



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

# PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

1

WARSZAWA

2015

## SPIS TREŚCI

|                                                                               |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów .....                            | III   |
| Wykaz skrótów i kodów .....                                                   | IV    |
| I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje .....                             | 1–16  |
| II. Organizacja pracy. Efektywność pracy .....                                | 17–19 |
| III. Zarządzanie zasobami ludzkimi .....                                      | 21–22 |
| IV. Wynagrodzenie .....                                                       | 23–24 |
| V. Socjopsychologiczne aspekty pracy .....                                    | 25–26 |
| VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP .....                                        | 27–30 |
| VII. Prawo pracy .....                                                        | 31–34 |
| VIII. Zabezpieczenie społeczne .....                                          | 35–41 |
| IX. Warunki i jakość życia .....                                              | 42–50 |
| X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza ..... | 51–52 |
| Indeks alfabetyczny .....                                                     | 125   |
| Tablica statystyczna: Zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.         |       |



## WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Ind. Bezieh.* – Industrielle Beziehungen, München 2014 nr 4  
*Int. Labour Rev.* – International Labour Review, Geneva 2014 nr 3  
*Int. Migr.* – International Migration, Geneva 2014 nr 6  
*J. Eur. Soc. Policy* – Journal of European Social Policy, London 2014 nr 5  
*J. Labour Mark. Res.* – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2014 nr 4  
*Labour*, Cambridge 2014 nr 4  
*Recht Arb.* – Recht der Arbeit, Köln 2014 nr 5, 6  
*Rev. Belge Sécur. Soc.* – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2014 nr 1  
*Rev. Fr. Aff. Soc.* – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2014 nr 1–2, 3  
*Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2014 nr 11, 12  
*Work Stress* – Work and Stress, London 2014 nr 4  
*WSI Mitt.* – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 204 nr 8, 2015 nr 1

## WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia

eng – angielski

et al. – et alii – i inni

fre. – francuski

ger – niemiecki

nr – numer

poz. – pozycja

s. – strona

suppl. – supplement

tab. – tabela

vol. – volumen

wykr. – wykres

zob. – zobacz

## **I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE**

Zob. też poz. 33, 51.



A quoi bon former des médecins généralistes? Un modèle d'apprentissage et un modèle professionnel sous tensions / G. Bloy // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, s. nr 1-2, 171-191 bibliogr.

**Jak dobrze kształcić lekarzy medycyny ogólnej? Model uczenia się i trudności związane z modelem zawodowym.**

Rozważania prowadzone w artykule koncentrują się wokół zagadnień związanych ze szkoleniem lekarzy medycyny ogólnej we Francji. Autor zwraca przy tym uwagę na zmiany jakie wprowadzono w tym kraju w zakresie szkoleń skierowanych do tej grupy medyków oraz stara się poznać, w jaki sposób wspomniane zmiany wpłynęły na formułowanie się specjalizacji medycyny ogólnej. Ponadto, podejmuje się ustalić jak wspomniane zmiany wpłynęły na odnowę francuskiej służby zdrowia. W celu wyjaśnienia wspomnianych kwestii oparto się na wynikach długookresowego studium etnograficznego, obejmującego personel prowadzący naukę w obrębie medycyny ogólnej oraz na monitoringu kohort lekarzy internistów, którzy obecnie pracują jako lekarze medycyny

ogólnej. Autor omawia sposób w jaki zostały ukształtowane specyficzne programy szkoleń skierowanych do lekarzy z tej specjalizacji medycznej oraz w jaki sposób absorbowwały one aspekty pedagogiczne. Ponadto, autora interesowało również to, jak młodzi doktorzy na początku swojej drogi zawodowej reagują na tego rodzaju programy oraz jaki jest ich stosunek do nich w trakcie i po odbyciu stażu medycznego. Równocześnie stara się przedstawić sposób w jaki szkolenia radziły sobie z trudnościami wynikającymi z zapewnienia stabilności metod pedagogicznych oraz omawia definicję medycyny ogólnej, zgodną z zachodzącymi zmianami społecznymi oraz procesami odbywającymi się na medycznym rynku pracy.

Arbeitsmarktentwicklung und Hartz I-IV: Gesundung des Arbeitsmarktes durch die Hartz-Reformen? / M. Knuth // *Soz. Sicherh.* - 2014, nr 12, s. 435-441, rys.

### **Rozwój rynku pracy i Hartz I-IV: uzdrowienie rynków pracy przez reformy Hartza?**

Reformy Hartza wprowadzone w 2005 r. w ramach II księgi kodeksu socjalnego spowodowały określone konsekwencje. Autor stara się potwierdzić tezę, że przyczyniły się one do poprawy sytuacji na rynku pracy oraz poszukuje odpowiedzi na pytanie czy kryje się za nimi tzw. niemiecki cud zatrudnieniowy, oraz czy mogą one stanowić wzór dla państw ze strefy Euro, charakteryzujących się wysokim poziomem bezrobocia. Zwraca uwagę na genezę reform i przyczyny ich wprowadzenia, mające związek z bezrobociem rosnącym od początku lat 70-tych. Jednak w przeciwieństwie do opinii innych badaczy wskazuje, że za cudem zatrudnieniowym w Niemczech nie kryło się wprowadzenie przez prawo Hartza deregulacji i elastyczności rynku pracy, z uwagi na ich ograniczony charakter. Następnie podważa tezy zwolenników reform Hartza

twierdzących, że w ich wyniku rynek pracy stał się bardziej dynamiczny i chłonny dla bezrobotnych oraz przedstawia dane przeczące temu idyllicznemu obrazowi. Wg. autora, reformy Hartza nie spowodowały wzrostu zatrudnienia i cudu gospodarczego, jednak prowadzą do szybszego powrotu bezrobotnych na rynek pracy, co wiąże się jednak z koniecznością uczynienia z ich strony znacznych ustępstw. Nie stwierdzono natomiast, aby reformy te przyczyniły się do uruchomienia niewykorzystanych dotąd rezerw siły roboczej.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst / B. Keller, H. Seifert // *WSI Mitt.* - 2014, nr 8, s. 628-638, rys. tab. bibliogr

### **Atypowe stosunki zatrudnienia w służbie publicznej.**

Autorzy omawiają atypowe stosunki zatrudnienia, rozpowszechnione w wielu działach gospodarki, w tym w branży usług. Dotychczas dokonywano analiz sektora prywatnego, pomijając ekspansję tych w sektorze służby publicznej. Postanowiono zatem przedstawić ten temat, z uwagi na znaczenie społeczne służby publicznej jako największego pracodawcy na niemieckim rynku pracy. Autorzy sprawdzają, czy trend związany z rozpowszechnieniem tych form zatrudnienia stał się udziałem sektora publicznego w większym wymiarze. Analizując je, omawiają skalę wykorzystania w jej strukturach zatrudnienia w niepełnym wymiarze, zatrudnienia na czas określony, niepełnego zatrudnienia (mini pracy, midi pracy i pracy tymczasowej). Wysznuło wnioszek, że atypowe formy zatrudnienia w służbie publicznej odgrywają znaczącą rolę, a w pewnych elementach skala ich wykorzystania w sektorze publicznym jest nawet większa niż

w prywatnym, co tłumaczy się poszukiwaniem sposobu na oszczędności i presją wywieraną na dyrektorów w związku z potrzebą konsolidacji budżetów. Autorzy wskazują na różnice w wykorzystaniu różnych form nietypowych stosunków zatrudnienia pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym. W sektorze publicznym częściej wykorzystywana jest praca w niepełnym wymiarze czasu i nie może być on już postrzegany jako przykład wzorcowego pracodawcy. Silne wykorzystanie atypowego zatrudnienia może sprawić, że trudno mu będzie konkurować z sektorem prywatnym w staraniach o dobrych pracowników.

EU-Strategien zur Geschlechter und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise / M. Smith, P. Villa // *WSI Mitt.* - 2015, nr 1, s. 13-24, tab. bibliogr.

**Strategie UE dotyczące równości ze względu na płeć i płace oraz oddziaływanie kryzysu gospodarczego.**

W następstwie uchwalenia w 1997 roku Europejskiej Strategii Zatrudnienia i związanej z nią zasady koordynacji polityk zatrudnienia na poziomie Unii Europejskiej, Komisja Europejska oraz inne instytucje europejskie zyskały wiodącą rolę w zakresie wspierania i rozwijania starań na rzecz równego traktowania ze względu na płeć. Jednak działania podejmowane w krajach unijnych nie były jednoznaczne i zbieżne z wytycznymi chociażby w postaci zjawiska tzw. luki płacowej, wynikającej z segregacji zawodowej kobiet, które z tej właśnie przyczyny mają trudną sytuację na rynku pracy. Działania służące wyrównaniu tych niesprawiedliwości stanowią wciąż marginalny przedmiot zainteresowania instytucji Unii Europejskiej. Europejska Strategia Zatrudnienia zakładała

przeciwdziałanie skutkom zmian demograficznych, co można było zrealizować tylko za sprawą wzrostu aktywności zawodowej kobiet. Prowadziło to do intensyfikacji działań na rzecz integracji kobiet z rynkiem pracy, przy jednoczesnym niwelowaniu wielu nierówności związanych z płcią. Jednak pomimo uchwalenia Europejskiej Strategii Zatrudnienia, przy współistniejącym zaistnieniu kryzysu gospodarczego, w podejmowanych działaniach politycznych na szczeblu unijnym brakuje całościowej strategii służącej wyrównaniu nierówności płacowych ze względu na płeć.

La flexicurite: une politique des idées? Regards croisés d'acteurs institutionnels belges en 2013 / J. Gerard, J.-F. Orianne, L. Beuker // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2014, s. 65-84, tab. bibliogr.

**Flexicurity: polityka idei? Spojrzenie belgijskich podmiotów instytucjonalnych w 2013 r.**

W kontekście działań podejmowanych w końcu lat 90-tych przez instytucje europejskie, przypomniano ich wkład w ukierunkowanie koordynacji publicznych polityk rynku pracy, co znalazło odzwierciedlenie w strategii nakierowanej na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu realizowanej przez tzw. Europejską Strategię na Rzecz Zatrudnienia. Autorzy analizują model flexicurity i związane z nim działania wpływające na prawo pracy, zabezpieczenie społeczne oraz poradnictwo zawodowe. Zanalizowano sytuację belgijskich podmiotów instytucjonalnych, skupiając się na prowadzonych w Belgii działaniach publicznych. Przybliżono kontekst związany z rozwojem europejskiej strategii zatrudnienia i jej celami społeczno-gospodarczymi.

Idea flexicurity posłużyła do zaprezentowania zachodzących tam zmian, w tym, związanych z transformacją publicznych polityk dotyczących zatrudnienia. W badaniu oparto się na wynikach pracy przeprowadzonej w okresie 2012–2013 w regionie brukselskim, obejmującej instytucje europejskie, federalne i regionalne. Stwierdzono, że uczestniczące w nim strony unikały wspomniania o flexicurity w swoich działaniach zawodowych. W przypadku kwestii zabezpieczenia zaobserwowano, iż zyskała ona nowe znaczenie, zbliżając się do elastyczności. Wspominając o Europejskiej Strategii Zatrudnienia autorzy przypomnieli, iż z powodu określonej specyfiki, wpływ tej instytucji na krajową politykę zatrudnienia nie był automatyczny ani przewidywalny. W przypadku Belgii zauważono, że strony unikały kojarzenia z tą koncepcją, co mogło wynikać z jej związkiem z procesem socjalizacji organizacji.

Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence /  
T. Agrawal // *J. Labour Mark. Res.* - 2014, nr 4, s. 329-340, rys. tab. bibliogr.

**Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć i kasty w Indiach: aktualne dowody.**

Autor analizuje aspekty związane z występującą w Indiach dyskryminacją ze względu na płeć oraz z dyskryminacją społeczną, które to stanowią istotne cechy tamtejszego rynku pracy. Pomimo wysiłków władz na rzecz poprawy sytuacji, poprzez działania prowadzone w sektorze publicznym i instytucjach edukacyjnych, kobiety i inne grupy znajdujące się w trudnej sytuacji mają gorsze osiągnięcia edukacyjne i zawodowe, co skutkuje niższymi płacami czy pozostawaniem w zatrudnieniu bez ubezpieczenia. Przypuszcza się, że system kastowości, dyskryminujący płacowo, ma wpływ na podejmowane decyzje o realokacji do pracy oraz inwestycjach w kapitał ludzki. W efekcie Indie charakteryzuje niski poziom mobilności zawodowej i przestrzennej. Autorzy przy analizie zjawiska indyjskiej dyskryminacji płacowej i społecznej ze względu na system

kastowy, posłużyli się prostymi ich modelami. Ponadto, w przeciwieństwie do innych badaczy podejmujących ten temat, w artykule przedstawiono analizę dyskryminacji płacowej oddzielnie dla płci i grup społecznych zarówno na obszarze wiejskim, jak i miejskim. Rozróżnienie miejsca wyniknęło z potrzeby uwzględnienia istnienia odmiennych warunków pracy. Stwierdzono ogromne zróżnicowania płacowe między kobietami i mężczyznami oraz pomiędzy różnymi grupami społecznymi, a ponadto fakt, że dysproporcje płacowe podyktowane przynależnością do określonej kasty wynikają z dyskryminacji na rynku pracy, podczas gdy różnice w płacach pomiędzy różnymi grupami społecznymi, mają związek z różnymi cechami i czynnikami charakteryzującymi grupy. Zaobserwowano również, że rozbieżności płacowe są bardziej powszechne na obszarach wiejskich.

