprise de l'emploi amorcent une légère baisse du chômage.- Trav.et Emploi 1988 nr 36/37 s.123-127, tab.

1987: opieka społeczna i zwiększenie zatrudnienia początkiem niewielkiego spadku bezrobocia.

W 1987 r. wzrostowi dochodu narodowego - szczególnie w produkcji przemysłowej - towarzyszy pewien wzrost zatrudnienia, głównie wśród młodych, poniżej 25 lat. Zarządzenie z 16 VII 1986 r. wprowadza szereg ulg w składkach na cele socjalne, zachęcających do zatrudniania pracowników w wieku 16-25 lat. W ramach walki z długotrwałym bezrobociem, stworzono możliwości podnoszenia kwalifikacji, czy zatrudnienia w innych sektorach; w ostateczności przyznawane są świadczenia pieniężne.

827. PEARSON R., HEYNO A.: Helping the unemployed professional.- Chichester: J.Wiley 1988.- 161 s.

Pomoc bezrobotnym o wysokich kwalifikacjach.

Relacja z działania programu "BRIDGE" sponsorowanego przez Manpower Services Commision. Dotyczy osób o wysokich kwalifikacjach zawodowych, poprzednio zatrudnionych /często/ na stanowiskach kierowniczych, które obecnie pozostają bez pracy.

828. POLITYKA i nauka szukają recept w walce z masowym bezrobociem.- Probl.Społ.Świata Kapit. 1988 nr 252 s.1-6, tab.

829. PRÓBY obrony przed zwolnieniami z pracy ludzi w wieku

przedemerytalnym we Francji. Oprac. B.Jasińska.- Sygnały CINTE 1987 nr 1-4 s.1-9, bibliogr.

M.in. zwolnienia z pracy ludzi w wieku przedemerytalnym jako forma walki z bezrobociem.

830. PRZECIWDZIAŁANIE bezrobociu /Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1991. - 127 s.- (Studia i Materiały / IPiSS ; z.8).- Tabele.

Konf. zorg. IPiSS, 18 grudnia 1990 r.

Z treści: Borkowska S.: Rynek pracy, warunki ograniczenia bezrobocia.- W krajach Europy Zachodniej i USA.- Jacukowicz Z.: Migracja pracowników w krajach Wspólnoty Europejskiej. Emigracja zarobkowa z Polski.- Tulski J., Woźniakowski A.: Rozwój małych firm prywatnych jako element przeciwdziałania bezrobociu /z doświadczeń Wlk.Brytanii/.- Szulz Z.: Zatrudnienie i bezrobocie a restrukturyzacja /z uwzględnieniem trendów w RFN i Hiszpanii/.- Koptas G.: Brytyjskie doświadczenia w ograniczaniu bezrobocia - możliwości wykorzystania w Polsce.

Ciż, Pr.Zabezp.Społ. 1991 nr 2/3 s.25-34, 36-42.

831. RACHID F.: Le devenir des chômeurs de longue durée. Resultats d'une enquête.- Trav.et Emploi 1988 nr 36/37 s.32-48, tab., bibliogr.

Długotrwałe bezrobocie. Wyniki ankiety.

Liczba długotrwale bezrobotnych /powyżej 1 roku/ wzrasta. Dotyczy to w szczególności pracowników w starszym wieku oraz niepełnosprawnych. Ponad połowa długotrwale bezrobotnych mieści się w przedziale wiekowym 25-49 lat. Władze państwowe starają się złagodzić zubożenie ludności spowodowane bezrobociem, m.in. przez organizowanie prac przy obiektach użyteczności publicznej, kształcenie zawodowe, prace dorywcze w sektorze prywatnym itp.

832. REBANES P.: Formation et traitement social du chômage. La politique française et les objectifs communautaires.- Rev.Fr.Aff. Soc. 1988 nr 4 s.59-94, bibliogr.

Bezrobocie: powstawanie i sposoby przeciwdziałania. Polityka rządu francuskiego i cele Wspólnoty Europejskiej.

Najpoważniejszy problem we Francji, podobnie jak i w innych krajach EWG, stanowią bezrobotni pozostający bez pracy przez dłuższy czas /ponad 1 rok/. Udział tej grupy wśród ogółu bezrobotnych stale rośnie. We Francji za najważniejszy instrument polityki społecznej przeciwdziałający długotrwałemu bezrobociu uznano w ostatnim okresie wprowadzenie programów kształcenia zawodowego, na wzór programów obejmujących w latach poprzednich głównie młodych bezrobotnych. Większą skuteczność tych programów gwarantować mają znowelizowane w 1987 r. przepisy dotyczące finansowania działań zmierzających do redukcji bezrobocia /zasiłki i stypendia w okresie nauki, ulgi podatkowe dla przedsiębiorstw zatrudniających dodatkowych pracowników itp./. Jednocześnie przyznano daleko idące uprawnienia w kształtowaniu polityki zatrudnienia władzom lokalnym.

833. SOCIAL'NO-ekonomičeskie i organizacionnye problemy planomernogo pereraspredelenija, perepodgotovki i trudoustrojstva robotnikov, vysvoboždaemych v svjazi s naučno-techničeskim progressom: materialy meždunarodnogo seminara.- Moskva: NIIT, 1989.- 140s.

Społeczno-ekonomiczne i organizacyjne problemy systematycznego przegrupowywania, przeszkolenia i zapewnienia pracy robotnikom pozbawionym pracy w związku z postępem naukowo-technicznym: materiały z międzynarodowego seminarium.

Wprowadzanie w przemyśle nowych rozwiązań technicznych powoduje, że stopniowo maleje liczba miejsc pracy, a zwłaszcza zapotrzebowanie na pracę prostą i nisko kwalifikowaną. Co, wobec tego będzie się działo z pracownikami, których zastąpią maszyny? Jakie działania należy podejmować, by nie dopuścić do narastania bezrobocia i jednocześnie nie hamować postępu technicznego? Jak i w jakich kierunkach szkolić pracowników? Jak przekształcać strukturę zatrudnienia w zakładach pracy i w poszczególnych gałęziach gospodarki? Na te pytania odpowiadają autorzy referatów. Przekazują doświadczenia swoich krajów w rozwiązywaniu wskazanych problemów.

834. SORTIR du chômage?- Sociol.Trav. 1990 nr 4 s.399-598, bibliogr.

Jak wyjść z bezrobocia?

Zeszyt specjalny poświęcony problemom bezrobotnych we Francji. Przedstawiono wyniki badań socjologicznych poświęconych społecznym aspektom bezrobocia, a zwłaszcza drogom powrotu do aktywności zawodowej. Bezrobocie wiąże się ściśle z działalnością informacyjną: zakłada się błędnie, że istniejące systemy informacyjne dotyczące pracy działają prawidłowo, Młodzież nie ma rozeznania potrzeb rynku pracy, o możliwych do osiągnięcia zarobkach, co utrudnia wybór kierunków kształcenia i poszukiwania pracy. Analiza sytuacji na rynku pracy w różnych wysoko rozwiniętych krajach ujawnia, że zależności między koniunkturą gospodarczą,a poziomem bezrobocia są złożone. Wiąże się to z przemianami technologicznymi i organizacyjnymi, międzynarodowym podziałem pracy, wymaga rewizji polityki wobec bezrobocia. Szczególnym problemem jest zdolność określonych grup społecznych w poszczególnych krajach do podejmowania pracy oraz podejście pracodawców do tego problemu.

835. SPOSÓB na bezrobocie?- Argumenty 1988 nr 30 s.13.

Zmniejszenie bezrobocia w RFN poprzez skracanie czasu pracy.

836. STANDING G.: Would revenue-sharing pay cure unemployment?- Int.Labour Rev. 1988 nr 1 s.1-18, wykr.

Czy płaca w formie udziału w zyskach mogłaby zmniejszyć bezrobocie?

Wielu ekonomistów postuluje zmianę systemu płacowego. Płace powinny składać się z części stałej oraz ruchomej, stanowiącej

udział w zyskach przedsiębiorstwa. Ich zdaniem oznaczałoby to gwarancję pełnego zatrudnienia. Autor artykułu krytycznie ustosunkowuje się do różnych wariantów takiego rozwiązania wprowadzanego w takich krajach jak: Francja, Wlk.Brytania, USA, Szwecja. Jego zdaniem, w wielu przypadkach system ten nie tylko nie sprzyja, ale wręcz stanowi przeszkodę w popieraniu zatrudnienia i zmniejszeniu bezrobocia.

837. STRATEGIE przeciwdziałania bezrobociu w Wielkiej Brytanii. Oprac.A.Semenowicz.- Sygnały CINTE 1988 nr 8-8 s.1-8 bibliogr.

838. UDZIAŁ Funduszu Rozwoju Regionalnego i Funduszu Socjalnego w walce z bezrobociem w krajach EWG. Oprac.K.Szczerba.- Sygnały CINTE 1986 nr 9-2 s.1-7, tab, bibliogr.

839. UŚCIŃSKA G.: System przerwy w pracy zawodowej w Belgii: jako jeden ze środków aktywizacji bezrobotnych i zapobieganie bezrobociu / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1991.- 29 s. - (Ekspertyzy i Informacje / IPiSS ; z.4).

840. ZACHMANN R.: Reduction of working time as a means to reduce unemployment: a microeconomic perspektive.- Int.Labour Rev. 1986 nr 2 s.163-175.

Redukcja czasu pracy jako instrument redukowania bezrobocia: perspektywa mikroekonomiczna.

Autor zastanawia się nad możliwościami wykorzystania redukcji czasu pracy w programach zwalczania bezrobocia, na drodze tworzenia z czynników mikroekonomicznych instrumentu podnoszącego skuteczność tego typu strategii. Analizuje rolę jaką w tym procesie odegrać mogą takie czynniki, jak: koszty produkcji, dostępność kwalifikowanej siły roboczej, stosowana technologia, organizacja produkcji oraz elastyczność podaży siły roboczej, w określaniu prawdopodobnych efektów redukowania tygodniowego wymiaru czasu pracy. Podkreśla także ujemne strony tego procesu - ujemny wpływ na pozycję małych przedsiębiorstw czy też zjawisko fragmentaryzacji siły roboczej. W konkluzji wymienia trzy kluczowe obserwacje związane z wykorzystaniem redukcji czasu pracy w ograniczaniu bezrobocia: 1. redukowanie czasu pracy z zewnątrz tworzy nowe miejsca pracy jedynie wówczas, jeżeli nie prowadzi to do wzrostu kosztów robocizny. 2. trzeba zwracać uwagę czy istnieje odpowiednia podaż siły roboczej /kwalifikowanej/. 3. wpływ redukowania czasu pracy w walce z bezrobociem może różnić się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa.