Gleichstellung als arbeitspolitisches Feld. Symbolische Gewalt und Leistungsregime /  
M. Funder, M. Sproll // *WSI Mitt.* - 2015, nr 1, s. 43-50 bibliogr.

**Równość płci jako obszar polityki rynku pracy. Symboliczna władza i systemy świadczeń.**

Zdaniem autorek wzrasta zainteresowanie zagadnieniem polityki równości płci, która jest obecna zarówno w aspekcie legislacyjnym (rosnąca liczba regulacji prawnych i porozumień na szczeblu europejskim) jak i w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Fakt ten skłania do zastanowienia się, czy warto nadal zajmować się tym zagadnieniem, z uwagi na to, iż w ostatnim okresie temat wspierania kobiet zyskał na znaczeniu, a przykłady firm, które w ostatnich latach decydowały się na wprowadzenie priorytetów przyznających kobietom część miejsc w kadrze zarządzającej, pojawiają się coraz częściej. W oparciu o tezę, że wiele porozumień zawieranych w przedsiębiorstwach nie prowadzi do równości, a raczej do utrwalenia konserwatywnej polityki rodzinnej,

dokonano analizy dotyczącej trwałości w czasie podejmowanych przez firmy działań odnośnie kwestii równości płci. Natomiast w oparciu o studium pochodzące z przemysłu farmaceutycznego i biotechnologicznego, starano się ustalić, czy chodzi o głębokie zmiany w polityce rynku pracy w kwestii równości płci czy też o funkcjonowanie mitów, nie posiadających odniesienia do rzeczywistości. Analiza przypadku branż powyższych gałęzi przemysłu pozwala przypuszczać, że obecne tam zindywidualizowane systemy świadczeń, mogą prowadzić do utrwalenia nierówności ze względu na płeć. Badanie wykazało konieczność zmian w polityce rynku pracy w tym aspekcie, gdyż istniejące rozwiązania m.in. w zakresie kształtowania czasu pracy, prowadzą do utrwalenia tradycyjnych wzorców podziału pracy ze względu na płeć. Indywidualizacja i rezygnacja z solidarności prowadzi do utrwalenia specyficznego powiązanego z płcią wzoru hierarchii, tak więc, aby polityka równości ze względu na płeć była rzeczywiście realizowana, powinna być włączona w główny nurt polityki rynku pracy.

How disability affects absenteeism: an empirical analysis for six European countries / C. Garcia-Serrano, M. A. Malo // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 455-471, tab. bibliogr.

**W jaki sposób niepełnosprawność wpływa na absencję w pracy: doświadczalne analizy prowadzone w sześciu krajach europejskich.**

Wykorzystując dane pochodzące z Europejskiego Badania Panelowego Gospodarstw Domowych w sześciu krajach: Austrii, Grecji, Irlandii, Włoszech, Portugalii i Hiszpanii w okresie 1995–2000, autorzy analizują, w jaki sposób niepełnosprawność danej osoby wpływa na jej absencję chorobową w pracy. Uzyskane rezultaty analiz ilościowych wskazują, iż pracownicy z niepełnosprawnością są o wiele częściej nieobecni w pracy, niż pracownicy pełnosprawni. Wyniki badań zostały zweryfikowane przez autorów w drodze kontroli ilości wizyt lekarskich, zwolnień chorobowych, czasu spędzanego w szpitalu oraz opinii poszczególnych pracowników o stanie swojego zdrowia. Nie tylko sam fakt niepełnosprawności, ale także jej stopień, stanowi istotny czynnik

wpływający na częstszą nieobecność w pracy. Autorzy szacują, iż ogólny wpływ niepełnosprawności na absencję w zatrudnieniu, wyraża się wzrostem, w zależności od kraju, od 6 do 26 dni nieobecności tych osób w pracy rocznie, w porównaniu z osobami pełnosprawnymi.

The labour market flexibility debate in India: re-examining the case for signing voluntary contracts / A. Roychowdhury // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 473-487, rys. bibliogr.

**Debata na temat elastyczności rynku pracy w Indiach: ponowna analiza przypadku podpisania kontraktów dla wolontariuszy.**

Większość tematów obecnej debaty, dotyczącej polityki zatrudnienia w Indiach, wiąże się z uelastycznianiem rynku pracy, w tym z wprowadzeniem obligatoryjnego obowiązku dla firm zatrudniających 100 i więcej pracowników, mówiącego o tym, że w przypadku konieczności dokonania zwolnień grupowych, należy utrzymać w zatrudnieniu cały personel w innych formułach czasu pracy, aż do czasu wydania zgody na dokonanie redukcji pracowników, wydawanej przez organa rządowe tego kraju. Autor artykułu ponownie analizuje teoretyczne argumenty za przyjmowaniem i zwalnianiem na zasadach podpisywania przez pracowników kontraktów dla wolontariuszy. W swoich rozważaniach wskazuje na to, iż mimo, że rozwiązanie to można stosować

w ramach obowiązującego prawa jest ono tak naprawdę zaprzeczeniem rzeczywistej potrzeby uelastycznienia rynku pracy, ponieważ nie stwarza szans płatnego zatrudnienia dla nowych grup pracowników, w ramach wprowadzanego przez rząd Indii nowego modelu i struktury zatrudnienia.

Overeducation among Swiss university graduates: determinants and consequences /  
A. Diem, S. C. Wolter // *J. Labour Mark. Res.* - 2014, nr 3, s. 313- 328, tab. bibliogr.

**Nadmierne wykształcenie wśród absolwentów szwajcarskich uniwersytetów: uwarunkowanie i konsekwencje.**

Analiza sytuacji absolwentów wyższych uczelni na szwajcarskim rynku pracy pozwoliła na konstatację, iż 1/5 absolwentów posiada pracę, która nie odpowiada ich uniwersyteckiemu wykształceniu. Pomimo skali tego zjawiska, brakuje szczegółowych analiz dotyczących warunków i możliwych skutków płynących z niedopasowania pracy do wykształcenia. Podejmowanie pracy niekompatybilnej z wykształceniem może być użyteczne z uwagi na fakt, że dostęp do szkolnictwa wyższego jest w Szwajcarii, w porównaniu z innymi krajami uprzemysłowionymi, znacznie utrudniony. W dotychczasowych analizach badano konsekwencje małego lub nadmiernego wykształcenia, ale były one obarczone sporymi błędami. To zachęciło autorów do dokonania analizy w oparciu o badanie szwajcarskich absolwentów. Zbadano determinanty zatrudnienia

niedopasowanego do wykształcenia i związane z tym konsekwencje dla wynagrodzenia, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnych czynników motywacyjnych oraz charakterystyki społeczno-demograficznej i rynku pracy. Badanie pozwoliło pokazać, że prawdopodobieństwo wykonywania pracy niezgodnej z wykształceniem zależy od indywidualnych czynników, takich jak oceny końcowe czy czas trwania studiów i dotyczy kilkunastu procent osób. Zaobserwowano również, iż ponad 1/4 absolwentów, niepracujących w swoim zawodzie po ukończeniu studiów, kilka lat później również nie pracowała w zawodzie zgodnym z ich wyższym wykształceniem. Zdaniem autorów praca niezgodna z wykształceniem skutkowała niższymi, nawet o 10%, zarobkami w krótkim i średnim okresie czasu.

Quelles données statistiques peut - on exploiter pour mesurer les parcours d'entrée dans la vie active des jeunes étudiants handicapés? / M. Segon [et al.] // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 1-2, s. 217-237, rys. tab. bibliogr.

**Jakie statystyczne dane mogą być wykorzystane do mierzenia dostępu młodych niepełnosprawnych studentów do pracy zawodowej?**

Autorzy w swoich rozważaniach postanawiają, korzystając z danych pochodzących z francuskiego badania Generation 2004, przyjrzeć się bliżej młodym niepełnosprawnym absolwentom. Zauważają, iż młodzi niepełnosprawni absolwenci posiadają, nie tylko różne wykształcenie akademickie ale i zawody, w których podejmują swą aktywność zawodową są różnorodne. Wykorzystywane do analizy zagadnienia dane, posiadają jednak pewne ograniczenia. Pozwoliły one, ze statystycznego punktu widzenia, na ukazanie problemów wynikających z definiowania osób niepełnosprawnych, będących byłymi studentami, przy jednoczesnym utrudnieniu analizy zidentyfikowanych trendów w zakresie dostępu do rynku pracy młodych niepełnosprawnych absolwentów studiów,

przez brak pewnych wskaźników pozwalających na jasne zrozumienie niepełnosprawności i socjalnych interakcji doświadczanych przez osoby niepełnosprawne podczas trzeciego etapu edukacji i w trakcie późniejszego okresu tranzycji z obszaru szkolnictwa na rynek pracy. W efekcie, autorzy przedstawiają rezultaty statystycznej analizy przyszłości zawodowej młodych niepełnosprawnych absolwentów studiów oraz trudności związane z oszacowaniem tej populacji przy użyciu dostępnego zbioru danych statystycznych.

Unemployment duration of spouses: evidence from France / S. Marcassa // *Labour*. - 2014, nr 4, s. 399-429, rys. tab. bibliogr.

### **Okres trwania bezrobocia współmałżonków: dane z Francji.**

Artykuł analizuje uwarunkowania prawdopodobieństwa rezygnacji z bycia bezrobotnym osób zamężnych we Francji, w latach 1991–2002. Rezultaty przeprowadzonych badań nad czynnikami wpływającymi na aktywizację zawodową współmałżonków wskazują, że największy wpływ na decyzję o ponownym podjęciu zatrudnienia przez żonę/męża ma wysokość zarobków partnera, chociaż istnieje pewna asymetria w długości pozostawania na bezrobociu przez poszczególne płcie. W szczególności, prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez mężczyznę wzrasta w sytuacji, gdy zarobki żony są wysokie. W przypadku kobiet zaobserwowano odwrotną tendencję, im wyższy dochód męża, tym mniej chętnie kobieta aktywizuje się zawodowo. Ostatecznie, analizy ujawniły, iż wprowadzenie stygmatyzacji małżonka w postaci „zwycięskiego zarabiającego” w zakresie dostępu do rynku pracy młodych niepełnosprawnych absolwentów studiów,

przez brak pewnych wskaźników pozwalających na jasne zrozumienie niepełnosprawności i socjalnych interakcji doświadczanych przez osoby niepełnosprawne podczas trzeciego etapu edukacji i w trakcie późniejszego okresu tranzycji z obszaru szkolnictwa na rynek pracy. W efekcie, autorzy przedstawiają rezultaty statystycznej analizy przyszłości zawodowej młodych niepełnosprawnych absolwentów studiów oraz trudności związane z oszacowaniem tej populacji przy użyciu dostępnego zbioru danych statystycznych.

Unemployment insurance and entrepreneurship / K. Roed, J. F. Skogstrøm // *Labour*. - 2014, nr 4, s. 430-448, rys. tab. bibliogr.

### **Ubezpieczenie od bezrobocia a przedsiębiorczość.**

Opierając się na rejestrach administracyjnych przedsiębiorców prowadzonych w Norwegii, autorzy niniejszej pracy analizują sposób w jaki ubezpieczenie od bezrobocia i programy aktywnej polityki rynku pracy, wpływają na poziom wskaźnika odchodzenia z bezrobocia do regularnego zatrudnienia i zatrudnienia na własny rachunek. Wyniki przeprowadzonych badań pokazały, że zarówno regularne formy zatrudnienia, jak i własna przedsiębiorczość, okazują się w równym stopniu atrakcyjne dla osób chcących aktywizować się zawodowo i rezygnować z bezrobocia, w odpowiedzi zarówno na sankcje związane z ubezpieczeniem od bezrobocia, jak i wyczerpaniem praw do tegoż ubezpieczenia. Przeciętnie, zakładanie własnego biznesu wydaje się być bardziej, zyskowne dla byłych bezrobotnych, niż regularne zatrudnienie. O ile bowiem ta ostatnia

forma pracy ma charakter pro-cykliczny, o tyle zatrudnienie na własny rachunek jest kontr-cykliczny. Aktywna polityka rynku pracy nastawiona na kreowanie miejsc pracy we własnym biznesie jest rzadkością w Norwegii, ale przewidziano w jej ramach kilka form subsydiowania startu dla przedsiębiorców, które wydają się skuteczne w generowaniu tej formy płatnego zatrudnienia.

Vermittlerstrategien und Arbeitsmarkterfolg - Evidenz aus kombinierten Prozess - und Berfragungsdaten / B. Boockmann, Ch. Osiander, M. Stops // *J. Labour Mark. Res.* - 2014, s. 341-360, rys. tab. bibliogr.

**Strategie pośrednictwa i sukces na rynku pracy - dowody z kombinacji danych procesowych i pochodzących z wywiadów.**

Zdaniem autorów, warto zwrócić uwagę na niemieckie agencje pracy, gdyż publiczne zarządzanie rynkiem pracy w Niemczech, jak w wielu innych krajach uprzemysłowionych, uległo przekształceniu. Jednak mimo różnorodnych zmian prawnych, niemieckie agencje pracy oraz zatrudnieni w nich pracownicy, zajmujący się pośrednictwem mają wyraźny udział w sposobie implementacji stosowanych polityk rynku pracy. Wynika to z roli, którą odgrywają w poradnictwie i wsparciu osób bezrobotnych, m.in. określając, kto i z jakich aktywnych polityk rynku pracy może skorzystać. To sprawia, że nastawienie i strategie prezentowane przez pośredników pracy są niemal równorzędne z procesem kształtowania instrumentów polityk rynku pracy przez ustawodawcę

i naukowców. Wobec tego, autorzy poczuli się zobligowani do zbadania wpływu pośredników pracy pochodzących z niemieckich agencji pracy na szanse osób bezrobotnych na wyjście z bezrobocia i podjęcie zatrudnienia. Dotychczas brak było studiów ilościowych dotyczących skuteczności pośredników, podczas alokacji bezrobotnych do programów realizowanych w ramach aktywnych polityk rynku pracy. Autorzy uzupełniają tę lukę poprzez wykorzystanie nowego źródła danych, łączącego wywiady pośredników pracy z Federalnej Agencji ds. Pracy z danymi ich klientów. Analiza pokazała, że pojawienie się na rynku pracy klientów pośredników pracy jest w znacznej mierze uzależnione od nastawienia i działań tych ostatnich. Pośrednicy pracy, którzy przyjęli za cel szybkie pośrednictwo mieli lepsze efekty od pośredników, u których było ono tylko jednym z celów. Stwierdzono, iż częste kontakty pośrednika z bezrobotnym mają pozytywny wpływ na wyjście z bezrobocia oraz, że pośrednicy uwzględniający wewnętrzne regulacje podczas alokacji bezrobotnych do programów ALMP uzyskiwali lepsze efekty integracji z rynkiem pracy osób świeżo napływających z bezrobocia.

Vers la protection du travail informel. Le régime du „monotribut” en Argentine (1998-2013) / L. Poblete // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 121-136 bibliogr.

**W stronę ochrony zatrudnienia nieformalnego. System „monotribut” w Argentynie (1998-2013).**

Liberalizacja rynku i prywatyzacja przedsiębiorstw przyczyniły się do wzrostu zjawiska nieformalnego zatrudnienia w Argentynie. Szacuje się, że od lat 90-tych XX w., około 30–40% zatrudnionych nie posiadało dostępu do opieki zdrowotnej czy świadczeń społecznych. Autor zwraca uwagę, że zatrudnienie nieformalne w największej mierze dotyczyło pomocy domowych, pracowników rolnych, samozatrudnionych, niezależnych i wolnych pracowników. W celu poprawy sytuacji tej grupy, stworzono system – tzw. monotribut, stanowiący innowacyjne narzędzie służące integracji osób o niskich dochodach z systemami: podatkowym i zabezpieczenia społecznego. Autor przypomina, że omawiany system służył uproszczeniu procesu rejestracji tych pracowników, którzy dysponowali ograniczonymi zasobami na opłacenie składki na ubezpieczenie

społeczne. Celowi temu służyło wprowadzenie nowego podatku, łączącego podatek od dochodu i składki na ubezpieczenie chorobowe i emerytalne. Autor rozważa konsekwencje, które niesie ze sobą innowacyjny instrument modernizujący system zabezpieczenia społecznego w Argentynie. Wykazuje, jakie może on przynieść korzyści w porównaniu z modelem Bismarckowskim i stara się odpowiedzieć na pytanie, czy innowacyjne rozwiązania nie będą prowadzić do erozji istniejącego systemu oraz czy nie jesteśmy świadkami postępującej tranzycji w stronę zupełnie nowego systemu zabezpieczenia społecznego.

Why employment matters: reviving growth and reducing inequality / D. Nayyar // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 351-364 bibliogr.

**Dlaczego kwestie zatrudnienia: ponowny przegląd zagadnień związanych ze wzrostem i ograniczaniem nierówności.**

Globalny kryzys ekonomiczny prowadzi do zahamowania dotychczasowej tendencji delikatnego wzrostu w sferze zatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy. Skutkiem spadku ilości miejsc pracy i jakości zatrudnienia jest utrzymywanie się długookresowej nierówności na rynku pracy. Wzrost liczby osób pozostających bez zatrudnienia powoduje pojawianie się negatywnych tendencji w zakresie dystrybucji dochodu. Jak twierdzi autor, wynagrodzenie staje się kosztem popytu a dochody kosztem podaży, krzywe wzrostu zysków i wynagrodzeń uzupełniają się a nie zastępują. W tej sytuacji wzrost gospodarczy może wpływać na tworzenie się nowych miejsc pracy tylko wtedy, gdy dodatkowe miejsca pracy ten wzrost wykreują. Tymczasem, tylko więcej miejsc pracy i praca lepszej jakości mogą łagodzić wzrastające nierówności. W tej sytuacji, zdaniem

autora analiz, aby przeciwdziałać narastającym nierównościom w sferze zatrudnienia, polityka makroekonomiczna powinna koncentrować się raczej na stwarzaniu zachęt do tworzenia nowych miejsc pracy i wspierania wzrostu ekonomicznego, niż jak to ma miejsce obecnie, na stabilizacji cen i bilansowaniu budżetów.

## **II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY**

Zob. też poz. 29.



Collecting information on job tasks - an instrument to measure tasks required at the workplace in a Multi-topic survey / B. Matthes [et al.] // *J. Labour Mark. Res.* - 2014, nr 4, s. 273-297, rys. tab. bibliogr.

**Zbieranie informacji na temat zadań związanych z pracą - narzędzie do pomiaru zadań wymaganych w miejscu pracy w badaniu wielotematycznym.**

W ciągu ostatnich lat tematyka analiz zadań pracowniczych stała się przedmiotem zainteresowania naukowców. Informacje o zadaniach wykonywanych w pracy były wykorzystywane do stawiania pytań badawczych, m.in. dotyczących zmian w strukturze gospodarki i ich następstw dla pracowników i firm, a także do analizy wpływu zmian technologicznych na rozwój płac i nierówności płacowych. Mimo znaczenia koncepcji zadań dla pytań badawczych w naukach społecznych i ekonomicznych, stan ich kompozycji był niedoskonały. Dotychczas istniały dwa podejścia, posiadające wiele mankamentów ograniczających skuteczne wykorzystanie w badaniach. Wynikało to m.in. z ograniczenia oferty instrumentów operacjonalizujących zadania związane

z pracą w empirycznych analizach. Autorzy zaproponowali nowy instrument, służący mierzeniu zadań związanych z pracą, włączony do 4 panelu „German National Educational Panel Study – (NEPS) i wykorzystywany do badania pracowników w sposób bezpośredni z panelu NEPS starali się wykazać zalety instrumentu, dostarczającego istotnych informacji ni i pośredni względem wymagań stawianych w pracy. Autorzy wykorzystując dane nt. zadań wynikających z pracy oraz pozwalającego na dokonywanie nowych typów analiz.

Does output predict unemployment? a look at Okun's law in Greece / C. Karfakis, C. Katrakilidis, E. Tsanana // *Int Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 421-433, rys. tab. bibliogr.

**Czy produktywność wpływa na wysokość bezrobocia? Rzut oka na prawo Okuna w Grecji.**

Wykorzystując specyfikacje dynamiki wydajności firm w perspektywie prawa Okuna, autorzy artykułu analizują relacje pomiędzy poziomem bezrobocia a wydajnością gospodarczą w Grecji, w latach 2000–2012. Jak wykazują przeprowadzone badania i symulacje, dotychczasowe testy przypadkowości Grangera w sposób ogólny dowodziły, że o ile realna produktywność firm jest istotnym czynnikiem pozwalającym przewidywać tendencje w zakresie poziomu bezrobocia w najbliższej przyszłości, o tyle, jak wskazują wyniki niniejszych analiz, wskaźnik Okuna wyraża się w konkretnym stosunku 3:1, gdzie 1% wzrostu bezrobocia odpowiada 3% spadkowi rzeczywistej wydajności w trzynastoletnim okresie. Dalsze analizy tej asymetrii dowiodły, że

odpowiedź wskaźnika bezrobocia na rzeczywisty poziom produktywności gospodarczej jest silniejszy w okresach spokojnej działalności ekonomicznej, niż w okresach ekspansji i gwałtownego wzrostu.

Permanent liminality: the impact of non-standard forms of employment on workers' committees in Israel / G. Nissim, D. De Vries // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 435-454 bibliogr.

**Stan stałego ograniczenia: wpływ niestandardowych form zatrudnienia na działania rad pracowniczych w Izraelu.**

Rady pracownicze w Izraelu zmuszone są adaptować się do zasad neoliberalnej ekonomii, ze względu na zachodzące zmiany na rynku pracy. Największym obecnie wyzwaniem jest dla nich niekontrolowany rozrost niestandardowego zatrudnienia. Mimo, iż nieregularne formy pracy stają się coraz powszechniejsze, istnieje silna presja utrzymania dotychczasowego systemu ochrony miejsc pracy, uwzględniającego dokonującą się rekonfigurację gospodarki kapitalistycznej. Zaistniała sytuację konfliktową, pomiędzy prawem do ochrony zatrudnienia, a tendencją do poszerzenia sfery nieregularnych form pracy, które tego prawa nie respektują, rady pracownicze odbierają jako stan

permanentnego ograniczania ich roli tylko do poszukiwania kompromisu i rozwiązań ad hoc. W rezultacie, jak wskazują przeprowadzone przez autorów badania, wszelkie próby przeciwdziałania negatywnym skutkom niestandardowego zatrudnienia przybierają formę lokalnego i fragmentarycznego oporu, co sprzyja tylko dalszej konsolidacji i rozwojowi tych systemów zatrudnienia, w ramach których nie respektuje się podstawowych praw pracowniczych.

Vacation leave, work hours, and wages: new evidence from linked employer-employee data / A. Fakihi // *Labour*. - 2014, nr 4, s. 376-398.

**Urlopy wypoczynkowe, godziny pracy, a płace: nowe dane na temat pracodawców i pracowników.**

Artykuł dostarcza nowych danych dotyczących determinantów udzielania urlopów wypoczynkowych i ich relacji do godzin zatrudnienia i płacy godzinowej na przykładzie Kanady. Dotychczasowe studia z USA, wykorzystujące indywidualne dane pracowników donosiły, iż roczna ilość godzin pracy w ramach dodatkowych tygodni wykorzystywanych przez zatrudnionych w ramach urlopów wypoczynkowych, spadnie o około 53 godziny. Niniejsze studium, analizując bazę danych pracodawców i pracowników w Kanadzie, przygląda się zmiennym: demograficznym, dotyczącym typu zatrudnienia i charakterystyki firmy. Uzyskane rezultaty wskazują, że z powodu urlopów wypoczynkowych zmniejsza się ilość rocznych godzin pracy Kanadyjczyków przeciętnie o 29 godzin. Wyniki badań autorów pracy wspierają

hipotezę mówiącą o tym, iż presja związana z pracą, zmusza pracowników do korzystania z dodatkowych dni urlopu, co w konsekwencji prowadzi do pracy w dłuższym wymiarze czasu.

### **III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI**



Is avoidant leadership a root cause of subordinate stress? Longitudinal relationships between laissez-faire leadership and role ambiguity / A. Skogstad [et al.] // *Work Stress*. - 2014, nr 4, s. 323-341, rys. tab. bibliogr.

**Czy przywództwo unikające stanowi źródło stresu u podwładnych? Badanie długofalowe relacji pomiędzy niezaangażowanym przywództwem a niejednoznacznością pełnionych ról.**

Celem studium było zbadanie wpływu postrzegania przez pracowników typu przywództwa, określanego jako niezaangażowane (laissez-faire, tzw. leseferyzm), w kategoriach źródła stresu zawodowego i niejednoznaczności pełnionych w pracy ról. Typ ten charakteryzuje się unikaniem przez menedżera (przełożonego) włączania się w sytuacje zawodowe, w których podwładni oczekują tego zaangażowania lub kiedy zwracają się bezpośrednio do przełożonego o pomoc. Badania były przeprowadzane w ramach długofalowego (trzyetapowego) projektu rozłożonego na 2–3 lata. Dla potrzeb analiz skonstruowano sztucznie model – kombinację dwóch rodzajów przywództwa, stanowiący

kontrolny punkt odniesienia dla dwóch „czystych” typów zarządzania. Badania prowadzono na wybranej grupie 1771 norweskich pracowników. W celu weryfikacji postawionej hipotezy o pozytywnym wpływie niezaangażowanego przywództwa na generowanie stresu u podwładnych oraz na zacieranie się podziału ról w pracy, wykorzystano metodę modelowania strukturalnej równości. Uzyskane rezultaty nie potwierdziły jednoznacznie powstawania przewidywanych reakcji w postaci tworzenia układu niejasnych ról w zatrudnieniu, ale wskazały na silne związki pomiędzy przywództwem unikającym a generowaniem stresu wśród pracowników, co może też w wielu sytuacjach stwarzać kontekst dla niejednoznaczności ról przełożonych i podwładnych w miejscu pracy.

Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviours / K. J. Eschleman [et al.] // *Work Stress*. - 2014, nr 4, s. 362-375.

**Postrzeganie intencji przełożonego jako czynnik moderujący relacje pomiędzy nadużywaniem czynności kontrolnych a bezproduktywnymi zachowaniami w zatrudnieniu.**

Artykuł stanowi analizę zależności pomiędzy postrzeganiem przez podwładnych intencji przełożonego, w przypadku sprawowania przez niego nadmiernej kontroli nad działaniami podwładnych, a nieproduktywnymi zachowaniami tych ostatnich powstającymi w reakcji na uzależniającą kontrolę pracy. Dane do badań były gromadzone w odstępie miesiąca, wśród 268 pracowników różnych sektorów, zatrudnionych w pełnym wymiarze w USA. Wyróżniono dwa rodzaje postrzeganych przez podwładnych intencji przełożonego wprowadzającego nadmierną kontrolę: intencja wrogości (uzależnienie od kontroli jako element mający zakłócić spokój podwładnego) oraz intencję motywującą

(uzależnienie od kontroli jako czynnika mającego motywować i wzmacniać efektywność wykonywania zadań przez podwładnego). Zauważono generalnie, iż podwładni, którzy zgłaszali częstsze przypadki nadużywania przez przełożonego czynności kontrolnych obu typów, o wiele częściej przejawiali bezproduktywne zachowania w porównaniu z tymi, którzy informowali o mniejszej ilości takich doświadczeń. Tak jak założono, nadużywanie kontroli prowokowało bezproduktywne zachowania pracowników, zwłaszcza w przypadku odczuwania wrogich intencji przełożonego. W przeciwieństwie jednak do oczekiwań badaczy, nadmierna kontrola przełożonego, także mimo intencji motywującej, sprzyjała bezproduktywnym działaniom zatrudnionych. Wskazuje to obiektywnie na negatywny wpływ nadmiernej kontroli przełożonego na efektywność pracy podwładnego, w każdym przypadku przejawianych intencji, nawet, jeśli w założeniu mają one zmotywować zatrudnionego do większego wysiłku i wydajności, osiąga się raczej efekt odwrotny do zamierzonego.

#### **IV. WYNAGRODZENIE**

Zob. też poz. 32.



The regional distribution of skill premia in urban China: implications for growth and inequality / J. Whalley, Ch. Xing // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 395-419, rys. tab. bibliogr.

**Regionalna dystrybucja premii z tytułu kwalifikacji na obszarach miejskich w Chinach: implikacje dla wzrostu i nierówności.**

Opierając się na danych pochodzących z badań gospodarstw domowych w Chinach, autorzy studium badają dystrybucję premii z tytułu kwalifikacji, w różnych regionach tego kraju w latach 1995–2002 oraz szczególnie na obszarach centralnych, zurbanizowanych, w których występowały największe nierówności płacowe w latach 2002–2007. Rezultaty przeprowadzonych analiz dowodzą, że o ile prywatyzacja okazała się największą siłą napędową wzrostu premii z tytułu kwalifikacji w latach 1995–2002 w całych Chinach, o tyle w latach 2002–2007 czynnikiem tym okazała się integracja gospodarki chińskiej z globalną ekonomią. Zwiększanie się wysokości premii z tytułu kwalifikacji, w badanym okresie, wpłynęło na wzrost nierówności w obrębie wynagrodzeń,

zwłaszcza na obszarach miejskich Chin centralnych. Aby przeciwdziałać tej niekorzystnej tendencji, należałoby obecnie, zdaniem autorów artykułu, przeprowadzić reformy systemu rejestracji Hukou, co mogłoby sprzyjać wzrostowi mobilności wykwalifikowanej siły roboczej, a tym samym poprawie koniunktury gospodarczej na obszarze całego kraju oraz zmniejszaniu się nierówności na rynku pracy.

The wage gap between foreign and Spanish nationals in Spain: an analysis using matched employer-employee data / J. I. García-Pérez, F. Muñoz-Bullón, M. Prieto-Rodríguez // *Int. Migr.* - 2014, nr 6, s. 165-179, tab. bibliogr.

**Dziura płacowa pomiędzy zagranicznymi a krajowymi pracownikami w Hiszpanii: analiza danych łączonych na temat pracodawców i pracowników.**

Artykuł analizuje dysproporcje płacowe pomiędzy zagranicznymi (głównie pochodzącymi z krajów rozwijających się) a krajowymi pracownikami w Hiszpanii. Hiszpania doświadcza gwałtownego wzrostu udziału tego rodzaju zagranicznej siły roboczej w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo osób w tym kraju. Autorzy studium śledzą heterogeniczność w tym zakresie na poziomie wybranych firm, nie uwzględniając jednak, co zaznaczają, wariantów w tym zakresie (zależnych od specyfiki procesu produkcyjnego firm), które wydają się trudne do zmierzenia, zaobserwowania i niedostępne badaczowi. Biorąc pod uwagę te zastrzeżenia, uzyskane wyniki analiz wskazują, że dysproporcje płacowe pomiędzy zagranicznymi a krajowymi pracownikami

w Hiszpanii, wahają się pomiędzy 6,35% a 11,30%. Te różnice w wynagrodzeniach, w obrębie tego samego zawodu i tej samej firmy, są największe w grupach świeżo przybyłych imigrantów i tych, którzy pracują na zasadach tzw. kontraktów zawartych na czas określony.

## **V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY**

Zob. też poz. 17, 22, 27, 28.



Job quality between institutional differences and convergence / S. Hauft, S. Kirchner // *Ind. Bezieh.* - 2014, nr 4, s. 352-370, rys. tab. bibliogr.

### **Jakość pracy pomiędzy instytucjonalnym zróżnicowaniem i konwergencją.**

Autorzy omawiają zagadnienie korelacji sytuacji w miejscu pracy z wartościami, z którymi identyfikuje się pracownik. Wspomniana zgodność stanowi kluczowe zagadnienie z punktu widzenia życia zawodowego i wpływa na satysfakcję z pracy, zaangażowanie, wydajność oraz skłonność do podejmowania decyzji o odejściu z przedsiębiorstwa. Dlatego istnieje powszechna opinia, że kompatybilność miejsca pracy z wartościami wyznawanymi przez pracowników, stanowi ważny czynnik decydujący o jakości pracy. Międzynarodowa perspektywa porównawcza wskazuje, że kraje różnią się w aspekcie stopnia niedopasowania sytuacji w miejscu pracy i wartości pracowników, co może mieć związek z istniejącymi różnicami instytucjonalnymi. Zróżnicowanie może mieć dynamiczny charakter, zwłaszcza w obliczu trendu do konwergencji. Autorzy weryfikują tę tezę poprzez zbadanie kwestii, jak państwa różnią się we

wspomnianym niedopasowaniu oraz jak rozwijały się te zróżnicowania na przestrzeni czasu. Wykorzystana analiza empiryczna opiera się na danych za okres 1989–2005 i obejmuje następujące kraje: USA, Wielka Brytania, Niemcy Zachodnie, Norwegia i Węgry. Stwierdzono, że w 1989 r. w Niemczech Zachodnich poziom niedopasowania był niższy niż w USA i Wielkiej Brytanii. Z kolei dla Norwegii uzyskano mieszane wyniki, a na Węgrzech poziom niedopasowania był najwyższy w porównaniu do innych krajów. W kontekście bezpieczeństwa miejsca pracy i dochodów zaobserwowano proces częściowej konwergencji pomiędzy USA, Wielką Brytanią i Zachodnimi Niemcami, niemniej zaobserwowano również utrzymywanie się zróżnicowań instytucjonalnych w zakresie jakości pracy.

Job resources and work engagement: the contributing role of selection, optimization, and compensation strategies at work / M. Weigl [et al.] // *J. Labour Mark. Res.* - 2014, nr 4, s. 299-312, tab. bibliogr.

**Zasoby pracy i zaangażowanie w pracę: wkład roli selekcji, optymalizacji i strategii kompensacji w pracy.**

Jedną z konsekwencji zmian demograficznych był wzrost zainteresowania badaczy zagadnieniem efektywnego starzenia się siły roboczej i powstanie w związku z tym modelu life-span selekcji, optymalizacji i kompensacji-SOC. Zakładał on, że skoordynowane użycie pewnych strategii doprowadzi do wzrostu dostępu do zasobów, pozwalając na funkcjonowanie w obliczu zmian, oraz wspierając w obliczu utraty zasobów. Wskazywano na pozytywny wpływ modelu SOC względem strategii w pracy, na osiągnięcia indywidualnych pracowników w starszym wieku. Wobec tego, iż dotychczas badacze w niewystarczający sposób zajmowali się znaczeniem roli charakterystyki miejsc pracy odnośnie zaangażowania w pracę, autorzy artykułu przedstawili studium

dotyczące analizy bezpośrednich i pośrednich efektów strategii SOC w pracy i w dwóch ważnych zasobach pracy – możliwości nauki i rozwoju oraz autonomii w pracy. Uzyskane informacje wskazywały na istnienie pozytywnych efektów związanych z zasobami pracy w kontekście zaangażowania w pracę za sprawą użycia strategii SOC. Zaobserwowano, że zarówno użycie korzystnych ze względu na wiek strategii działania oraz rozszerzenie zasobów pracy, w pozytywny sposób wpływa na zaangażowanie w pracę. Uzyskane wyniki wchodziły w korelację z wynikami wcześniejszych badań, które wskazywały na ścisłe związki pomiędzy pozytywnymi cechami pracy np.: w zakresie kontroli, a użyciem strategii SOC w pracy.

## **VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP**



Is work affecting my health? Appraisals of how work affects health as a mediator in the relationship between working conditions and work-related attitudes / K. Näswall, M. Sverke, S. Göransson // *Work Stress*. - 2014, nr 4, s. 342-361, rys. tab. bibliogr.

**Czy praca wpływa na moje zdrowie? Oceny, w jaki sposób praca wpływa na zdrowie, rozumiane jako mediator pomiędzy warunkami pracy a stosunkiem do pracy.**

Niniejsze studium bada rolę ocen dokonywanych przez pracowników, dotyczących wpływu pracy na ich zdrowie w chwili obecnej i w przyszłości. Artykuł testuje model ocen pracowników traktowany jako mediator wpływu wymogów i kontroli ze strony firmy, na stosunek pracowników do zatrudnienia (satysfakcję zawodową, stosunek do firmy i intencje zmiany zatrudnienia). Badania były prowadzone na wybranej grupie szwedzkich pracownikach biurowych tzw. „białych kołnierzyków”. Uczestniczyli oni w trzech etapach tego długookresowego projektu, prowadzonych w latach 2007, 2008, 2009. Ostatecznie we wszystkich częściach badań wzięły udział 292 osoby. Uzyskane

rezultaty wskazują, iż dokonywane przez zatrudnionych oceny wpływu pracy na zdrowie, odgrywają znaczącą rolę w procesie oddziaływania warunków pracy na zachowania związane z miejscem pracy i stosunek do obowiązków zawodowych. Studium podkreśla konieczność uwzględniania, przez badaczy prowadzących projekty analizujące, ocen pracowników na temat wpływu pracy na ich zdrowie oraz różnych aspektów warunków zatrudnienia.

Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: a self-determination theory perspective / G. C. Williams [et al.] // Work Stress. - 2014, nr 4, s. 404-419, rys. tab. bibliogr.

**Wsparcie zarządzającego dla podstawowych potrzeb psychologicznych podwładnego, czynniki zakłócające zdrowie somatyczne i ich korelacje z pracą: perspektywa teorii samodeterminacji.**

Symptomy zaburzeń somatycznych lub doświadczenia złego samopoczucia fizycznego bez wyraźnych podstaw natury medycznej, określa się mianem niepełnosprawności funkcjonalnej, której towarzyszy poczucie niskiej jakości życia. Konsekwencje tego rodzaju dolegliwości dosięgają nie tylko jednostki ale także społeczeństwa, w którym ona działa, ponieważ manifestują się najczęściej wykorzystywaniem zwolnień lekarskich i urlopów, co powoduje niższą produktywność zawodową pracownika. Autorzy artykułu wykorzystują teorię samodeterminacji, w celu dokonania klasyfikacji sposobów postrzegania przez pracowników udzielanego im przez przełożonych wsparcia,

w przypadkach ujawniania przez nich podstawowych potrzeb psychologicznych w miejscu pracy. W badaniach analizowano kwestię wpływu otrzymywanego wsparcia, na zmniejszanie się symptomów dolegliwości somatycznych u pracowników, zwłaszcza w kontekście promocji autonomicznej samoregulacji – typu systemu motywacyjnego w zatrudnieniu. Badano także wpływ przejawów dolegliwości somatycznych, przy braku wsparcia i w sytuacji wprowadzania wspomnianego systemu motywacji, na funkcjonowanie zatrudnionego w miejscu pracy, jego poziom wyczerpania emocjonalnego, przejawiane intencje zmiany pracy oraz absencję chorobową. Wyniki przeprowadzonych badań nie tylko pozwoliły na zidentyfikowanie teoretycznego mechanizmu wyjaśniającego źródło pojawiania się problemów somatycznych u pracowników, ale także umożliwiły skonstruowanie modelu, uwzględniającego czynniki natury społecznej i motywacyjnej, wpływające w sposób znaczący na stosunek danej osoby do pracy i efektywność wykonywania tej pracy.