841. ZACHODNIE recepty.- Zarządzanie 1991 nr 2 s.18-20, nr 3 s.39-41.

M.in. walka z bezrobociem.

Zob. też Różne formy zatrudnienia /s.81-88/; Polityka zatrudnienia /s. 154-166/.

b. Tworzenie nowych miejsc pracy

842. ARBEITSPLATZGARANTIE bei Ford.- Arb.u.Wirtsch. 1987 nr 12 s.46.

Zapewnienie miejsc pracy w zakładach Forda.

Relacja o zawarciu 3-letniej umowy między koncernem Forda a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Motoryzacyjnego USA w sprawie zapewnienia miejsc pracy dla ponad 100 tys.pracowników.

843. CREATING jobs at the local level.- Paris: OECD, 1985.- 105 s.- Bibliogr.

Tworzenie miejsc pracy na szczeblu lokalnym.

W lipcu 1982 r. OECD opracowała nowy program współpracy i akcji dotyczących tzw. lokalnych inicjatyw w zakresie zatrudnienia. W raporcie komisji kierującej tym programem omówiono następujące zagadnienia: ekonomiczna i społeczna rola lokalnych inicjatyw w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy - przykłady z Francji, Irlandii, Włoch i RFN; kluczowe momenty podejmowanych w tym zakresie akcji oraz główni partnerzy tych działań; lokalna polityka zatrudnienia.

844. DANNE H.T.: Das Jobsharing. Seine arbeits und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nach Inkraften des Beschöftigungsforderungsgesetzes 1985.- Neuwied-Darmstadt: H.Luchterhand Verl. 1986.- 182 s.

Rec.: Kijowski A., Ruch Praw. 1987 z.2 s.277-281.

Koncepcja podziału miejsca pracy w świetle ustawy o rozwoju zatrudnienia z 1985 r. jako środek walki z bezrobociem.

Zweryfikowano poglądy i przedstawiono własny wzorzec job-sharing nie kolidujący z zachodnioniemieckim prawem. Omówiono postanowienia ustawy z 1985 r. o rozwoju zatrudnienia, które normują praktykę job-sharing. System ten jest jednym z trwałych elementów polityki zatrudnienia, który ma złagodzić skutki bezrobocia.

845. Le DEVELOPPEMENT rural et l'investissement-travail. Etudes d'impact dans quelques programmes pilotes.- Rev.Int.Trav. 1987 nr 4 s.477-501.

Rozwój rolnictwa i inwestycje pracochłonne. Badanie skutków kilku programów pilotażowych.

Rezultaty specjalnych programów robót publicznych wymagających dużego zatrudnienia. Programy takie są organizowane od 1975 r. w 25 krajach afrykańskich i azjatyckich, przy pomocy MOP. Celem ich jest tworzenie nowych miejsc pracy, zapewniających wzrost produkcji rolnej. Są to przedsięwzięcia irygacyjne, zalesiania, ulepszanie gleb. Programy przewidują wykorzystywanie zasobów lokalnych.

Badano skutki programów przeprowadzonych w 5 krajach /Burkina, Faso, Burundi, Gwande, Nepal, Tanzania/. Ocenia się, że krótkookresowe efekty - stworzenia miejsc pracy i infrastruktury - są pozytywne.

846. GONČAROV V., BUKIN V.: Obščestvennye raboty: zarubežnyj opyt.- Social.Tr. 1991 nr 2 s.42-44.

Roboty publiczne: doświadczenia zagraniczne.

Zjawisko robót publicznych jest jednym ze sposobów walki z bezrobociem w krajach rozwiniętych. Zalety takiego rozwiązania są następujące: tworzenie nowych miejsc pracy; zapobieganie psychozie bezrobocia; zapewnienie zarobków wyższych od zasiłków; złagodzenie spadku popytu na rynku. Szczegółowo omówiono warunki i źródła finansowania robót publicznych oraz zadania przedsiębiorstw w tym zakresie. Podkreślono społeczne znaczenie robót publicznych na szczeblu lokalnym i regionalnym.

847. HERMANN J., Jeder 10. Franzose ist arbeitslos.- Zent.-Bl.Soz.-Versich.Soz.Hilfe u.Versorgung 1989 nr 11 s.234-235.

Co 10 Francuz jest bezrobotny.

W 1988 r. we Francji stworzono 250 tys. nowych miejsc pracy, tym niemniej liczba bezrobotnych, pod koniec 1989 r. osiągnie granicę, 3 mln /10% ludności czynnej zawodowo/. Nowe miejsca pracy pojawiają się przede wszystkim w usługach. Wzrost znaczenia tego sektora gospodarki jest ważny głównie dla kobiet, gdyż one tam w dużej mierze znajdują zatrudnienia.

848. HORAK K.: "Aktion 80" der Arbeitsmarktverwaltung. Arbeitsplätze für 11.000 Menschen.- Arb.u.Wirtsch. 1989 nr 2 s.38-41.

"Akcja 80" przeprowadzona przez kierujących rynkiem pracy. Miejsca pracy dla 11 tysięcy ludzi.

Omówiono zasady i realizację tzw. "Akcji 80" zaporzątkowanej w 1984 r., której celem jest zatrudnienie młodocianych i innych grup bezrobotnych. Na skutek różnych inicjatyw w takich dziedzinach, jak ochrona środowiska, kultura i sztuka itp. do połowy 1988r. stworzono ok.11 tys. nowych miejsc pracy. Autor podaje konkretne przykłady i polemizuje z zarzutami, że akcja" jest zbyt droga i postuluje jej kontynuowanie.

849. HUEBNER M., KRAFFT A., ULRICH G.: Allgemeine Massnahmen zur Arbeitsbeschaffung - Ein Geschäft auf Gegenseitigkeit? Zur Theorie und Empirie arbeitsmarktpolitischer Feinsteuerung.- Mitt. Arb-Markt.Beruf. 1990 nr 4 s.519-533 bibliogr.

Przedsięwzięcia w zakresie tworzenia miejsc pracy. Wspólny interes? Z teorii i praktyki precyzyjnego sterowania rynkiem pracy.

Zagadnienie aktywnej polityki wobec rynku pracy wysunięte zostało przez ekipę rządową w RFN już w latach 70-tych. Próby rządu

federalnego zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie miejsc pracy w ramach tzw. programów rządowych oceniane są jako nieskuteczne. Dużym zainteresowaniem cieszą się obecnie próby sterowania procesem zmniejszania bezrobocia na szczeblu lokalnym z finansowym współudziałem samych zainteresowanych, pracodawców oraz urzędów zatrudnienia. Dotychczasowe działania zachęcają do stymulowania dalszego rozwoju w tym kierunku.

850. LESS overtime can make more jobs: a government report.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.116-119.

Zmniejszenie liczby nadgodzin może wpłynąć na zwiększenie miejsc pracy: raport rządowy.

Rząd RFN prowadzi politykę ograniczania nadgodzin i zastępowania ich nowymi miejscami pracy. Przedstawiono ustawy i rozporządzenia regulujące zasady pracy w nadgodzinach; strukturę i zakres stosowania w praktyce nadgodzin oraz występujące tendencje, a także stanowisko pracowników i pracodawców zajmowane w tej sprawie.

851. LOVEMAN G.W., TILLY Ch.: Good jobs or bad jobs? Evaluating the American job reation experience.- Int.Labour Rev. 1988 nr 5 s. 593-611.

Dobre i złe zawody. Ocena amerykańskich doświadczeń w zakresie tworzenia miejsc pracy.

W latach 70-tych powstało w USA wiele nowych miejsc pracy. Tendencja ta załamała się w latach 80-tych. Rośnie liczba miejsc pracy w usługach kosztem stanowisk pracy w produkcji. Rośnie liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i sezonowo. Ostatnie lata charakteryzuje wzrost liczby miejsc pracy, przy czym wzrost ten wyprzedza tempo wzrostu wynagrodzeń.

852. Le MÉCANISMES de la creation d'emploi: l'exemple americain.- Paris: OECD, 1989.- 231 s.

Mechanizmy tworzenia miejsc pracy: przykład USA. -.

W latach 1970-1987 w USA stworzono 30 mln. nowych miejsc pracy przy równoczesnym spadku udziału bezrobotnych w ogólnej liczbie osób czynnych zawodowo. Niemal wszystkie nowe miejsca pracy powstały w szeroko rozumianej sferze usług. 88% ich przypada na małe przedsiębiorstwa, zatrudniające do 20 pracowników. W średnich i dużych firmach ogólny poziom zatrudnienia pozostał bez zmian. Tak ogromny wzrost liczby miejsc pracy spowodowany był szeregiem czynników, z których najbardziej istotnym była zasada partnerstwa i szerokiej wielopoziomowej współpracy między sektorem publicznym /tak federalnym jak i stanowym/, sektorem prywatnym, uczelniami i instytutami badawczymi, organizacjami społecznymi, związkami zawodowymi i fundacjami. Sukces nie byłby możliwy bez udziału administracji publicznej, która inicjuje i wspiera powstawanie nowych firm i przedsięwzięć.

853. MELVYN P.: Social services, job creation and new technologies.- Eurosocial Newsl. 1987 nr 46 s.8-16.

Usługi socjalne, tworzenie nowych miejsc pracy i nowe technologie.

Sprawozdanie z międzynarodowego spotkania ekspertów w Madrycie w 1986 r. poświęconego powyższej problematyce, zorganizowanego przez Europejskie Centrum i hiszpańskie Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Omawiano na nim m.in. wpływ nowych technologii na gospodarkę poszczególnych krajów i sytuację na rynku pracy. Przedstawiono proces tworzenia nowych miejsc pracy jako środka zwalczania bezrobocia.

854. MESCH M.: Arbeitszeitverkürzung: Grundlage erfolgreicher Beschäftigungspolitik.- Arb.u.Wirtsch. 1989 nr 3 s.38-42, tab.

Skracanie czasu pracy - podstawa sukcesów polityki zatrudnienia.

Niektóre kraje Europy Zachodniej osiągnęły 35 godzinny tydzień pracy. Nowy czas pracy to nie tylko więcej czasu wolnego, ale i więcej miejsc pracy. Przedstawiono uregulowania czasu pracy w RFN, Wielkiej Brytanii, Francji, Norwegii, Szwecji, Hiszpanii, Portugalii, Grecji i we Włoszech.

855. METCALF H., PEARSON R., MARTIN R.: Companies' role in charitable job creation.- Employment Gaz. 1989 nr 9 s.478-484,

Rola przedsiębiorstwa w charytatywnym tworzeniu miejsc pracy.

Autorzy omawiają i oceniają wyniki tzw. "lokalizmu ekonomicznego", ruchu zapoczątkowanego w latach 80-tych, którego celem jest lokalna walka z bezrobociem poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Przedstawiono różne inicjatywy firm brytyjskich i ich formy: pomoc finansowa, materiałowa, doradcza lub pomoc w formie świadczonych usług.

856. MÜLLERT N.R.: Gesucht: neue Arbeitsplätze und Beruf.- Arb.-Wiss. 1990 nr 4 s.265-279 bibliogr.

Poszukiwane: nowe miejsca pracy i zawody.

W ramach dyskusji nad zwalczaniem bezrobocia przez tworzenie nowych miejsc pracy, podano przykłady poszukiwania nowych czynności, a nawet zawodów. Podkreślono znaczenie indywidualnych inicjatyw jako czynnika decydującego. Cytowane przykłady zaczerpnięto z takich sektorów gospodarki, jak: turystyka, ochrona środowiska, komunikacja itp.

857. MULTINATIONALS and job creation.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.365-367.

Tworzenie miejsc pracy a przedsiębiorstwa wielonarodowe.

Wyniki analiz przeprowadzonych przez Instytut Badań i Informacji o Przedsiębiorstwach Wielonarodowych na temat ich znaczenia w sferze zatrudnienia. Łącznie pracuje w nich ok.50 mln. ludzi. Najwięcej tego typu przedsiębiorstw działa w USA, Wlk.Brytanii, RFN. Wskazano, że znaczenie przedsiębiorstw wielonarodowych na

federalnego zmniejszenia bezrobocia poprzez tworzenie miejsc pracy w ramach tzw. programów rządowych oceniane są jako nieskuteczne. Dużym zainteresowaniem cieszą się obecnie próby sterowania procesem zmniejszania bezrobocia na szczeblu lokalnym z finansowym współudziałem samych zainteresowanych, pracodawców oraz urzędów zatrudnienia. Dotychczasowe działania zachęcają do stymulowania dalszego rozwoju w tym kierunku.

850. LESS overtime can make more jobs: a government report.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 1 s.116-119.

Zmniejszenie liczby nadgodzin może wpłynąć na zwiększenie miejsc pracy: raport rządowy.

Rząd RFN prowadzi politykę ograniczania nadgodzin i zastępowania ich nowymi miejscami pracy. Przedstawiono ustawy i rozporządzenia regulujące zasady pracy w nadgodzinach; strukturę i zakres stosowania w praktyce nadgodzin oraz występujące tendencje, a także stanowisko pracowników i pracodawców zajmowane w tej sprawie.

851. LOVEMAN G.W., TILLY Ch.: Good jobs or bad jobs? Evaluating the American job reation experience.- Int.Labour Rev. 1988 nr 5 s. 593-611.

Dobre i złe zawody. Ocena amerykańskich doświadczeń w zakresie tworzenia miejsc pracy.

W latach 70-tych powstało w USA wiele nowych miejsc pracy. Tendencja ta załamała się w latach 80-tych. Rośnie liczba miejsc pracy w usługach kosztem stanowisk pracy w produkcji. Rośnie liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i sezonowo. Ostatnie lata charakteryzuje wzrost liczby miejsc pracy, przy czym wzrost ten wyprzedza tempo wzrostu wynagrodzeń.

852. Le MECANISMES de la creation d'emploi: l'exemple americain.- Paris: OECD, 1989.- 231 s.

Mechanizmy tworzenia miejsc pracy: przykład USA.

W latach 1970-1987 w USA stworzono 30 mln. nowych miejsc pracy przy równoczesnym spadku udziału bezrobotnych w ogólnej liczbie osób czynnych zawodowo. Niemal wszystkie nowe miejsca pracy powstały w szeroko rozumianej sferze usług. 88% ich przypada na małe przedsiębiorstwa, zatrudniające do 20 pracowników. W średnich i dużych firmach ogólny poziom zatrudnienia pozostał bez zmian. Tak ogromny wzrost liczby miejsc pracy spowodowany był szeregiem czynników, z których najbardziej istotnym była zasada partnerstwa i szerokiej wielopoziomowej współpracy między sektorem publicznym /tak federalnym jak i stanowym/, sektorem prywatnym, uczelniami i instytutami badawczymi, organizacjami społecznymi, związkami zawodowymi i fundacjami. Sukces nie byłby możliwy bez udziału administracji publicznej, która inicjuje i wspiera powstawanie nowych firm i przedsięwzięć.

853. MELVYN P.: Social services, job creation and new technologies.- Eurosocial Newsl. 1987 nr 46 s.8-16.

Usługi socjalne, tworzenie nowych miejsc pracy i nowe technologie.

Sprawozdanie z międzynarodowego spotkania ekspertów w Madrycie w 1986 r. poświęconego powyższej problematyce, zorganizowanego przez Europejskie Centrum i hiszpańskie Ministerstwo Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Omawiano na nim m.in. wpływ nowych technologii na gospodarkę poszczególnych krajów i sytuację na rynku pracy. Przedstawiono proces tworzenia nowych miejsc pracy jako środka zwalczania bezrobocia.

854. MESCH M.: Arbeitszeitverkürzung: Grundlage erfolgreicher Beschäftigungspolitik.- Arb.u.Wirtsch. 1989 nr 3 s.38-42, tab.

Skracanie czasu pracy - podstawa sukcesów polityki zatrudnienia.

Niektóre kraje Europy Zachodniej osiągnęły 35 godzinny tydzień pracy. Nowy czas pracy to nie tylko więcej czasu wolnego, ale i więcej miejsc pracy. Przedstawiono uregulowania czasu pracy w RFN, Wielkiej Brytanii, Francji, Norwegii, Szwecji, Hiszpanii, Portugalii, Grecji i we Włoszech.

855. METCALF H., PEARSON R., MARTIN R.: Companies' role in charitable job creation.- Employment Gaz. 1989 nr 9 s.478-484.

Rola przedsiębiorstwa w charytatywnym tworzeniu miejsc pracy.

Autorzy omawiają i oceniają wyniki tzw. "lokalizmu ekonomicznego", ruchu zapoczątkowanego w latach 80-tych, którego celem jest lokalna walka z bezrobociem poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Przedstawiono różne inicjatywy firm brytyjskich i ich formy: pomoc finansowa, materiałowa, doradcza lub pomoc w formie świadczonych usług.

856. MÜLLERT N.R.: Gesucht: neue Arbeitsplätze und Beruf.- Arb.-Wiss. 1990 nr 4 s.265-279 bibliogr.

Poszukiwane: nowe miejsca pracy i zawody.

W ramach dyskusji nad zwalczaniem bezrobocia przez tworzenie nowych miejsc pracy, podano przykłady poszukiwania nowych czynności, a nawet zawodów. Podkreślono znaczenie indywidualnych inicjatyw jako czynnika decydującego. Cytowane przykłady zaczerpnięto z takich sektorów gospodarki, jak: turystyka, ochrona środowiska, komunikacja itp.

857. MULTINATIONALS and job creation.- Soc.a.Labour Bull. 1986 nr 2 s.365-367.

Tworzenie miejsc pracy a przedsiębiorstwa wielonarodowe.

Wyniki analiz przeprowadzonych przez Instytut Badań i Informacji o Przedsiębiorstwach Wielonarodowych na temat ich znaczenia w sferze zatrudnienia. Łącznie pracuje w nich ok.50 mln. ludzi. Najwięcej tego typu przedsiębiorstw działa w USA, Wlk.Brytanii, RFN. Wskazano, że znaczenie przedsiębiorstw wielonarodowych na

rynku pracy przekracza wymiary zatrudnienia bezpośredniego, ponieważ wpływają one również na wzrost zatrudnienia pośredniego /dystrybutorzy, dostawcy itp./.

858. NORWOOD J.: The challenge of job creation in Germany and the USA.- Europe Prod.Ideas 1986 nr 1 s.4-8.

Apel o tworzenie miejsc pracy w RFN i USA.

Omówiono i porównano problemy bezrobocia w USA i RFN. Przedstawiono funkcje oraz cele działania instytucji, które ochraniają dotychczasowe miejsca pracy oraz instytucji mających na celu ich tworzenie.

859. REDRESSEMENT economique et emploi.- Genève: BIT, 1989.- 86 s.

Restrukturyzacja zatrudnienia.

Raport Międzynarodowej Organizacji Pracy na temat sytuacji gospodarczej i socjalnej świata. W konkluzji stwierdzono, że mimo ujemnych tendencji występujących w gospodarce światowej, istnieje możliwość przeprowadzenia takiej restrukturyzacji gospodarki, która prowadzić będzie do likwidacji niebezpiecznej nierównowagi w obecnym systemie ekonomii światowej. Podkreślono, że warunkiem umożliwiającym realizację tego celu jest wzrost gospodarczy ukierunkowany na tworzenie nowych miejsc pracy i zwalczanie bezrobocia.

860. SMALL and medium-sized entreprises and employment creation in the European Community.- Soc.Europe 1987 nr 2 s.41-44, tab.

Małe i średnie przedsiębiorstwa a tworzenie miejsc pracy we wspólnocie Europejskiej.

Omówiono tworzenie miejsc pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach /poniżej 100 zatrudnionych/. W krajach Europy Zachodniej jest to mało znane. Natomiast w USA, gdzie małe przedsiębiorstwa są głównym twórcą nowych miejsc pracy, są to częste praktyki. W świetle przeprowadzonych analiz trudno o precyzyjne określenie wpływu zachęt do tworzenia miejsc pracy w takich przedsiębiorstwach na sytuację na rynku pracy. Miejsca powstające tam różnią się pod wieloma względami od tych tworzonych w wielkich firmach.

861. UDZIAŁ wielkich firm w tworzeniu nowych miejsc pracy w krajach kapitalistycznych. Oprac.H.Hessenmüller-Barzał.- Sygnały CINTE 1986 nr 15-2 s.1-7 bibliogr.

862. YASUO K.: The proces of job creation and job destruction in Japanese industry.- Japan Labor Bull. 1988 nr 3 s.4-8.

Proces tworzenia i likwidacji stanowisk pracy w przemyśle japońskim.

W oparciu o uzyskane informacje / z małych i średnich przedsiębiorstw/ autor konstruuje program badawczy i uzyskuje dane odnoszące się do udziału poszczególnych kategorii przedsiębiorstw w kształtowaniu miejsc pracy. W 1984 r. najpoważniejszy udział miały przedsiębiorstwa zatrudniające 20-99 pracowników. Autor prezentuje dane dotyczące tworzenia miejsc pracy w poszczególnych przemysłach.