Night work and symptoms of anxiety and depression among nurses: a longitudinal study / E. Thun [et al.] // *Work Stress*. - 2014, nr 4, s. 376-386, tab. bibliogr.

**Praca nocna a symptom rozdrażnienia i depresji wśród pielęgniarek: badanie długookresowe.**

Badania prowadzone na przestrzeni ostatnich kilku dekad wykazały, iż praca nocna wywołuje u zatrudnionych negatywne konsekwencje natury somatycznej, jednakże nadal niewiele wiadomo o jej wpływie na zdrowie psychiczne pracowników. Niniejszy artykuł prezentuje wyniki badań wybranej grupy 633 norweskich pielęgniarek, prowadzonych pod kątem oceny ich samopoczucia i zdrowia psychicznego, w zależności od schematu pracy zmianowej jaką wykonywały. Analizowano wpływ pracy nocnej na pojawianie się symptomów rozdrażnienia nerwowego i depresji u badanej grupy pielęgniarek, na przestrzeni dwu wybranych lat. Wszystkie uczestniczki projektu badawczego wypełniały przygotowany kwestionariusz – Skalę Rozdrażnienia i Depresji Szpitalnej, jako uzupełnienie innych badań prowadzonych w zimie 2009, 2010 i 2011 roku.

Uzyskane rezultaty ujawniły, że pracujące nocą w systemie zmianowym (dzień i noc) pielęgniarki, w badanym okresie nie cierpiały bardziej na symptomy rozdrażnienia i depresji, niż ich koleżanki zatrudnione tylko w dzień. Jednakże te z nich, które przyzwyczały się do systemu zmianowego dnia i nocy, pracując w ten sposób regularnie, nie skarżyły się zasadniczo na żadne z tych typów dolegliwości. Ich symptomy pojawiały się natomiast, czasem w formie nasilonej, u tych osób z personelu pielęgniarskiego, które zaczynały dopiero pracę w systemie zmianowym lub sporadycznie pracowały na dyżurach nocnych.

Risque de cessation d'activité des travailleuses indépendants atteints de cancer / Philippe Ha-Vinh, Pierre Régnard, Laurent Sauze // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 1-2, s. 193-215, rys. tab. bibliogr.

### **Osoby samozatrudnione chore na raka - obawa o przetrwanie ich przedsiębiorstw.**

Jednym z przypadków, kiedy to miejsca pracy osób samozatrudnionych znajdują się w niebezpieczeństwie, może być sytuacja, gdy osoby te w wyniku choroby tracą zdrowie. W artykule podjęto się zbadania ryzyka związanego z udzieleniem pomocy tego rodzaju osobom, w celu utrzymania ich dotychczasowych miejsc pracy. W analizie posłużono się danymi pochodzącymi z francuskiej bazy Regime Social des Indépendants, obejmującymi ponad 100 tysięcy rekordów, dotyczących osób samozatrudnionych na przestrzeni 8 lat. Autorzy interesowali się przede wszystkim problemem oszacowania ryzyka zamknięcia działalności gospodarczej w przypadku zachorowania na raka, bez względu na liczbę przepracowanych lat samozatrudnionego. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano m.in., że osoby samozatrudnione chore na

raka, charakteryzują się 22% ryzykiem likwidacji swojego miejsca pracy. Nie znaleziono z kolei dowodów na zróżnicowanie wysokości tego zjawiska ze względu na takie czynniki jak rodzaj choroby czy też rodzaj wykonywanej wcześniej pracy. Również w przypadku trwania choroby przez okres ponad 5 lat, nie zanotowano zasadniczych różnic w rozmiarze ryzyka utraty miejsca pracy. Autorzy upatrują możliwości ograniczenia ryzyka zamknięcia prowadzonej działalności gospodarczej, w zapewnieniu lepszej opieki medycznej, która uwzględniałaby również zobowiązania zawodowe osób chorych na raka, które prowadziłyby własną działalność gospodarczą.

## **VII. PRAWO PRACY**

Zob. też poz. 2, 41.



Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung - Kompetenz und Konkurrenz / W. Linsenmaier // *Recht Arb.* - 2014, nr 6, s. 336-345.

### **Umowa o pracę i zakładowe porozumienia - kompetencje i konkurencja.**

Wyrok Senatu Federalnego Sądu Pracy z 2013 r., dotyczący wprowadzania ogólnych warunków w przedsiębiorstwie i decydowania w kwestii porozumień zakładowych zachęca do analizy zagadnień: regulacji umów o pracę, zawierania umów zakładowych oraz skutków prawnych, w przypadku odmiennego poziomu legislacji. Próba określenia stopnia odniesienia między umową o pracę i porozumieniami zakładowymi, pozwala nazwać je kluczowymi zagadnieniami prawa pracy. Stosunek pomiędzy umową o pracę a porozumieniami zakładowymi, musi być rozpatrywany w kontekście kompetencji i konkurencji. Zwrócono uwagę na obligatoryjność kompetencji stron porozumień zakładowych, uprawnionych do podejmowania decyzji w sprawie ustalania formalnych i materialnych warunków pracy oraz na współistnienie wewnętrznych ograniczeń w zakresie kompetencji stron porozumień zakładowych. Umowy o pracę nie powinny

stanowią przeszkody dla zawierania zakładowych porozumień oraz nie mogą rozszerzać uprawnień stron porozumień zakładowych w zakresie kształtowania uzgodnień. Omówiono też przypadek konkurowania regulacji umowy o pracę i umów o pracę. porozumienia zakładowego oraz zasadę *Günstigkeit*, a także wyjaśniono w jakich przypadkach zasada ta nie ma zastosowania w przypadku umów o pracę.

Mindestlohngesetz und Verfassung / Tristan Barczak // *Recht Arb.* - 2014, nr 5, s. 290-298.

### **Płaca minimalna - Prawo i Konstytucja.**

Ustawowa płaca minimalna w Niemczech oznacza zagwarantowanie pracownikowi, otrzymanie od swego pracodawcy za wykonaną pracę konkretnego wynagrodzenia. Autor omawia trwające wiele lat wysiłki, poprzedzające wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej w Niemczech. Według niego jedną z przyczyn jej braku, było odrzucenie spuścizny NRD i przekazanie kompetencji w zakresie ustalania płacy minimalnej na poziomie branż w ręce związków zawodowych i organizacji pracodawców, którzy powinni byli je określać w ramach zawieranych porozumień. Przez lata, pomimo podejmowanych wysiłków, inaczej niż w innych krajach europejskich, w Niemczech nie udało się wprowadzić ustawowej płacy minimalnej. Dopiero w wyniku umowy w ramach koalicji rządzącej w 2013 roku zdecydowano się na jej wprowadzenie, co było także podyktowane malejącą rolą branżowej płacy minimalnej, obejmującej coraz

mniejszą część osób zatrudnionych. Za jej wprowadzeniem przemawiał również rosnący odsetek osób zatrudnionych w tzw. sektorze niskich płac, oraz rosnąca fragmentaryzacja zatrudnienia, a także potrzeba zapewnienia do systemu zabezpieczenia socjalnego stabilnych wpływów. Omawiając i porównując obecne prawo do minimalnego wynagrodzenia na poziomie branżowym, z projektowanym ogólnym prawem do minimalnej płacy, zwrócono uwagę na pewne deficyty w projektowanym prawie. Wskazano w nim również sprawę prywatnego uwarunkowania roszczeń w stosunku do pracodawcy, w wysokości minimalnej stawki 8,50 Euro za godzinę. Niektóre z dotychczas istniejących rozwiązań, jak np. stawka za wykonaną sztukę, zostały utrzymane, zrezygnowano natomiast ze znanego z prawa branżowego podziału na płacę minimalną ze względu na wschodni lub zachodni region kraju.

Vertragsbindung und Flexibilität im Arbeitsrecht - rechtshistorisch betrachtet / A. Stöhr // *Recht Arb.* - 2014, nr 5, s. 307-316.

### **Zobowiązanie umowne i elastyczność zatrudnienia - perspektywa historyczna.**

Zobowiązanie umowne odgrywa istotną rolę, nie tylko w prawie cywilnym, ale i w prawie pracy. W artykule autor postanawia prześledzić, z perspektywy historycznej, prawną ewolucję tego zagadnienia. Zarysowuje on spór istniejący pomiędzy pracownikami dążącymi do trwałości umów o pracę i pracodawcami, którzy nie są zainteresowani tym stanem, dążąc do ich większej elastyczności, aby móc sprawnie reagować na zachodzące zmiany. Wykorzystanie perspektywy historycznej miało pomóc w lepszym zrozumieniu współczesnego prawa pracy, zwłaszcza że, współczesne orzecznictwo często jest wypadkową różnych przypadkowych sytuacji i nie daje pełnego ujęcia struktury współczesnego systemu prawa pracy. Analizując rozwój zagadnienia ważności umów, autor wspomina, że chociaż w dzisiejszym tego słowa znaczeniu prawo pracy i wynikające z niego zobowiązania, na dobre wykrystalizowały się w XIX wieku, to

jednak ich korzenie sięgają dużo bardziej odległych czasów. Omawiając zaś sytuację panującą w bliższych historycznie okresach zwrócono uwagę m.in. na skutki głębokich reform jakie miały miejsce w Prusach na początku XIX w. i które były związane m.in. z likwidacją pańszczyzny. Pierwsze próby wprowadzenia regulacji chroniących oraz umów taryfowych w czasach cesarstwa, a także skutki wyodrębnienia umów o pracę i dotychczasowych umów cywilnych, miały miejsce w drugiej połowie XIX wieku. Osobne miejsce poświęcono czasom republiki Weimarskiej, w trakcie której powstał obszerny dorobek literatury przedmiotu zajmującej się uelastycznieniem warunków pracy. Ukształtowały się wówczas pewne ramy umów o pracę, które wciąż zachowują swoją aktualność.

Vertrauensschutz bei Rechtsprechungsänderungen im Arbeits- und Sozialrecht /  
T. Lambrich // *Recht Arb.* - 2014, nr 5, s. 299-306.

**Konwencja i Zalecenia ILO dotyczące Pracowników Domowych: szansa na sprawiedliwość społeczną.**

Autor omawia skutki decyzji niemieckiego Federalnego Sądu Pracy z 2010 r., dotyczącej uznania związku zawodowego Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalservice Agenturen za niezdolnego do zawierania układów taryfowych. Decyzja Sądu Federalnego była pierwszą próbą tak gruntownego podejścia do kwestii uprawnienia organizacji do pełnienia roli strony układów taryfowych, a całkiem niesłusznie nie spotkała się z większym zainteresowaniem branży zatrudnienia czasowego. W obliczu werdyktu Federalnego Sądu Pracy przedsiębiorstwa pracy tymczasowej, mogą stanąć w obliczu egzekwowania przez pracowników tymczasowych stosowania zasady Equal Pay, oraz dodatkowych wpłat środków na rzecz zakładów ubezpieczenia

społecznego. Autor wskazuje pracodawcom sposoby uniknięcia niekorzystnych skutków omawianej decyzji. Skutecznym rozwiązaniem, chroniącym pracodawców przed kosztami roszczeń pracowników tymczasowych i zakładów ubezpieczenia społecznego, jest przyjęcie tezy nie implikowania negatywnych skutków powyższej decyzji, poprzez wykorzystanie konstytucyjnej i obecnej w orzecznictwie zasady ochrony zaufania. Przyjęcie zalecanego pryncypium pozwoliłoby zawetować żądania dotyczące Equal Pay, wysuwane przez pracowników wobec firm pracy tymczasowej i zakładów ubezpieczeń społecznych, domagających się dodatkowych środków finansowych od pracodawców. Na rzecz użycia takiego rozwiązania przemawia też fakt, jego gruntownego umocowania w orzecznictwie Federalnego Sądu Pracy.

## **VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE**

Zob. też poz. 13.



L'efficacité et l'étendue du système de protection sociale algérien en matière de retraite /  
D. Mendil // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 67-83, rys. tab. bibliogr.

**Efektywność i zakres algierskiego systemu zabezpieczenia społecznego dotyczącego emerytur.**

Autor omawia funkcjonujący w Algierii system zabezpieczenia społecznego, odgrywający jego zdaniem, znaczącą rolę w łagodzeniu skutków społecznych, wynikających ze stosowania programów dostosowania strukturalnego. Przyznaje, że mimo wprowadzania w ciągu ostatnich lat istotnych instrumentów finansowych, znaczna część populacji była pozbawiona zabezpieczenia społecznego na odpowiednim poziomie. Powoduje to aktualność kwestii dotyczącą efektywności algierskiej polityki społecznej. Autor przedstawia ocenę jej efektywności, wykorzystując studium w zakresie poziomu życia, obejmujące populację osób starszych. Zauważa ujawnienie się nierówności pomiędzy osobami, uprawnionymi do zabezpieczenia społecznego i tymi, które go nie posiadają. Dysproporcje wśród osób posiadających uprawnienia wynikały też z występowania

znaczących różnic w wysokości ich świadczeń emerytalnych. Dokonując analizy grupy statystycznej obejmującej grupę ok. 350 tysięcy emerytów urodzonych pomiędzy 1945 i 1950 rokiem, wskazuje jednoznacznie, że funkcjonujący w Algierii system emerytalny zapewnia dość ułomny charakter zabezpieczenia emerytalnego. Skutkuje to z kolei niskim poziomem życia osób na emeryturze i wskazuje na niską efektywność systemu zabezpieczenia społecznego.

Das neue Elterngeld Plus: Teilzeit während der Elternzeit soll sich lohnen / R. von Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2014, nr 11, s. 410-413, tab.

**Nowy zasiłek rodzicielski: praca w niepełnym wymiarze w okresie urlopu wychowawczego powinna się opłacać.**

Prawo niemieckie dopuszcza możliwość podejmowania aktywności zawodowej w niepełnym wymiarze czasu pracy podczas korzystania z zasiłku rodzicielskiego. W praktyce jedynie niewielki odsetek uprawnionych rodziców wykonuje pracę o takiej specyfice. Zmianie powyższej sytuacji miało służyć wprowadzenie regulacji z 7.11.2014 r., wnoszącej istotne zmiany zarówno w świadczeniu rodzicielskim – Elterngeld, jak i w samym urlopie wychowawczym Elternzeit (bezpłatnym okresie pozostawania poza zatrudnieniem w związku z urodzeniem dziecka). Nowe rozwiązania mają skutkować większą opłacalnością w podjęciu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy po urodzeniu dziecka i mają sprawić, że dla osób podejmujących pracę w wymiarze niepełnym w tym okresie, będzie to bardziej opłacalne. Obecny sposób wyliczania

dochodów z pracy podczas korzystania z zasiłku rodzicielskiego nie zachęca do pracy. Nowe rozwiązania wydłużają okres uprawniający do otrzymywania świadczeń, podwyższając dochody rodziców. Kładą również większy nacisk na udział ojców w wychowaniu dzieci, poprzez wspieranie wykorzystania przez nich pracy w niepełnym wymiarze, wspartej przez tzw. świadczenie EltergeldPlus, co z kolei ma sprawić, że mające prawie 30 letnią historię regulacje (poprzedzone przez Erziehungsgeld) będą bardziej skuteczne.

La nouvelle génération de réformes des systèmes de comptes individuels de retraite en Amérique latine / B. E. Kritzer, S. J. Kay, T. Sinha // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 99-119, rys. tab. bibliogr.

**Nowa generacja reform systemów emerytur indywidualnych w Ameryce Łacińskiej.**

Autorzy dokonali analizy procesu modernizacji systemu emerytur indywidualnych w Chile, podjętych na wniosek prezydenta Michelle Bachelet i wskazał sposoby jego zastosowania w krajach Ameryki Łacińskiej. Szczególnie Chile były prekursorem we wprowadzaniu nowoczesnych rozwiązań w swoich systemach emerytalnych. Przypomniano, że przed wprowadzeniem na początku lat 80-tych przez Chile systemu indywidualnych kont i zdefiniowanej składki, system opierał się na tzw. finansowaniu repartycyjnym. Chilijski system emerytalny z czasem znalazł naśladowców w Ameryce Łacińskiej oraz w Europie Środkowej. Choć na przestrzeni czasu część z państw, które

podjęły wdrożenie emerytalnego systemu indywidualnych kont zrezygnowało z tego rozwiązania (Argentyna, Węgry), jednak wciąż pozostaje pewna grupa krajów (Meksyk, Peru czy Kolumbia) zdecydowanych na rozwijanie systemu emerytalnego indywidualnych kont opartych na zdefiniowanej składce. Autorzy proponują analizę zidentyfikowanych przeszkód, skutecznie ograniczających skuteczność systemu emerytalnego m.in.: niewystarczającą konkurencję, nieskuteczne regulacje dotyczące inwestowania, bądź wpływ płci na posiadane uprawnień emerytalnych.

La reforme des retraites en question: le vieillissement demographique justifie-t-il de se limiter au recul de l'age legal a la retraite ? / J.-P. Sanderson // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2014, nr 1, s. 3-19, rys. bibliogr.

**Pytania o zasadność reformy emerytur: czy starzenie się usprawiedliwia limitowanie obniżenia ustawowego wieku przejścia na emeryturę?**

Rozważania dotyczą konsekwencji zachodzących procesów demograficznych, zwłaszcza starzenia się społeczeństwa, zjawiska narastającego w ciągu ostatnich 150 lat, w krajach, w których następował spadek śmiertelności i wydłużenie się okresu życia. O skali tego zjawiska świadczy fakt, że w samej Belgii w okresie między 1840 i 2009 rokiem długość wieku wydłużyła się z 40 do ponad 80 lat. Spadek liczby urodzin spowodował, że coraz większą rolę zaczął odgrywać indywidualny wiek przejścia na emeryturę. W tym kontekście w wielu krajach europejskich, w tym również w Belgii, były podejmowane zmiany polityki rynku pracy, służące utrzymaniu zatrudnienia starzejących się zasobów siły roboczej. W wyniku wprowadzonej tam reformy stworzono tzw.

Pakt na Rzecz Solidarności Między Pokoleniami. Z kolei stosowane np. we Francji, Szwecji czy Niemczech rozwiązania, miały prowadzić do wydłużenia wieku emerytalnego poprzez działania na rzecz godzenia życia prywatnego i zawodowego. Służyły one podniesieniu wieku przechodzenia na emeryturę. Autor próbuje wyjaśnić czy sytuacja demograficzna stanowiła usprawiedliwienie dla podjętych działań politycznych w związku z wiekiem przechodzenia na emeryturę. Analiza danych z lat 1970–2011 dla Belgii pozwoliła wskazać, że w wyniku starzenia się społeczeństwa wzrosła grupa osób w wieku 65+ i przechodzących na emeryturę, co było konsekwencją osiągnięcia tego wieku przez generację tzw. baby boom-u. Znaczącą rolę w tym zjawisku odegrał również niski udział wśród zatrudnionych osób z grupy wiekowej 55–64, wynikający z polityk realizowanych po 1970 roku, faworyzujących osoby opuszczające rynek pracy.

Réformer et étendre les régimes de protection sociale des pays émergents d'Amérique latine: entre héritage institutionnel et réception d'idées / F.-X. Merrien // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 15-29 bibliogr.

**Reforma i rozszerzenie systemów zabezpieczenia społecznego krajów rozwijających się Ameryki Łacińskiej - pomiędzy instytucjonalnym dziedzictwem i pojmowaniem idei.**

Autor zwraca uwagę, że rozwijające się kraje Ameryki Łacińskiej podczas okresu przejściowego i przejścia do gospodarki rynkowej, zajmowały się restrukturyzacją swoich korporacjonistycznych systemów opiekuńczych, oddziedziczonych po poprzednich rządach. Starano się w związku z tym zaimplementować jak najlepsze rozwiązania polityczne do rozwiązania istniejących problemów. Znaczącą rolę w zaangażowaniu się na rzecz rozwiązywania kwestii publicznych odegrały wspólnoty międzynarodowe, wspierane przez wielkie organizacje np. Bank Światowy. W tym kontekście autor dokonuje analizy wspomnianego okresu, posługując się teorią polityki konwergencji dla

podobnych kontekstów gospodarczych, czy wpływu wielkich międzynarodowych organizacji. Analiza pozwoliła na stwierdzenie, że reformy systemu zabezpieczenia społecznego, wprowadzane w krajach Ameryki Łacińskiej, charakteryzowały się znacznymi różnicami. Korzystając z porównania reform systemów emerytalnych w Meksyku i Brazylii oraz implementacji dwóch najważniejszych programów stosowanych w tych krajach (programy Progreso i Bolsa Família) służących wsparciu w wychodzeniu z ubóstwa, autor starał się ukazać wpływ historyczno-instytucjonalnego dziedzictwa na zaistnienie i realizację idei o neoliberalnym charakterze.

Retirement systems and pension reform: a Malaysian perspective / H. Tolos [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 3, s. 489-502 bibliogr.

### **Systemy i reforma emerytalna: perspektywa Malezji.**

Artykuł dokonuje przeglądu i oceny najważniejszych kwestii związanych z konstruowaniem systemów emerytalnych oraz wprowadzaniem reformy świadczeń emerytalnych w Malezji. Aby rozpatrywać to zagadnienie w szerszym kontekście, szczegółowo zanalizowano i porównano pod kątem użyteczności danej koncepcji, modele systemu emerytalnego proponowane przez ILO (Międzynarodową Organizację Pracy), Bank Światowy i Stowarzyszenie Genewskie. Badano sprawność działania modelu w warunkach krajów azjatyckich oraz ewentualnych możliwości jego reformowania w zależności od potrzeb. Teoretyczne ramy każdego z modeli zostały wykorzystane do oceny reform emerytalnych wdrażanych przez rząd Malezji, w kategoriach względnych korzyści i strat dla pracowników. W konkluzji swoich rozważań, autorzy pracy przedstawiają propozycję konkretnych zaleceń w dziedzinie kształtowania i reformowania modeli świadczeń emerytalnych w krajach azjatyckich, w tym szczególnie w Malezji.



Wie es zu Hartz IV kam. Entstehungsgeschichte und Konzeption der tiefgreifendsten Reform des bundesdeutschen Sozialsystems / Ch. Butterwegge // *Soz. Sicherh.* - 2014, nr 12, s. 429-435.

**Jak doszło do powstania prawa Hartz IV. Historia i konstrukcja najgłębszej reformy zachodnioniemieckiego systemu zabezpieczenia społecznego.**

Dekada upływająca od wprowadzenia w 2005 r. obszernej reformy społecznej w Niemczech, stanowi pretekst do przedstawienia jej genezy oraz skutków. W wyniku wprowadzenia nowego systemu podstawowego zabezpieczenia nastąpiło zastąpienie dwóch działających odrębnie systemów świadczeń: pomocy dla bezrobotnych i pomocy socjalnej dla niezdolnych do pracy, prostym świadczeniem o zaopatrzeniowym charakterze. Autor ujawnia skutki, jakie niosły za sobą reformy, próbując wyjaśnić czy przyczyniły się do powstania tzw. niemieckiego cudu w zakresie tworzenia miejsc pracy. Wskazuje ponadto, na spowodowanie przez nie znacznego wzrostu ryzyka ubóstwa u osób długo pozostających bez pracy i ich rodzin. Autor przedstawiając genezę

reformy przyznał, że istotną rolę w jej przygotowaniu odegrały podmioty niepubliczne, np. Fundacja Bertelsmanna, która opracowała propozycje dla Komisji Hartza. Omawiając najważniejsze aspekty reform Hartza, wyodrębnił on kilkanaście modułów, świadczących o jej innowacyjnym charakterze. Zaliczył m.in. stworzenie Job-center (zajmujących się wszystkimi usługami na rynku pracy), uproszczenie i przyśpieszenie pośrednictwa pracy, połączenie pomocy dla bezrobotnych i pomocy socjalnej, system bonusów dla przedsiębiorstw, przebudowę regionalnych urzędów pracy w centra kompetencji, czy nowe sposoby finansowania redukcji bezrobocia. Autor wspomina również o pewnych rozwiązaniach, które nie weszły w życie lub zostały wycofane, jak np.: zarzucone w 2008 roku Personal-Service Agentur, zabezpieczenie płacowe dla bezrobotnych po 50 roku życia podejmujących nową pracę, czy instrument Ich-AG.

## **IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA**

Zob. też poz. 42.



L'action sur le non-recours devant des résistances du travail social / P. Warin // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 1-2, s. 65-77 bibliogr.

**Działania przeciwko nie podejmowaniu - spodziewany opór ze strony sektora pracy społecznej.**

W artykule autor wspomina o rozwiązaniach ujętych w rocznym programie dotyczącym włączeniu społecznemu i przeciwdziałaniu ubóstwu, zwracając przy tym uwagę na przewidziane w nim działania skierowane przeciwko osobom, które nie podejmują aktywności. Jednocześnie wyraża opinię, iż wspomniane działania ujęte w raporcie, mogą nie spotkać się z pozytywną reakcją ze strony francuskich pracowników socjalnych. Jego zdaniem pilotaż wspomnianego programu, wdrażanego na poziomie lokalnym przez tzw. centra komunalne na rzecz działań socjalnych, pozwolił potwierdzić te przypuszczenia, iż wzmiankowany opór ze strony pracowników socjalnych nie musi skupiać się jedynie na aktualnych warunkach programu ale również, jak można było zobaczyć, dotyczył także zasadności wdrażanych w jego ramach rozwiązań.