## c. Szkolenie bezrobotnych

863. BARTOŠOVA M.: Otazniky nad kvalifikaci a rekvalifikaci zdroju pracovních sil.- Plan.Hosp. 1989 nr 10 s.10-17.

Problemy kwalifikacji i rekwalifikacji pracowników.

Przebudowa systemu gospodarczego to konieczność zmiany struktury kwalifikacji pracujących. Przygotowywane zmiany strukturalne wraz z potrzebą szybkiego wdrażania osiągnięć nauki i techniki stawiają nowe wymagania w zakresie kwalifikacji i zatrudnienia. Zwraca się uwagę na potrzebę ustawicznego prowadzenia procesu rekwalifikacji.

864. BOGARD G.: Mesures de formation en faveur des demandeurs d'emploi. Essai de comparaison des politiques européennes.- Echange Trav. 1989 nr 2 s.13-17.

Sposoby kształcenia poszukujących pracy. Próba porównania polityki różnych krajów europejskich.

Polityka kształcenia poszukujących pracy odgrywa znaczną rolę w większości krajów europejskich, chociaż jej cele są różne. Autor postuluje stworzenie właściwego systemu informacji pozwalającego porównywać politykę różnych państw w zakresie kształcenia bezrobotnych.

865. DEMANDEURS d'emploi. Indemnisation.- Vie Soc. 1989 nr 4 s.185.

Wykształcenie zawodowe. Poszukujący pracy. Odszkodowanie.

Okólnik z 19 I 1989 r. stanowi, że poszukujący pracy nie posiadający wykształcenia ogólnego i zawodowego powinni korzystać z pierwszeństwa w dostępie do kształcenia. Przewidziano dla nich 20 godzin tygodniowego szkolenia. W określonych przypadkach bezrobotnym korzystającym z zasiłku przysługuje 40-godzinne przeszkolenie zawodowe.

866. GUILLAUX P.: Négociation collective et adaptation professionnelle des salaires aux évolutions de l'emploi.- Droit Soc. 1990 nr 11 s.818-832.

Rokowania zbiorowe i przystosowanie zawodowe pracowników do zmiany pracy.

Przystosowanie zawodowe pracowników i przekwalifikowywanie stosownie do zmian koniunkturalnych w gospodarce stało się koniecznością. Opracowano przepisy, które zobowiązują pracodawców do zorganizowania przeszkolenia stosownie do wprowadzanych innowacji. Pomyślano również o pertraktacjach w sprawie umów "doskonalenie-przekwalifikowywanie" pod patronatem władz państwowych. Umowy branżowe powinny zobowiązywać m.in. pracodawców do: zorganizowania pracy wyprzedzającej zmiany technologiczne rzutujące na kwalifikacje, informowania pracowników o zamierzonych zmianach, uzgadniania z pracownikami form adaptacyjnych,

867. HESTERBERG F., REINHARDT H.: Berufserprobungszentrum - realisierte Bildungsoffensive.- Arb.u.Beruf 1987 nr 4 s.105-106.

Centrum Przysposobienia Zawodowego w ofensywie szkolenia zawodowego.

Organizacja i zakres działania Centrum Przysposobienia Zawodowego w RFN. Centrum działające przy urzędzie pracy pozwala na racjonalniejsze gospodarowanie regionalnym rynkiem pracy, umożliwia zmniejszenie /zwłaszcza długookresowego/ bezrobocia, poprzez m.in. programy przekwalifikowywania bezrobotnych.

868. ODPOWIEDZIALNOŚĆ społeczna przedsiębiorstw w Europie: pomoc w przekwalifikowaniu się zwolnionych pracowników i tworzeniu innych przedsięwzięć.- Biul.Ekon.PAP 1987 nr 1543/1544 cz.1 s.14-22.

869. UNIFIED training for hard-care jobless.- Soc.s.Labour. Bull. 1988 nr 2 s.265-268.

Zunifikowane szkolenia dla bezrobotnych.

Rząd brytyjski zainicjował we wrześniu 1988 r. zunifikowany program kształcenia, stanowiący połączenie wszystkich dotychczasowych programów przeznaczonych dla bezrobotnych. Podnoszenie kwalifikacji ma umożliwić zdobycie zatrudnienia na rynku pracy dla osób, które są od dłuższego czasu jej pozbawione. Rząd ma zamiar poświęcić na te cele 1,4 mld. funtów, co pozwoli na szkolenie 60 tys. osób przez 1 rok. Podano szczegóły nowego planu i przedstawiono jego ocenę dokonaną przez związki zawodowe.

## 7. Osobiste i społeczne konsekwencje bezrobocia

870. ADDISON J.T., PORTUGAL P.: Job displacement, relative wage chages and duration of unemployment.- J.Labor Econ. 1989 nr 3 s.281-302, tab. bibliogr.

Zmiany pracy, wynagrodzenia i czas trwania bezrobocia.

Omówiono ekonomiczne implikacje przymusowej utraty pracy i zmiany miesjca pracy, spowodowane zamykaniem zakładów pracy, w okresie między styczniem 1979 i styczniem 1984 r. Przedstawiono czynniki determinujące zmiany zarobków, m.in. wpływ stażu pracy oraz czas trwania bezrobocia na wysokość późniejszych zarobków.

871. BARBE P.: Un cout du chômage?- Trav.et Emploi 1989 nr 40 s.63-71.

Koszt bezrobocia.

Bezrobocie pociąga za sobą liczne koszty, ponosi je rząd, instytucje ubezpieczeniowe i gospodarka. Istnieją również indywidualne koszty bezrobocia. Obliczenie realnych kosztów bezrobocia ze względu na złożoność tego problemu i różne źródła finansowania jest utrudnione. Bezrobocie pociąga: 1. bezpośrednie koszty finansowe /zasiłki, kształcenie zawodowe bezrobotnych, wydatki administracyjne/ 2. inne straty /obniżenie wpływów ze składek ubezpieczeniowych, koszty ulg i zwolnień od opłat/, 3. koszty pochodne /obciążenia związane z polityką zatrudnienia, przegrupowaniami, równoważeniem popytu i podaży, wpływ na postawy ludzkie i psychikę, koszty niepełnego wykorzystania kapitału produkcyjnego i inwestycyjnego/. Należy brać pod uwagę również straty niewymierne, jak np. indywidualne poczucie bezużyteczności pogłębiające się w miarę przedłużania stanu bezrobocia oraz zasięg wcześniejszych emerytur będących jego pochodną.

872. BENOIT-GUILBOT O.:Les structures sociales du chômage en France et en Grande-Bretagne. Influences sociétales.- Sóciol.Trav. 1987 nr 2 s.219-236, tab.

Socjalna struktura bezrobocia we Francji i w Wielkiej Brytanii. Reperkusje środowiskowe.

Na podstawie materiałów sprawozdawczych i danych statystycznych dotyczących bezrobocia, jego struktury socjalnej i czasu trwania we Francji i w Wlk.Brytanii, porównano przebieg zjawisk w obu tych krajach ze specjalnym uwzględnieniem skutków bezrobocia.

873. EMPLOYMENT, unemployment and marriage. - Bradford: MCB Univ.Press, 1985.- 64 s.- Bibliogr.

Zatrudnienie, bezrobocie a małżeństwo.

Materiały przygotowane i przedstawione na dorocznym seminarium naukowym w Rugby w 1984 r. Obrazują one wyniki ostatnich badań

dotyczących wpływu pracy zawodowej, a także bezrobocia na życie rodzinne. Uwzględniono w nich m.in. coraz trudniejsze warunki na rynku pracy i rosnące bezrobocie, powstające stresy i ich skutki.

874. GLYPTIS S.: Leisure and unemployment.- Philadelphia: Open Univ.Press, 1989.- 180 s.- Bibliogr.

Czas wolny a bezrobocie.

Od połowy lat 70-tych rzeczywistość społeczna i gospodarcza uległa istotnym przemianom, zmieniają się proporcje czasu pracy i czasu wolnego, ale wzrosło również bezrobocie. Ono właśnie ogranicza możliwości korzystania z niektórych urządzeń rekreacyjnych, obniża aktywność twórczą itp. Konieczne są zatem pewne rozwiązania, które umożliwiają konsumpcję czasu "przymusowo" wolnego ludziom pozostającym bez pracy. Wnioski te są wsparte danymi odnoszącymi się do aktywności bezrobotnych np. w dziedzinie uprawiania sportu. Pokazano schemat zajęć wykonywanych przez osoby pozostające bez pracy, wydobywając przede wszystkim elementy mało produktywne, bezsensowne itd.

875. GODINOT X.: Les travailleurs sous-prolétaires face aux mutations de l'emploi.- Paris: Ed.Quart-Monde Sc.,1986.- 156 s.

Bezrobotni z najuboższych warstw społecznych wobec zmian w dziedzinie zatrudnienia.

Wraz z kryzysem ekonomicznym i wzrostem nie ubezpieczonego bezrobocia, poszerza się sfera ubóstwa. Zjawisko to jest prawdziwym wyzwaniem stojącym wobec społeczeństw pragnących żyć zgodnie z prawami człowieka. Jakie miejsce znaleźć powinni obecnie i w przyszłości ci najbardziej upośledzeni ekonomicznie w świecie poddawanym szybkim zmianom gospodarczym? Czy ci "niepotrzebni" mają żyć w poczuciu beznadziejności, czy też powinni stać się partnerami w procesie budowy bardziej sprawiedliwego świata? Autor próbuje odpowiedzieć na tak postawione pytania. Podkreśla także, że zjawisko "niepotrzebnej" siły roboczej występuje nie tylko w krajach uprzemysłowionych,lecz także w krajach rozwijających się.

876. JAK daleko sięga tolerancja organizmu społecznego na zjawisko wzrostu bezrobocia? Oprac. [A.Piechowicz] /ap/.- Biul.Ekon. PAP 1986 nr 1500 cz.1 s.12-19.

877. JEHOEL-GIJSBERS G., GROOT W.: Unemployment youth: a lost generation?- Work Employment a.Soc. 1989 nr 4 s.491-508 bibliogr.

Bezrobotna młodzież: stracone pokolenie.

Autorzy próbują odpowiedzieć na pytania dotyczące bezrobotnej młodzieży w Holandii.- Czy wraz z czasem trwania bezrobocia ulegają zmianom pojęcia "świat wartości" i "poczucie pomyślności" wśród młodych bezrobotnych? Jakie skutki powoduje długotrwałe bezrobocie? Na podstawie uzyskanych wyników sformułowano następujące wnioski: bezrobocie nie wpływa na "świat wartości" bezrobotnej młodzieży, lecz wpływa, zwłaszcza w początkowym okresie, na pojmowanie własnej pomyślności. Wskazano, że czas trwania bezrobocia

- wpływa w sposób istotny na możliwości ponownego zatrudnienia oraz /zwłaszcza długotrwałe bezrobocie/ przyczynia się do wielkich napięć panujących wśród młodzieży.

878. KELVIN P., JARRET J.: Unemployment - its social psychological effects.- Cambridge: Cambridge Univ.Press, 1985.- 149 s. - Bibliogr.

Socjo-psychologiczne skutki bezrobocia.

Problem bezrobocia już od połowy lat 30-tych stał się przedmiotem szeroko zakrojonych badań naukowych. Autorzy dokonują przeglądu literatury z zakresu głównie psychologii i ekonomii, socjologii i historii. Interesuje ich przede wszystkim aspekt socjo-psychologiczny: wpływ braku zatrudnienia na psychikę i postawy jednostki i jej otoczenia. Po przeanalizowaniu różnych stadiów bezrobocia i okresu poszukiwania pracy zajęto się obrazem jednostki dotkniętej brakiem pracy w oczach własnych oraz otoczenia /rodziny, przyjaciół, agencji pośredniczącej w szukaniu pracy i sprawującej opiekę nad bezrobotnymi, pracodawców i całego społeczeństwa/. Pokazują również jak osoby bezrobotne widzą innych ludzi i jak, w ich mniemaniu fakt bezrobocia wpływa na stosunek innych osób do nich.

879. MAGUIRE M.: Chômage: quelles repercussions pour les regimes de retraite. Le viellissement de la population: s'y preparer maintenant.- Rev.Belge Secur.Soc. 1988 nr 3/4 s.437-448.

Bezrobocie: jakie reperkusje w sferze emerytur. Starzenie się ludności: przygotować trzeba się już teraz.

Omówiono rezultaty regionalnej konferencji ekspertów zorganizowanej w Holandii na temat skutków wzrastającego bezrobocia w Europie Zachodniej w sferze struktury świadczeń emerytalnych.

880. MILES I.: Czyżby przystosowanie się do bezrobocia? Tł.J. Westermark.- Polska 2000 1988 t.1 s.134-161, tab.wykr.

Badania nad psychologicznymi konsekwencjami bezrobocia.

881. PSYCHOLOGICAL effects of youth unemployment.- Soc.a.Labour Bull. 1987 nr 4 s.634-636.

Psychologiczne skutki bezrobocia wśród młodzieży.

Pracownicy naukowi z Uniwersytetu w Sheffield przeprowadzili badania nad psychologicznymi skutkami bezrobocia młodzieży w pierwszych dwóch latach po ukończeniu szkoły /1981-1983/. Badania te objęty 1150 niepracujących młodych ludzi z 11 miejskich okręgów Anglii. Badano psychologiczne symptomy, takie jak uczucie niepokoju i depresji oraz nadzieje na uzyskanie pracy, znaczenie przypisywane pracy itp. z uwzględnieniem podziału na czarnych i białych oraz na chłopców i dziewczęta.

882. SATTINGER M.: Unemployment, choise and inequality.- Berlin: Springer-Verl, 1985.- 175 s.- Tabele, bibliogr.

Bezrobocie, wybór i nierówności.

Bezrobocie i poszukiwanie pracy rodzą nierówności zarówno wskutek różnic w długości okresu zatrudnienia, jak i różnic w stawkach płac oferowanych przez różne kategorie firm. Autor analizuje wybory jakich dokonują pracownicy decydujący się na podjęcie danej pracy przy określonych stawkach płacowych lub tych ciągle poszukujących bardziej atrakcyjnej oferty, co przedłuża okres pozostawania bezr pracy. W konkluzji stwierdzono, że bezrobocie i poszukiwanie pracy są czynnikami, które odpowiadają co najmnien w połowie za różnice w zarobkach między pracownikami.

883. UNEMPLOYMENT - personal and social consequences.- London: Tavistock Publ. 1987.- 260 s.- Bibliogr.

Bezrobocie: osobiste i społeczne konsekwencje.

Prace poświęcona różnym skutkom bezrobocia. Wykorzystano w niej materiały statystvczne oraz szereg wywiadów i rozmów indywidualnych. Cytowane wypowiedzi i relacje obrazują sytuację, doświadczenia i przeżycia poszczególnych osób dotkniętych bezrobociem reprezentujących różne zawody, grupy społeczne i wykształcenie. Przedstawiono takie zagadnienia, jak: związki bezrobocia z przestępczością, jego wpływ na życie rodziny, rola kobiety w rodzinie bezrobotnego mężczyzny a także usługi socjalne i inne przedsięwzięcia mające łagodzić skutki bezrobocia.

## 8. Opinie o bezrobociu

884. BEZROBOCIE głównym zmartwieniem.- Argumenty 1985 nr 27 s. 13.

Omów. wyników sondażu przeprowadzonego w 1985 r. w ośmiu uprzemysłowionych krajach: Wlk.Brytanii, Francji, Włoszech, Japonii, Norwegii, Hiszpanii, USA i RFN.

885. FAURE Ph.: Les Français et le chômage. Enquête CREDOC 1989.- Trav. et Emploi 1990 nr 4 s.82-85.

Francuzi i bezrobocie. Ankieta CREDOC, grudzień 1989 r.

Badania opinii publicznej wykazują m.in., że ponad 50% ankietowanych jest za zapewnieniem pierwszeństwa w otrzymywaniu pracy młodocianym i długotrwale bezrobotnym; z pomocą mogą przyjść przede wszystkim przedsiębiorcy, którzy powinni z tego tytułu uzyskać ulgi podatkowe; ok.80% ankietowanych uważa dotychczasowe środki pomocy bezrobotnym za niewystarczające; rośnie w społeczeństwie przeświadczenie o konieczności objęcia skuteczniejszą opieką młodocianych, inwalidów, osób starych i chorych; ogólne akceptowany jest system pomocy finansowej dla osób poszukujących pracy. Większość Francuzów podpisuje się pod systemem rozszerzenia zakresu opieki socjalnej.

886. FAURE P.: L'opinion des Française sur le chômage.- Trav. et Emploi 1989 nr 40 s.95-97; 1990 nr 1 s.78-80.

Opinie Francuzów o bezrobociu.

W ramach corocznego zasięgania opinii w Ministerstwie Pracy, Zatrudnienia i Doskonalenia Zawodowego na temat warunków życia i aspiracji życiowych, włączono problemy bezrobocia, zasiłków, opieki społecznej, minimalnych dochodów i przywracania do pracy długotrwale bezrobotnych. Omówiono wyniki badań z 1987 i 1988 r.

## X. POŚREDNICTWO PRACY

887. CAREY M.: How to assess a job offer.- Occup.Outl.Q. 1990-1991 nr 4 s.19-23.

Jak oceniać ofertę pracy.

Oferty pracy i ich różne aspekty, które należy brać pod uwagę przy rozpatrywaniu propozycji pracy. Najważniejsze z nich to: sfera działalności przedsiębiorstwa, wielkość zakładu pracy, jego organizacja, stan finansów oraz charakter proponowanej pracy, perspektywy rozwoju pracownika, płace i inne dodatkowe korzyści.

888. COLE K.J.: The headhunter strategy.- New York: J.Wiley, 1985.- 185 s.

Strategia "łowcy głów".

"Łowcy głów" - to popularna w USA nazwa ludzi zajmujących się rekrutacją personelu poszukiwanego przez przedsiębiorstwa i pośrednictwem dla osób szukających /lepszego/ zatrudnienia. Autor radzi jak stać się ulubionym "obiektem" łowców głów. Odradza np. rozsyłanie swoich życiorysów, zwłaszcza zbyt rozwlekłych i źle zredagowanych. Doradza kontakty osobiste lub telefoniczne, stosowanie odpowiedniej strategii, właściwy dobór swojego "łowcy głów", dzienniki w których warto zamieszczać ogłoszenia itp. Podaje sposoby nawiązywania kontaktów zamieszczając wzory i przykłady listów w wymienianej korespondencji i zasady ich redagowania. Zajmuje się stroną finansową poszukiwania pracy /układanie odnośnego budżetu/,itp.

889. DEEKE A., FISCHER J.: Der vermittelte Arbeitsmarkt.- Arb. u.Beruf 1988 nr 3 s.73-77, tab.

Pośrednictwo pracy.

Zatrudnienie pracownika w RFN następuje najczęściej za pośrednictwem urzędów zatrudnienia, a następnie /w kolejności/ za pośrednictwem ogłoszeń w prasie, bezpośrednich kontaktów z pracodawcą oraz informacji uzyskanych od znajomych i krewnych. Przedstawiono modele rynku pracy tzw. otwarty i zamknięty rynek pracy, a także rynek pracy siły wykwalifikowanej i niewykwalifikowanej.

890. IZ koncepcii birži truda.- Social.Tr. 1990 nr 10 s.41-44.

Z koncepcji giełdy pracy.

W warunkach przebudowy struktury gospodarki i coraz liczniejszych zwolnień /głównie grupowych/ powstają w ZSRR pierwsze, na nowo organizowane giełdy pracy. Główny kierunek ich działania to regulowanie rynku pracy i zapewnienie zatrudnienia osobom, które poszukują pracy. Zasadnicze wyznaczniki giełd to priorytet praw człowieka na rynku pracy, prawo do swobodnego wyboru miejsca i rodzaju pracy, ochrona przed bezrobociem i łagodzenie jego skutków, co wynika z konstytucyjnego prawa do pracy. Przedstawiono strukturę służb zatrudnienia i podstawowe funkcje giełdy. Omówiono dopuszczalne formy pozyskiwania przez giełdy środków na działalność statutową, która nie może być finansowana z funduszu pracy.

891. JEOCHINIS C.: Role of manpower employment agency.- Soc. a.Labour Bull. 1988 nr 1 s.92-93.

Rola agencji zatrudniającej pracowników.

Zakres działalności greckiej organizacji OAED, podległej Ministerstwu Pracy jest bardzo szeroki, obejmuje szkolenie zawodowe, tworzenie nowych miejsc pracy, wypłatę zasiłków dla bezrobotnych, a przede wszystkim pomoc w szukaniu pracy.

892. KOSIELSKI R.: Rola publicznych służb zatrudnienia w krajach OECD / Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.- Warszawa : IPiSS, 1989.- 20 s.

Publiczne służby zatrudnienia : ich rola, funkcje oraz stosunki z innymi uczestnikami rynku pracy.

893. MacGAVIN B.: Minding the gap.- Employment Gaz. 1989 nr 7 s.360-364.

Mając na uwadze wypełnienie luki.