W związku z powyższym autor proponuje skupić się na zagadnieniu nieefektywności tego rodzaju działań socjalnych. Może mieć to związek z tym, iż instrumenty przeciwko osobom nie podejmującym aktywności, mogą być interpretowane nie jako działanie, tylko jako te, które służą tworzeniu większemu zapotrzebowaniu na pracowników socjalnych, a nie do osiągnięcia celów. Autor zwraca uwagę na pewną tendencję związaną z rozwijaniem tzw. polityk adresowanych do pewnych grup klientów. Otóż jego zdaniem prowadzą one do akumulacji kryteriów i procedur, zarówno dla pracowników socjalnych, jak i dla ich klientów, a to z kolei sprawia, że nie są brane pod uwagę takie czynniki jak krytyka czy prawo klientów do odmowy.

Armut in Deutschland wächst - Reichtum auch. WSI-Verteilungsbericht 2014 / D. Spannagel, E. Seils // *WSI Mitt.* - 2014, nr 8, s. 620-627, rys. tab. bibliogr.

**Ubóstwo w Niemczech wzrasta - bogactwo także. Raport WSI na temat podziału dochodu w 2014 roku.**

Posługując się danymi, pochodzącymi z raportu WSI, dotyczącego podziału dochodu, autorzy starają się uchwycić trendy aktualnie panujące w Niemczech. O ile zjawisko ubóstwa doczekało się wielu badań i analiz, to znacznie mniej wiemy na temat przeciwnego kierunku bogacenia się i jego koncentracji na drugim krańcu skali dochodów. O nasilaniu się tego zjawiska świadczą obserwacje różnych instytucji np.: Międzynarodowego Funduszu Walutowego. Autorzy zauważają, że skala ubóstwa intensyfikuje się, pomimo spadku bezrobocia i wzrostu zatrudnienia. Wpływ na tę sytuację może mieć wzrost tzw. biednych pracujących, zatrudnionych w sektorze niskich płac oraz sytuacja panująca na rynku pracy, w tym słaby wzrost wynagrodzeń oraz często spotykane tzw. zatrudnienie niepełne. Seniorzy stanowią kolejną grupę zagrożoną wystąpieniem

ubóstwa, pomimo koniunkturalnej poprawy sytuacji na rynku pracy. Analizując wzrost zamożności autorzy dochodzą do wniosku, że dotyczy on wąskiej grupy osób, stale powiększającej się, której dochody wzrosły o blisko 1/5 w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Za przyczynę ubóstwa osób znajdujących się w dole hierarchii dochodów, uznano uzależnienie grupy od transferów finansowych otrzymywanych od państwa. Przeprowadzona analiza pozwoliła potwierdzić obserwacje o występowaniu rosnącej polaryzacji dochodów w Niemczech.

The capacity of social policies to combat poverty among new social risk groups /  
A. E. Rovny // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2014, nr 5, s. 405-423., rys. tab. bibliogr.

**Zdolność polityki socjalnej do zwalczania ubóstwa wśród nowych grup ryzyka społecznego.**

Artykuł analizuje skuteczność prowadzonej w krajach europejskich polityki socjalnej, pod kątem zaspokajania przez nią potrzeb osób z grup najbardziej wrażliwych społecznie (grup ryzyka). Autor pracy przeprowadza wielopoziomową analizę regresyjną tej polityki w 18 państwach OECD, obejmującą dane z roku 2004. Badaniom poddana została skuteczność polityki społecznej w zwalczaniu ubóstwa w grupie niskowyzkwalifikowanych młodych kobiet i mężczyzn oraz posiadających niskie wykształcenie mężczyzn w wieku 55–64 lata. Centralnym zagadnieniem, jakie rozważano w odniesieniu do kierunków prowadzenia polityki społecznej, był kształt i zakres programów aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy, ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia, polityki rodzinnej oraz wydatków państwowych na systemy opieki codziennej,

w kontekście ich efektywności zwalczania ryzyka socjalnego. Oprócz wspomnianej wyżej analizy, artykuł prezentuje sytuację w zakresie pozycji, aktywności i liczebności związków zawodowych oraz reprezentacji kobiet w parlamentach krajowych badanych państw, jako czynników mających wpływ na skuteczność oddziaływań na rzecz walki z zagrożeniami i wykluczeniem społecznym. Rezultaty wskazują, iż aktywna polityka rynku pracy stanowi najważniejszy wyznacznik skuteczności polityki socjalnej w odniesieniu do zwalczania ubóstwa wśród osób o niskich kwalifikacjach zawodowych. Negatywny wpływ pasywnej polityki rynku pracy na poziom ubóstwa wydaje się wyraźny w grupie mężczyzn w wieku 55–64 lata, o niskim statusie zawodowym. Polityka rodzinna przyczynia się do redukcji ubóstwa we wszystkich badanych grupach zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Poziom wydatków na cele socjalne, stanowiący wskaźnik hojności państwa opiekuńczego, przyczynia się do zmniejszania biedy jedynie w grupie starszych mężczyzn. Polityka społeczna niektórych krajów OECD jest hojniejsza dla starszych, wystawiając osoby młode na większe ryzyko finansowe i społeczne.

Le dispositif de microcrédit personnel garanti: une nouvelle forme de solidarité pour lutter efficacement contre la pauvreté et l'exclusion sociale? / G. Gloukoviezoff, N. Rebière // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 1-2, s. 101-119, rys. bibliogr.

**System osobistych gwarancji mikrokredytowych: nowa forma socjalnej solidarności na rzecz skutecznego ograniczenia ubóstwa i wykluczenia społecznego?**

Autorzy w oparciu o pewną pracę, zajmującą się badaniem wpływu instrumentu mikrokredytów osobistych na instytucje udzielające mikropożyczek oraz związane z nim ograniczenia, zwłaszcza w kontekście wsparcia socjalnego, starają się zbadać przyszłe organizacyjne i ekonomiczne wybory, zapadające w kontekście rozwoju systemu gwarancji mikrokredytów i ich konsekwencji w zależności od adoptowanego podejścia (solidarnościowego bądź rynkowego). Przy czym, wykorzystanie danych ze wspomnianego studium, które objęło około 2000 osób ubiegających się o mikrokredyty i 350 profesjonalnych kredytodawców miało pozwolić na poszerzenie wiedzy na temat tego instrumentu o charakterze hybrydowym. System, w skład którego wchodził ten instrument,

przewiduje możliwość otrzymania pożyczki w wysokości do 3 tysięcy Euro oraz udzielenie wsparcia osobistego. Mimo, iż od 2005 roku czyli od momentu uruchomienia, z mikropożyczek udzielanych w ramach tego systemu skorzystało ponad 40 tysięcy osób, które nie mogły liczyć na otrzymanie wsparcia w ramach normalnego systemu bankowego, to wspomniany system wciąż pozostaje na etapie eksperymentu. Niemniej, według autorów, stanowi na wskroś oryginalne rozwiązanie, nie będąc ani rozwiązaniem rynkowym ani pomocą socjalną, służąc jednocześnie zaangażowaniu zróżnicowanych podmiotów takich jak: instytucje kredytowe, stowarzyszenia czy służby socjalne. Istotną rolę w tym systemie pełni polityka społeczna, gdyż gwarancje mikrokredytów są implementowane przez Fundusz Spójności Społecznej, w ramach którego zasada solidarności przeważa nad kwestiami związanymi z ryzykiem wynikającym z udzielonego wsparcia finansowego.

Double return migration: failed returns to Poland leading to settlement abroad and new transnational strategies / A. White // *Int. Migr.* - 2014, nr 6, s. 72-84, tab. bibliogr.

**Podwójna migracja powrotna: nieudane powroty do Polski prowadzące do osiedlenia się na stałe za granicą i nowe ponadnarodowe strategie z tym związane.**

W ostatnim czasie wielu Polaków wyemigrowało do Wielkiej Brytanii z powodów zarobkowych. Od czasu przyjęcia regulacji dotyczących legalnego pobytu i pracy na terenie krajów unijnych obywateli krajów należących do UE, wyjazd zarobkowy za granicę jest procesem stopniowym, szczególnie dla rodzin z dziećmi wieku szkolnym. Wielu Polaków wyjeżdża czasowo do Wielkiej Brytanii, by po jakimś czasie powrócić do Polski, ale ponieważ nadal nie odnajdują tam swoich szans na godziwe życie i zatrudnienie, ponownie wyjeżdżają za granicę. Niniejszy artykuł koncentruje swoje analizy na próbie odpowiedzi na pytanie, dlaczego niektórzy powracający do Polski zmieniają swoje zdanie i decydują się na dłuższy, docelowy pobyt poza krajem. Autorka pracy bada implikacje wynikające z tych decyzji dla ponadnarodowych strategii

funkcjonowania i tożsamości. Dowodzi, na podstawie obserwacji, że często kluczowa dla podjęcia takiej decyzji jest potrzeba osiągnięcia stabilności w życiu. Wybierając osiedlenie się za granicą Polak ma nadzieję na uregulowane życie zawodowe i rodzinne w jednym miejscu i uniknięcie podziału na życie „tu” i życie „tam”. Stosując pewne ponadnarodowe strategie i praktyki, ogranicza swoje powroty do Polski, starając się nie tracić swoich więzów z krajem, przy równoczesnym podejmowaniu wysiłku zamieszkania na stałe w obcym kraju i wtopienia się na tyle, na ile to konieczne w regularną siłę roboczą Wielkiej Brytanii.

Maraîchage et accompagnement à l'insertion en France et aux États-Unis. Un réenchantement de l'agriculture par le travail social? / É. Doidy, E. Dumont // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 139-154 bibliogr.

**Warzywnictwo jako sposób integracji socjalnej we Francji i w Stanach Zjednoczonych. Renesans agrokultury poprzez pracę socjalną?**

W artykule omówiono zjawisko powstawania na początku lat 90-tych tzw. „Ogrodów komunalnych”, mających pomóc w realizowaniu polityki służącej przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu oraz wspieraniu agrokultury, poprzez zapewnienie organicznej produkcji warzywnej. Starano się ustalić w jakim zakresie działania socjalne korespondowały z wymiarem środowiskowym, oraz jak wyglądała praktyczna realizacja współpracy. Zanalizowano również kwestię wymogów w zakresie kwalifikacji, które stawiano personelowi nadzorującemu pracę w „Ogrodach komunalnych”. Autorzy pragnęli ukazać, jakie korzyści może przynieść agrokultura prowadzona w ramach pracy socjalnej, a także co w praktyce może ona dać agrokulturze. Wykorzystując

aspekt etnograficzny, porównawczy, obserwacyjny oraz porównanie sytuacji Francji i Stanów Zjednoczonych, wykazano, że włączenie agrokultury i perspektywy środowiskowej w procesy integracyjne może służyć „legitymizacji” tzw. hybrydowych typów umiejętności-kwalifikacji oraz atypowych ścieżek kariery zawodowej. Autorzy zaryzykowali twierdzenie, że w tych przypadkach rola socjalna trwałej agrokultury może prowadzić do wyłaniania się nowych profili zawodowych.

Nouvelles formes de protection sociale: entreprises sociales et coopératives médicales en Corée du Sud / É. Bidet, H. Eum // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 85-97, tab. bibliogr.

**Nowe rodzaje wsparcia socjalnego: przedsiębiorstwa społeczne i medyczne kooperatywy w Korei Południowej.**

Autorzy analizują przypadek Korei Południowej, kraju napędzanego dynamizmem społeczeństwa obywatelskiego od połowy lat 90-tych dwudziestego wieku, tj. od czasu wstąpienia do OECD. Rozpoczęto wówczas intensyfikację rozwoju systemu wsparcia socjalnego. Wypracowanie nowych, partnerskich umów pomiędzy rządem, lokalnymi władzami i prywatnymi podmiotami, skutkowało zaistnieniem nowego typu mieszanego państwa opiekuńczego. Na przestrzeni ponad 15 lat wprowadzano różnorodne instrumenty rządowe na poziomie lokalnym i ogólnokrajowym, w celu wsparcia przedsiębiorstw społecznych czy nowych kooperatyw. Przyczyniały się one do wsparcia sektora ekonomii społecznej. Zdaniem autorów ekonomia socjalna stała się w tamtejszej

rzeczywistości ważnym czynnikiem w obszarze zapewnienia ochrony, okazując pomoc publicznym inicjatywom oraz działając w roli dystrybutora usług społecznych. Należy zaznaczyć, że choć pierwotnie organizacje społeczne były powołane w celu rozwiązania kwestii bezrobocia, z czasem rozszerzyły gruntownie obszar swoich interwencji zwłaszcza w zakresie kwestii socjalnych.