Działalność tzw. grupy pełnego zatrudnienia, organizacji założonej w połowie lat 70-tych jako małej jednostki szkoleniowej. Uzupełnia ona programy rządowe, zajmując się wyszukiwaniem miejsc pracy dla grup mniejszościowych, przede wszystkim ludności murzyńskiej, ułatwiając szkolenie zawodowe, a jej głównym celem jest zmniejszenie dystansu jaki ciągle istnieje między białą i czarną ludnością w Wlk.Brytanii.

894. RICCA S.: The changing role of public employment services.- Int.Labour Rev. 1988 nr 1 s.19-34.

Zmieniająca się rola publicznych służb zatrudnienia.

Publiczne urzędy i agencje zajmujące się sprawami zatrudnienia istnieją od przeszło 100 lat. Ich zadaniem była głównie ochrona praw świata pracy. Obecnie działalność ich uległa poważnym zmianom, spowodowanym nowymi technologiami i formami organizacji

pracy oraz zmianami na rynku pracy. Omówiono znaczenie międzynarodowych standardów dotyczących publicznych służb zatrudnienia i potrzebę ich rewizji.

895. WALLON B.: Télématique et offers d'emploi.- Droit Soc. 1989 nr 6 s.488-493.

Teletransmisja a oferty pracy.

Ogłoszenia w sprawie poszukiwania pracowników i pracy stanowią istotny element pośrednictwa pracy należącego do zadań służb publicznych. Prawo francuskie zabrania wydawania specjalnych publikacji poświęconych pośrednictwu pracy, ilość miejsca jakie mogą poświęcać gazety na takie ogłoszenia jest limitowana. Służby zatrudnienia mają szczególne uprawnienia dotyczące publikowania ogłoszeń prasowych dotyczących pracy. Rozwój systemów teletransmisyjnych stworzył nowe problemy, gdyż dotychczasowe przepisy dotyczyły tylko ofert prasowych. Modyfikacje przepisów zmierzają do zapewnienia organom państwowym możliwości wykorzystywania tego kanału informacji dla realizacji ich zadań statutowych na rynku pracy.

---

P o r a d n i c t w o  z a w o d o w e

896. BEINKE L.: Berufswahlforschung über Berufsinformationszentren.- Arb.u.Beruf 1987 nr 1 s.4-6.

Wybór zawodu - badania przeprowadzone przez centra informacji zawodowej.

Omówiono zasady instytucjonalnej pomocy w wyborze zawodu za pośrednictwem centrów informacji zawodowej w RFN i ich współpracę ze szkołami i rodzicami. Przedstawiono znaczenie przeprowadzonych badań nad skutecznością różnych form poradnictwa zawodowego oraz ich wpływ na opracowywanie nowych koncepcji udoskonalania stylu pracy w poradnictwie zawodowym.

897. JOHANNESSON H.: Die Beteiligung der beruflichen Beratung an der Berufsentscheidung der Jugendlichen. "Punktuelle Intervention" -oder "prozessbegleitende Milfestellung".- Arb.u.Beruf 1990 nr 1 s.1-3.

Udział poradnictwa zawodowego w wyborze zawodu przez młodzież. Sporadyczne interwencje czy ciągła pomoc.

Problem wyboru zawodu skupia na sobie zainteresowanie różnych specjalistów: pedagogów, socjologów ale i badaczy problematyki rynku pracy. W ostatnim okresie rośnie zainteresowanie różnych podmiotów gospodarczych procesem wyboru zawodu przez młodzież, by móc na niego wpływać, zachęcając do kształcenia w poszukiwanych zawodach. Młodzież korzysta najczęściej tylko raz z porady i to w wielu przypadkach już po podjęciu decyzji, bardziej dla utwierdzenia się w dokonanym wyborze.

898. KUHRT W.: Entwicklungsstand und Perspektiven der Berufsberatung in der Deutschen Demokratischen Republik.- Arb.u.Beruf 1990 nr 8 s.225-228, bibliogr.

Stan i perspektywy doradztwa zawodowego w NRD.

Przedstawiono historyczny rozwój doradztwa zawodowego w NRD i jego kolejne etapy, stan obecny w momencie przełomu społeczno-politycznego /1989 r./ oraz zasadnicze przemiany systemu doradztwa w 1990 r. i nowe koncepcje na przyszłość.

899. MacDANIELS C.: The changing workplace. Career counseling strategies for the 1990s and beyond.- London: Jossey-Bass Publ., 1989.- 255 s. - Bibliogr.

Strategia poradnictwa zawodowego na lata 90-te.

Książka przeznaczona dla osób zajmujących się profesjonalnie poradnictwem zawodowym. Zaprezentowano siedem zasad, którymi powinien kierować się doradca oraz właściwą strategię doradztwa.

900. NERG D.: Berufsberatung oder Berufslenkung?- Arb.u.Beruf 1987 nr 12 s.380-382.

Doradztwo czy kierowanie?

Omówienie przez zachodnioniemieckiego specjalistę sytuacji po wydaniu w lutym 1987 r. zarządzenia o doradztwie zawodowym. Wyjaśnia on zasady i praktykę działalności 221 ośrodków doradztwa podległych władzom lokalnym. Podkreśla dodatnie i ujemne skutki systemu doradztwa zawodowego wprowadzonego w NRD.

INDEKS AUTORSKI


/ab/ oprac.57,175;
/ad/ oprac.328,693;
agr. oprac.44,174;
/ap/ zob. Piechowicz A.
Adamy W. 88-90,162,744, 767
Addison J.T. 870
Ahmed J. 305
Akamatsu R. 456
Allan G. red. 376
Amblard H. 603
Amirault T.A. 514
Andreenkova N.V. 697
Anioł W. 698
Anker M. współaut.451
Anker R. 1,451; red. 433; współaut.559
Antonsenkov E.G. 146, 690
Appelbaum E. 609
Araujo T.P.de współaut. 340
Atkinson J. 136
Auer P. 794

B.L. zob. Lewandowski B.; B.S. oprac. 282;
Baczewski H. 629
Balcerzak-Paradowska B. 434; rec. 433
Baltadžieva A. 618
Banaszak D. oprac.304
Bangoura S. 795
Bär A.H. 635
Barbe P. 871
Barling J. 2
Barrett V. współaut.616
Bartkowiak R. 213
Bartošova M. 863
Barzał H. zob. Hessenmüller-Barzał H.
Baslik V. 515
Bastian J. 796
Beauchesne M.N. 558
Becker B.E. 70
Bednarz J. 3
Bednarzik R.W. 797
Beechev V. 423,458
Beinke L. 896
Bellmare D. 673
Belous R.S. 341
Bengoechea J.A. 4
Benoit G.O. 73, 872
Bentkowski A. tł.14
Bequele A. 485
Berg D. 769
Berg I. współaut.128
Berik G. 407
Bienvenu G. 654
Blahusiak J. 250
Blaschke D. 164
Blattner N. 117
Bobke M. 93,770
Bodrova V. red. 433
Boehlke J. 5
Bogard G. 864
Bogutyn J. 760
Bolkowski J. oprac.294
Bombach G. red.43
Boré C. 702
Borkowska S. 830
Borman K.M. red. 419
Borowiec J. 264
Bouffartigue P. 395
Bouillaguest P. 665
Boutillier S. 271
Boyden J. współaut.485
Braddok D.J. 516
Brand L. 589
Breakwell G.M. 459
Bridgford J. 137
Britsch W. 342
Brocas A.M. 460
Brumovský K. 435
Brun M. 602
Brunhes B. 45,165
Brzeziński P. 166
Buchner-Jeziorska A. 329
Buchta S. 436
Buchtemenn Ch.F. 94
Buczyńska B. tł. 218
Budzowski K. 244,431
Bue J. 343
Bujak I. tł. 147
Bukin V. współaut.846
Bureau D. 799
Bureau M.Ch. 297,300
Burra N. 486
Buttler F. 95
Bywalec J. zob. Florczak-Bywalec J.

Cailloux A.M. współaut.460
Calcoen F. 771
Calmfors L. red.13
Calvet J. 167
Campbell G.R. 772
Cannings K. 461
Carlberg M. 6
Carrey M. 168,887

Castano H. zob. Lopez-Castano H.
Cecelski E. 452
Chasanova R. /R.Chasanowa/ współaut.645
Chauchard J.P. 344
Chinloy P.T. red.50
Chomicz A. tł. 499
Chorążykiewicz G.współaut.77
Chorvat A. /A.Chorwat/ współaut.205,206
Čičkanov V. 636
Clark D.E. współaut.611
Clark R. 559
Cohany Sh. 224
Cole K.J. 888
Colletaz G. 462
Combault P. 320
Connor H. 424
Coppin P. współaut.143
Corbel P. 169
Cornes P. 527
Costa-Lascoux J. 170
Cowling A. 615
Creight S. 517
Cristofari M.F. współaut.343
Crompton R. 463
Cubizolles M.J. zob. Saurel-Cubizolles M.J.
Curakov V.J. 147,637
Cybulski L. 245
Cyburt P. 78,704
Czaja S. współaut.3
Czepulis-Rastenis Z. 560
Czerwieniec E. 214,215
Czurakow W.J. zob. Curakov V.J.
Czyż J. tł. 631
Ćwiękała E. oprac. 260,322,793

Dach Z. 409
Dahms V. 630
Dahrendorf R. oprac.361
Dale A. 370
Dang A.D. 265,266
Danne H.T. 345,844
Daubler W. 674
David H. 464
Davis M. zob. Fine-Davis M.
Dawson C. 616
Dąbrowski K. 410
Decoufle A.C. 7
Deeke A. 389
Dejonghe V. 272
Demidov K. 8
Demko P. 9
Desmond-Longford M.M. 488
Dessaint J. 295
Dewey-Tanner L. red.421
Dey I. 346
Di Prete Th.A. 289
Dill M. 529
Dirschmied K. 774
Dobreva S. współaut. 618
Dobrowolska M. tł.314
Doridant T. 801
Döring D. 775
Dourille M.T. 79
Drabowski E. 10
Dubet F. 172
Dubiel I. zob. Jaśko-Dubiel I.
Dunne T. 173
Dunnwald J. 216
Duvernay F. zob. Eymard-Duvernay F.
Dúwell F.J. 489
Dyskim A. 561
Dziubińska-Michalewicz M. 288,530,802

E.D. tł.738; E.K. zob. Kostro E.
Ecalle F. współaut.295
Eckert M. 46
Eckhoudt L. współaut.771
Egle F.96
Elson D. red. 391
England P. 411
Engelen-Kefer U. 97,118,119
Eskeles A. red. 376
Euzéby A. 11,804
Eymard-Duvernay F. 667
Eyraud F. 139

Falaris E.M. 12
Faradjev F.A. 691
Farkas G. współaut.411
Farooq G.M. 647
Faure Ph. 885,886
Fedorowicz E. oprac.495, 584
Fels G. 99
Filippov F.R. 692
Fine-Davis M. 371
Fitzner S. 745
Flaim P.O. 125
Florath W. 631
Florczak-Bywalec J. 426
Forster N.S. 177,178
Foucault-Mohammed C. 496
Franke H. 598
Freedman D.H. 650; współaut. 809
Freeman Ch. 14
Freimuth J. 279
Fremr J. 251
Frey H. 350
Freyssinet J. 15, 351
Friant N. współaut.674
Frieske K. tł. 83
Fritz C.G. red.534

Fronczak W. oprac.197
Fullerton H.N. 610
Furnier Ch. 372

Gabriel J. 352
Gacparska E. oprac. 681
Gajewska A. tł. 523
Gambier D. 16
Gao Y. współaut.70
Gaugler E. 563
Gaullier X. 564
Gąsiorowska-Siudzińska M. 440
Gedon W. współaut.529
Geisel B. 401
Gemsjäger W. współaut.529
Georgiev J. 619
Gerber K. 100
Gideonse S. współaut. 419
Gieorgijev J. zob. Georgiev J.
Gijsbers G. zob.Johoel-Gijsbers G.
Gill C. 225
Ginneken W.de 267,299
Gitton Ch. 353
Glover J. współaut.370
Glyptis S. 874
Godinot X. 875
Goldin C. 412
Gončarov V. 846
Gontarski Z. 246,497
Goodman J. 706
Gordon A. współaut.424
Gordon J. red.41
Goss E.P. 179
Gottfried W. red.376
Górka K. 247
Górski Z. rec. 199
Grabowski H. 662
Graniewska D. 746; rec.15,226
Grant P. 498
Gray H.P. 126
Greenwood-Mate A. 373
Gregory A. 427
Greiner D. współaut.771
Griffin Ch. 518
Grigoras W. 495
Grollemund P. 531
Groot W. współaut. 877
Gross P. 330
Grünter D. red. 54
Gucwa-Leśny E. 413
Guergoat J.C. współaut. 169
Guillaux P. 866
Guimaes N.L. współaut.340
Gunderson M. red. 733
Gupta R.B. współaut.1
Gutek B.A. red. 420
Gutowicz W. 532
Gwiazda A. 708,807

Hadrowicz T. 675
Hakim C. 326,354
Halm G. 80
Hansenne M. 226
Hardwick Ph.17
Harris J. 156
Hart P.E. 709
Hartig W. 632
Hartmann G. 633
Hartmann H.I. red.483
Haško V. 72
Haugen S.E. 227,228, 296
Haute T. współaut.510
Hawley C.B. współaut. 416
Heck R. współaut.413
Hecker D.E. współaut. 516
Heisig K. współaut.63
Hellriegel G. 634
Henning A. zob. Numhauser-Henning A.
Henrichs K. współaut. 796
Henriet B. 590
Hering S. współaut.632
Hermann J. 355,808,847
Herriot P. 519
Herz D.E. 565
Hessenmüller-Barzał H. oprac.207,861
Hesterberg F. 867
Heuzé G. 157
Heyno A. współaut.827
Hinrichs W. 180
Hoeven R. współaut.299
Hofmann C.F. 659
Hofmann H. 181
Holden K.C. 566
Holewińska-Łapińska E. 321
Holland J. 356
Hollister R.G. 809
Holzer H.J. 750
Horak K. 848
House W.J. 567
Howard J. współaut.696
Howe W.J. 710
Howland M. 182
Hu-Wei 314
Huebner M. 849
Hulek A. 535-537
Hunek T. oprac.314
Husák P. współaut.625
Hutchens R.M. 569

Iams H.M. 569,570
Ikanowicz P. 183
Il'ganaeva N.A. 148
Irostmann H. 469
Ishikawa A. wstęp,wybór 83

/jaw/ oprac.406,798;
/jg/ oprac.805; /jh/
oprac.812; J.K. zob.
Kasprzak J.
Jackson M.P. 751
Jackson R.M. 127
Jacukowicz Z. 186,830
Jakovec Ju. 149,638
Jameson B.J. 470
Januszek Z. 737
Jarrett J. współaut.878
Jasik A. 810
Jasińska B. oprac.324,394,
829
Jaśko-Dubiel I. 712
Jatobá J. 158
Jawornicka M. oprac.736
Jeochinis C. 891
Jeziorska A. zob. Buch-
ner-Jeziorska A.
Joekes S. 374
Johannesson H. 897
Johoel-Gijsbers G. 877
Jöhr W.A. 713
Jonzon B. 752; współaut.
510

/kan/ oprac.685
Kaczor S. 49
Kaczyński K. 714
Kahl A. 611
Kalecki M. tł. 20
Kalleberg A.L. 128
Kameyama N. 81
Kaplinsky R. 18
Kapuścińska W. zob. Przy-
bylska-Kapuścińska W.
Karpiński A. 811
Kasperec S. tł.206
Kasprzak J. 755,757-759
Kaufman B.E. 19
Kawakita T. 83,573
Kefer U. zob.Engelen-
Kefer U.
Kelvin P. 878
Kessler F. 776
Kevelaer K.H. van współ-
aut.796
Keynes J.M. 20
Khan M.E. współaut.1
Kijowski A. rec.844
King A. współaut.62
Klaassen L.H. 715
Klauder W. 101,606
Klein B.W. 129
Kleven H.I. 716
Kłodziński M. 315-317
Knights D. red.467
Knight K.G. 21
Knitl M. współaut.72
Kočetkov G.B. 761
Kocot S. tł. 254
Koczetkow G.B. zob. Ko-
četkov G.B.
Koike K. 83
Köhler E. oprac.361
Koll W. 22
Köllo J. 135
Kołaczek B. 375; oprac.
347; rec.433
Kondrat W. oprac.593
König A. współaut.545
Koptas G. 813,814,830
Kornai J. 23
Korobov M. 574
Kossoudji S.A. 187
Kostolna Z. współaut.437
Kostro E. oprac.670
Kostrowska-Watanabe E.
229; wstęp, wybór 83
Kośmider J. 502
Kotek M. 686
Kotthoft H. 762
Kovaćova E. 252
Kowalczyk O. rec.548
Koziara K. zob. Shall-
cross-Koziara K.
Krafft A. współaut.849
Kraikebohm R. 102
Kriumin G.A. 538
Kromphard J. 24
Krueger A.B. 290
Książczak J. oprac.163
Kuehnert U. 120
Kühl J. 357
Kühlewind-G. 37
Kühnert U. 103
Kuhrt W. 898
Kulakov V. 639
Kunicka M. 75
Kux J. 253
Kwiatkowski E. 25,26,815,816
Kwiecień H. 306

L.W. 747
Labregere A. 539
Lachaud J.P. 159
Lae J.-F. 332
Langer J. rec. 196
Laroque P. 660
Larwood L. red. 420
Lasa M. 121
Lascoux J. zob.Costa-
Lascoux J.
Lattes Z.R. de 188

Laurent E. 471
Lauriat M. współaut.602
Lauthé M.C. współaut.169
Lavergne H.J. 76
Layard R. 817; red.13
Leach D. red.599
Leacock E. red.383
Leadbeater Ch. 718
Leese J. 540
Leighton P. 141
Leitreter S. 679
Leśny E. zob. Gucwa-Leśny E.
Lewandowski B. oprac.310
Liberska B. 300
Lillistone D. 541
Lipecka E. tł. 619
Lipiński S. 327
Lipka A. 65
Lipowski L. tł.318
Lipskija V. współaut. 697
Livingstone I. 818
Lloyd J. współaut.718
Londsdale S. 682
Longford M.M. zob.Desmond-Longford M.M.
López-Castano H. 335
Lorentowicz U. 230
Loveman G.W. 851
Luberadzka A. oprac. 312. 313
Luciani J. 53
Luizer J. 130
Lukasiewicz J. współaut. 613
Lund R. red. 42
Lykjanov A. 150
Lyon H. de red.428

Łapińska E. zob.Holewińska-Łapińska E.

/ms/ oprac.184
MacCarron J.J. współaut. 371
MacDaniels C. 899
MacFarlane J. 543
MacGavin B. 893
MacKellar F.L. współaut. 647
MacKenna C.J. 27
Magrez M. 358
Maguire M. 879
Magyas E. 576; współaut. 100
Mainpin F. 231
Malygin V. 640
Malyševa M. 442
Małecki P. 753,820,821
Małyszewa M. zob. Malyseva M.
Mandel J. 719
Manolov A. 621
Mantero O. 334
Marciniakówna A. tł.445, 716
Mardsen D. 822
Marioni P. współaut.795
Markey J.P. 191,503
Marsden D. współaut.139
Martin R. współaut.855
Maruani M. 472; współaut. 7
Mašika T.A. 443
Maslova I. 151
Mason W. 28
Masters M.F. 274
Mate A. zob. Greenwood-Mate A.
Matkowski Z. tł.715
Mayer J. red.649
Mayers W.E. 490
Mayr M. 778
Meltz N.M. red.733
Melvyn P. 504,853
Merschwirth W. współaut. 96
Mersenne M. 779
Mesch M. 66,854
Metcalf H. 855
Meynaud H.Y. 377
Michajljuk V. 444
Michajlov S.V. /S.W.Michajłow/ 218
Michalewicz M. zob. Dziubińska-Michalewicz M.
Michon J. 29
Mihalik J. 254
Mikulski K.J. red.196
Milczarek C.R. 307
Miles I. 880
Minev D. współaut.580
Moatty F.współaut.297
Mohammed C. zob. Foucault-Mohammed
Molitor B. 30
Momm V. 545
Mondalski J. 275
Montgomery E. 720
Mortimer-Szymczak H. rec.252
Moskow M.H. red.421
Moy J. 600
Muhr G. 104,577
Müller B. 607
Müller W.J. 105
Müllert N.R. 856
Müllner W. 359

Nagel S.G. 823
Najlepszy E. 232.
Nardone T. współaut.337
Nénott A.-V. 360
Nerg D. 900
Nešporova A.623,624
Neubourg Ch.31
Neugodov V.V. 578
Nicole Ch. współaut. 472
Nicolini E. 474
Nikolaev I. 219
Nikolova K. 622
Nivlet J.M. 826
Nivolle P. współaut.800
Norwood J. 858
Novickij A.G. 323
Nowicki M. oprac. 414
Numhauser-Henning A. 362