La réforme de la protection sociale aux Philippines, un tournant global. Le cas du Pantawid Pamilyang Pilipino Program / P. Diaz // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 3, s. 49-65 bibliogr.

**Reforma ochrony socjalnej na Filipinach, w kontekście globalnego punktu zwrotnego. Przypadek programu Pantawid Pamilyang Pilipino Program.**

W kontekście działań podjętych przez rząd filipiński (zwłaszcza departament opieki socjalnej i rozwoju) w pierwszej dekadzie dwudziestego pierwszego wieku, w zakresie zwalczania zjawiska ubóstwa, nakreślono ówczesny klimat, cechujący się centralizacją procesów związanych ze zwalczaniem ubóstwa, a dominujący w sferze międzynarodowej. Wpisywał się w niego omawiany ekstensywny program reform opieki socjalnej. Autor analizuje podjęte w omawianym okresie reformy polityki socjalnej, a szczególnie: przyjęcie na Filipinach oficjalnej definicji opieki socjalnej oraz włączenie do realizowanej agendy programu transferów pieniężnych. Przyznaje też, że decydującą rolę w zakresie obranego w ww. latach kierunku działań w zakresie ograniczenia ubóstwa,

odegrały międzynarodowe organizacje finansowe, a zwłaszcza Bank Światowy, stanowiące pomost do realizacji idei. Odnosząc się do kwestii wprowadzania na Filipinach reform sfery socjalnej, autor przypomina, że zainicjowany w połowie lat 2000-nych program Le Pantawid Pamilyang Pilipino Program miał swoje korzenie w rozwiązaniach realizowanych w latach 90-tych w Brazylii i Meksyku, gdzie wdrażano programy Conditional Cash Transfers (CCT), skierowane jako pomoc finansowa do rodzin, a służące zwalczaniu ubóstwa.

Second- generation „return” to Greece: new dynamics of transnationalism and integration / R. King, A. Christou // *Int. Migr.* - 2014, nr 6, s. 85-99 bibliogr.

**Druga generacja „powrotów” do Grecji: nowa dynamika ponadnarodowej tożsamości i integracji.**

Opierając się na wywiadach z 64 osobami, drugiej generacji imigrantów greckich do Niemiec (Greków-Niemców) oraz do USA (Greków-Amerykanów), którzy powrócili do Grecji, autorzy niniejszej pracy badają ich preferencje odnośnie pozostania w tym kraju, utrzymania tożsamości ponadnarodowej i ponownego powrotu do Niemiec i USA. Analiza danych uzyskanych z wywiadów dowodzi, że wychowani w silnym związku z kulturą grecką, w diasporze, druga generacja emigrantów wróciła do Grecji tylko ze względu na wpojone ideały, styl życia i osiągnięcie pewnego etapu życia, w którym taki powrót był uzasadniony. Rozpatrując jednak po powrocie rzeczywistą możliwość dłuższego pobytu w swoim rodzinnym kraju, uznają ją za mało realną ze względu na korupcję i chaos życia politycznego i społecznego. Podkreślają niechęć

(ksenofobię) rdzennych Greków do obcokrajowców, w tym także do emigrantów-Greków, uznających ich za „wyrodzonych”. Powrót do Grecji spowodowany sentymentem zobaczenia kraju urodzenia rodziców często nie spełnił ich oczekiwań, a pozostali na emigracji rodzice, krewni i przyjaciele, którymi często czują się zobligowani opiekować się i wspierać finansowo, skłaniają ich do ponownego wyjazdu do Niemiec i USA.

**X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW.  
PARTYCYPACJA PRACOWNICZA**

Zob. też poz. 19, 31, 34.



Marktliberalisierung und der Wandel der Beschäftigungsverhältnisse in der deutschen Telekommunikationsbranche / V. Doellgast, K. Sarmiento-Mirwaldt // *WSI Mitt.* - 2014, nr 8, s. 599-608, tab. bibliogr.

**Liberalizacja rynkowa i zmiany w stosunkach zatrudnieniowych w niemieckiej branży telekomunikacyjnej.**

Przed laty sądzono, że niemiecki przemysł stanowi wzorzec skoordynowanego reprezentowania interesów pracowników i pracodawców poprzez obecność branżowych układów taryfowych zakładowego współdecydowania. Obecnie instytucje koordynacji interesów pracowników i pracodawców znajdują się pod presją wynikającą z procesów liberalizacji. W wyniku presji na przedsiębiorstwa, odnośnie zwiększenia zysków, tracą znaczenie organizacje pracodawców, zmniejsza się siła organizacji pracowniczych i stopień związania postanowieniami układów taryfowych. Autorzy analizują skutki liberalizacji w instytucjach koordynacji na poziomie branżowym oraz jej oddziaływanie na struktury negocjacji taryfowych, prawa pracowników czy organizacje pracownicze

branży telekomunikacyjnej. Omówienie wspomnianej branży wydaje się celowe ze względu na stosowane przez pracodawców strategie, które były zbliżone do stosowanych w branży przemysłu motoryzacyjnego. W analizie skupiono się na największych pracodawcach tej branży (skupiających ok. 75% pracowników), dysponujących silnymi związkami zawodowymi oraz na pracownikach call center. Zamieszczenie wywiadów z pracownikami, kierownictwem oraz związkowcami pozwoliło na lepsze prześledzenie procesu zmian w branży i poznanie reakcji firm wobec konieczności dostosowania się do funkcjonowania w nowym konkurencyjnym środowisku. Stwierdzono, że firmy dużą wagę przywiązywały do restrukturyzacji, jako sposobu na zwiększenie konkurencyjności. Okazało się, że w nowych warunkach, pomimo umacniania się struktur taryfowych w firmie-matce, związki zawodowe i rady zakładowe w mniejszym stopniu mogły wpływać na kształtowanie warunków pracy, co było widoczne nawet w przypadku firmy Deutschen Telekom, aczkolwiek należy podkreślić, że związki zawodowe i rady zakładowe podejmowały próby przeciwstawienia się działaniom pracodawców.

Zwischen Kooperation und Konfrontation. Machtressourcen und Strategien der spanischen Gewerkschaften CCOO und UGT in der Eurokrise / N. Huke, O. Tietje // *Ind. Bezieh.* - 2014, nr 4, s. 371-389 bibliogr.

**Pomiędzy kooperacją i konfrontacją. Zasoby władzy i strategie hiszpańskich związków zawodowych CCOO i UGT podczas kryzysu europejskiego.**

Kryzys europejski skłonił autorów do dokonania analizy sytuacji hiszpańskich związków zawodowych, bowiem w wyniku kontynentalnego impasu i zaistniałej w jego wyniku sytuacji finansowej, zmieniły się uwarunkowania ich działań. Kryzys ekonomiczny i wzrost bezrobocia, ograniczyły możliwości działania związków zarówno na poziomie przedsiębiorstw, jak i przy zawieraniu układów taryfowych. Zmniejszyła się gotowość aparatu państwowego i organizacji pracodawców do współpracy ze związkami zawodowymi, które z kolei nie były w stanie zapobiec niekorzystnej koniunkturze. Autorzy, na przykładzie sytuacji, która wykrystalizowała się w Hiszpanii podczas ostatniego kryzysu, wskazują na strategie związków zawodowych w związku z obraniem

przez nich kursu tzw. Zick-Zack. Hiszpańskie związki miały trudności z przystosowaniem się do nowych okoliczności, w efekcie czego podejmowane przez nich działania miały często doraźny charakter. Wprowadzenie zmian w stosunkach przemysłowych na skutek przejścia z systemu instytucjonalnej kooperacji z zaznaczeniem się rytualnych elementów symbolicznej konfrontacji, do systemu fragmentarycznej symbolicznej kooperacji z elementami realnej konfrontacji, współistniało z działaniami podejmowanymi ad hoc. Autorzy dowodzą, że objęte analizą hiszpańskie związki zawodowe CCOO i UGT w ograniczony sposób mogły reagować na zmiany polityczne. Przypomnieli również specyfikę ich radykalizacji, czego przykład stanowi próba przeciwdziałania pogorszeniu się sytuacji pracowników na forum dialogu społecznego, w okresie rządów PSOE. Bezskuteczność tych działań podczas rządów PP, doprowadziła do radykalizacji postaw i wzrostu mobilizacji w obu hiszpańskich związkach zawodowych.

## INDEKS ALFABETYCZNY

Agrawal T. 6

Barczak T. 32

Beuker L. 5

Bidet E. 48

Bloy G. 1

Boockmann B. 14

Butterwegge Ch. 41

Christou A. 50

De Vries D. 19

Diaz P. 49

Diem A. 10

Diem A. 10

Doellgast V. 51

Doidy E. 47

Dumont E. 47

Eschleman K. J. 22

Eum H. 48

Fakih A. 20

Funder M. 7

García-Pérez J. I. 24

Garcia-Serrano C. 8

Gerard J. 5

Gloukoviezoff G. 45

Göransson S. 27

Hauft S. 25

Ha-Vinh P. 30

Huke N. 52

Karfakis C. 18  
Katrakilidis C. 18  
Kay J. 37  
Keller B. 3  
King R. 50  
Kirchner S. 25  
Knuth M. 2  
Kritzer B. E. 37  
  
Lambrich T. 34  
Linsenmaier W. 31  
  
Malo M. A. 8  
Marcassa S. 12  
Matthes B. 17  
Mendil D. 35  
Merrien F-X 39  
Muñoz-Bullón F. 24

Näswall K. 27  
Nayyar D. 16  
Nissim G. 19  
  
Orianne J-F. 5  
Osiander Ch. 14  
  
Poblete L. 15  
Prieto-Rodríguez M. 24  
  
Rebière N. 45  
Régnard P. 30  
Roed K. 13  
Rovny A. E. 44  
Roychowdhury A. 9  
  
Sanderson J-P. 38  
Sarmiento-Mirwaldt K. 51

Sauze L. 30  
Segon M. 11  
Seifert H. 3  
Seils E. 43  
Sinha T. 37  
Skogstad A. 21  
Skogstrøm J. F. 13  
Smith M. 4  
Spannagel D. 43  
Sproll M. 7  
Stöhr A. 33  
Stops M. 14  
Sverke M. 27

Thun E. 29  
Tietje O. 52  
Tolos H. 40  
Tsanana E. 18

Villa P. 4

Warin P. 42  
Weigl M. 26  
Whalley J. 23  
White A. 46  
Williams G. C. 28  
Winkel R. 36  
Wolter S. C. 10

Xing Ch. 23

**Zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym  
jako % populacji ogółem**

| <b>Kraj</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Austria     | 18,9        | 19,2        | 18,5        | 18,8        |
| Belgia      | 20,8        | 21,0        | 21,6        | 20,8        |
| Bułgaria    | 49,2        | 49,1        | 49,3        | 48,0        |
| Cypr        | 24,6        | 24,6        | 27,1        | 27,8        |
| Czechy      | 14,4        | 15,3        | 15,4        | 14,6        |
| Dania       | 18,3        | 18,9        | 19,0        | 18,9        |
| Estonia     | 21,7        | 23,1        | 23,4        | 23,5        |
| Finlandia   | 16,9        | 17,9        | 17,2        | 16,0        |
| Francja     | 19,2        | 19,3        | 19,1        | 18,1        |
| Grecja      | 27,7        | 31,0        | 34,6        | 35,7        |
| Hiszpania   | 26,1        | 26,7        | 27,2        | 27,3        |
| Holandia    | 15,1        | 15,7        | 15,0        | 15,9        |
| Irlandia    | 27,3        | 29,4        | 30,0        | 29,5        |
| Islandia    | 13,7        | 13,7        | 12,7        | 13,0        |
| Litwa       | 34,0        | 33,1        | 32,5        | 30,8        |
| Łotwa       | 38,2        | 40,1        | 36,2        | 25,1        |

**cd. Zagrożeni ubóstwem lub wykluczeniem społecznym  
jako % populacji ogółem**

| <b>Kraj</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Luksemburg  | 17,1        | 16,8        | 18,4        | 19,0        |
| Malta       | 21,2        | 22,1        | 23,1        | 24,0        |
| Niemcy      | 19,7        | 19,9        | 19,6        | 20,3        |
| Norwegia    | 14,9        | 14,5        | 13,7        | 14,1        |
| Polska      | 27,8        | 27,2        | 26,7        | 25,8        |
| Portugalia  | 25,         | 24,4        | 25,3        | 27,5        |
| Rumunia     | 41,4        | 40,3        | 41,7        | 40,4        |
| Słowacja    | 20,6        | 20,6        | 20,5        | 19,8        |
| Słowenia    | 18,3        | 19,3        | 19,6        | 20,4        |
| Szwajcaria  | 17,2        | 17,2        | 17,5        | 16,3        |
| Szwecja     | 15,0        | 16,1        | 15,6        | 16,4        |
| W. Brytania | 23,2        | 22,7        | 24,1        | 24,8        |
| Włochy      | 24,5        | 28,2        | 29,9        | 28,4        |
| Węgry       | 29,9        | 31,0        | 32,4        | 33,5        |

*Źródło: Eurostat.*