/ow/ oprac.614
Obniski Z. tł.538,551
O'Brien A.M. 416
O'Connell D.J. 301
Ogrodowicz A. oprac. 61,386,449,724,766
Oleksyn T. 77
Ondrejkovič P. 625
Opawski K. 199
Orlovskij J. 641
Ostrowska I. oprac.788
Ostry S. red.733
Ozaki ~~M. 291~~

P.S. oprac.717
Padowicz W. 688; oprac. 652,722
Page J.M.le 32
Pancer E. współaut.245
Pankin M. 694
Paradowska B. zob. Balcerzak-Paradowska B.
Parks W. współaut.191, 228
Pascaud E. 505,506
Paul C. współaut.179
Pearson R. 827; red. 391; współaut.855
Pedersen P.J. red.42
Penčev P./P.Penczew/ współaut. 619
Pendaries J.R. współaut. 395
Perfileva V. /W.Pierfiliewa/ 445
Perkins T. współaut.423
Personick V.A. 612
Peterson G.E. współaut. 182
Petkov K. 580
Petrov A. 642
Pfleeger J. współaut.521
Phillips C. 520
Piątek K. 263,446; rec. 323,443
Piechowicz A. oprac.876
Pietruszyńska A. zob. Wilmowska-Pietruszyńska A.
Pikal V. 476
Piotet F. oprac.361
Piroschak D. 643
Pleck J.H. 477
Plewes T.J. 591
Pluciński E. 721
Płażek S. rec.359
Podevin G. 200
Podgórska T. zob. Śmiśniewicz-Podgórska T.
Podgursky M. współaut.209
Polivka A.E. 337
Pollmeyer B. 677
Polzik E.V. 581
Popiel T. 662
Portier J.L. 592; współaut.602
Portugal P. współaut.870
Porubska S. 582
Potanin N.I. współaut. 581
Preuss E. 405
Prokop K. 507
Prokopov F. 644
Pronina L. 583
Przybylska-Kapuścińska W. 234
Przywieczerska G. 671
Puge A. 508
Pugel T. współaut.126
Pursey S. 696

Quarm D. red.419

RAW tł. 442; /ro/ oprac. 494
Rachid F. 831
Radomski J. 725
Radtke H. 478
Raine R.L. współaut.470
Rašek A. 255
Rastenis Z. zob. Czepulis-Rastenis Z.
Raurage M.J. 595
Rączkowski S. tł.20
Rebanes P. 832
Rees A. współaut. 517
Rehaus Ch. 131
Reidegeld E. 782
Reifenhäuser H. 33
Reinhardt H. współaut.867
Reisegg F. 318

Rensheng D. 308
Reskin B.F. red. 483
Reszke I. 34
Riboud M. współaut.462
Ricca S. 894
Richter L. 648; współaut.28
Rimaševskaja H. 479
Rimler J. 236
Risch W. współaut.633
Rjabuškin T. /T.Riabuszkin/ 645
Roberts M.J. współaut. 173
Robertson J. 596; współaut.274
Roccella M. 765
Roday E. 764
Rodgers G. 56
Romero J.-P. 338
Romito P. 397
Rones P.I. współaut.129
Roomkin M.J. red. 273
Rose R. 276
Rosenberg S. 35
Rosenkranz G. 261
Rosner J. 491
Ross J. współaut. 616
Rossi D. 480
Roth E. 481
Royer J. 597
Roždenstvenskaja S. współaut. 8
Rubery J. red. 390
Rüggeberg A. 548
Runner D. 783
Rutkowski M. 36
Rymarczuk J. 204

Sadowski Z. red.662
Sagan S. 122
Sajkiewicz B. współaut. 511
Salzberg L. 784
Samorodov A. 248
Samuelson L. współaut. 173
Samuolis G. 366; współaut. 499
Sangenberger W. 107
Šarapanovskij A. współaut. 561
Sargent J. 132,521
Saruchanov E. 280
Sattel U. 403
Sattinger M. 882
Saurel-Cubizolles M.J.397
Savatier J. 482
Schaumacher D. 237
Schettkat R. współaut. 609
Schmid G. 661
Schmidt A.M. współaut.181
Schneider de Villegas G. 367
Scholz W. 108
Schramhauser H. 67
Schvarzová M. 437
Seguin P. 727
Seifert H. 678
Selišč P.B. 283
Selliah S. 454
Semenov A. 152
Semenowicz A. oprac. 86, 134,144,171,192,284, 285,287,335,400,408, 441,484,689,837
Senderáková L. 626
Senius K. 785
Servais J.M. 368
Sevčik S. 438
Shallcross-Koziara K. red.421
Shank S,E. 238,417
Shielles C.R. współaut. 80
Shimada H. 84
Shipley P. 387
Sidorov N.I. /W.I. Sidorow/ 205,206
Silvestre J.J. współaut. 139
Silvestri G. 613
Simon L.P. współaut.673
Simonin B. współaut.505, 506
Šineleva L. 447
Siudzińska M. zob.Gąsiorowska-Siudzińska M.
Skoczny M. zob.Szylko-Skoczny M.
Škoda J. 256
Slabihoudek J. 38
Šlelmach P. 208
Smith M. 509
Smith N. red. 534
Socha M.W. 123; oprac.701
Sonneau D. 58
Sorrentino C. 728
Souza A. zob. Vale-Souza A.
Springer B.J. 59
Stabat Z. współaut.398
Stace S. 550
Standing G. 124,142,585, 836
Starodvorskij I. współaut. 561
Starovojtova G. współaut. 444
Stawarska R. współaut. 232

Stencing G. 60
Stiegnitz P. 787
Stirling J. współaut.137
Stolarska M. 378
Straszyński W. oprac.55
Stromsdorfer E.W. red.50
Sucholiński A. 388
Suchoručenkova G.F. 448
Sugeno K. 85
Sullerot E. 586
Sulmicka M. oprac.707
Sund O. 110
Šustov V. 153,154
Sutkowska-Wasilewska A. oprac.749
Svobodova M. współaut.38
Swaim P. 209
Szałkowski A. rec. 222
Szczerba K. oprac. 193, 292,430,556,588,838
Szemberg A. 379
Szewc A. 111
Szeworski A. 39; przedm. 20; rec.42
Szukalski S.M. 112,730
Szulz Z. 830
Szydłowski J. 731
Szylko-Skoczny M. 339, 732
Śmiśniewicz-Podgórska T. oprac.432

/tb/ oprac.302
Tanner L. zob.Dewey-Tanner D.
Tarsch J. 522
Taylor A. 143
Teichler U. 523
Tesarova D. 257,258, 439,627
Thornton R. współaut. 130
Tijdena K. red.380
Tilly Ch. współaut. 851
Tokarska T. tł.645
Tomilov V. współaut. 280
Trawińska M. 389
Traxler G.von 748
Trokan J. 628
Tsuda M. 83
Tuchszirer C. współaut. 800
Tučkova E. 587
Tügel K. współaut. 630
Tulski J. 830
Tuora T. 221
Turowski J. 309
Tymowski J. 281,286

Ulrich G. współaut. 849
Usyskin A. współaut. 263
Uścińska G. 791,839
Uzunidis D. współaut.271

Vale-Souza A. 340
Valeyre A. współaut.297
Vassille L. współaut.272
Verdier N. 398
Vernières M. współaut. 16
Vladárova M. 259
Vollenbroich G. 576

/wd/ oprac.277; W.F. zob.Fronczak W.; W.K. zob. Kondrat W.
Wagner G. 113
Wagner H. 525
Walker R. współaut. 413
Wallon B. 895
Walsh K. 62
Walsh T.J. 278
Walter J. współaut. 126
Walters M. współaut. 615
Ware H. 455
Wasilewska A. zob. Sutkowska-Wasilewska A.
Wassermann W. współaut.45
Waszkewitz B. 114
Watanabe E. zob. Kostrowska-Watanabe E.
Wealthly P. współaut. 143
Weggi E. 734
Weggi W. współaut. 734
Welby S. red.468
Werner H. 115,792
Westermark J. tł.880
Weth A. 116
Whittaker D.H. 672
Wiankowska Z. tł.23
Widdowson M.F. red.428
Wiedemeyer M. 242
Wieland K. 553
Wierzbicki Z.T. 311
Wilczyński R. 211
Willmott H. red. 467
Wilmowska-Pietruszyńska A. 554
Wiese R. L. 510; współaut. 752
Wistuba J. 63
Wiśniewski Z. 303
Wolak L. 393
Wolińska I. 511
Woźniakowski A. rec.596; współaut.830
Wyszomirski J. 243

Yasuo S. 369,862

/z/ oprac.205
Zachmann R. 840
Zahálka J. współaut. 38
Zaslavskij I. 155
Zielińska A. 64
Zika J. 687
Zink J. współaut. 633
Żerański R. 557
Żor W. oprac.140,241
Żukrowska K. 249

## WYKAZ WYBRANYCH HASEŁ WYSTĘPUJĄCYCH W ZRĘBIE GŁÓWNYM

Kraje uprzemysłowione

rynki pracy 4,29,35,43-69,73-134,136-145
zatrudnienie 11,22,215-217,222-243,272-279,281,282,285,286,288-301,303,305,306,309-311,313,315-318,320,322,324,326
zatrudnienie kobiet 386-429,498,500,501,503-510,512,513
zatrudnienie dzieci i młodzieży: 489,494,498,500,503-510,512-514 516-528
zatrudnienie osób niepełnosprawnych 526-531,533,534,537,539-543, 546-548,550,552-556
zatrudnienie ludzi starszych 558,560,562-573,575-577,579,580, 585,586
analiza, planowanie i wykorzystanie siły roboczej 598-617
polityka zatrudnienia 654-684
bezrobocie 697-734

Kraje Europy Środkowo Wschodniej

rynki pracy 70-72,135,146-155
zatrudnienie 219,244-263,271,280,283,284,287,302,304,308,312,314, 321,323,327,328
zatrudnienie kobiet 430-450
zatrudnienie dzieci i młodzieży 495,497-499,507,511,515
zatrudnienie osób niepełnosprawnych 538
zatrudnienie ludzi starszych 561,574,578,581-584,587,588
analiza, planowanie i wykorzystanie siły roboczej 618-646
polityka zatrudnienia 685-694
bezrobocie 735-739

Kraje rozwijające się
rynki pracy 156-161
zatrudnienie 264-270,299,307
zatrudnienie kobiet 451-455
zatrudnienie dzieci i młodzieży 486,490,493
zatrudnienie osób niepełnosprawnych 550
analiza, planowanie i wykorzystanie siły roboczej 647,648
polityka zatrudnienia 695,696
bezrobocie 740-743

DZIAŁ INFORMACJI

GBPiZS
Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego

0037505