



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

12

WARSZAWA

2015

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	V
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-18
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	19-20
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	21-23
IV. Wynagrodzenie	24-28
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	-
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	-
VII. Prawo pracy	29-31
VIII. Zabezpieczenie społeczne	32
IX. Warunki i jakość życia	33-47
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	48-50
Indeks alfabetyczny	117
Tablica statystyczna: Płaca godzinowa pracowników produkcyjnych	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Int. J. Comp. Labour Law* – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2015 nr 4
- Int. J. Hum. Resour. Manage.* – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 21–22
- Int. Labour Rev.* – International Labour Review, Geneva 2015 nr 3
- J. Labor Res.* – Journal of Labor Research, Fairfax 2015 nr 4
- J. Soc. Secur. Law* – Journal of Social Security Law, Mytholmroyd 2015 nr 3
- Labor Law J.* – Labor Law Journal, Chicago 2015 nr 3
- New Technol. Work Employ.* – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2015 nr 3
- Rev. Belge Secur. Soc.* – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2015 nr 2
- Rev. Fr. Aff. Soc.* – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2015 nr 3
- Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2015 nr 10, 11, 12
- Trav. Empl.* – Travail et Emploi, Paris 2015 nr 142
- WSI Mitt.* – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 8

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. 26, 31.

Did the introduction of private contractors improve turnover to employment in the Swedish labour market / K. Sund // *J. Labor Res.* - 2015, nr 4, s. 389-408, tab. bibliogr.

Czy korzystanie z usług prywatnych firm usprawniło proces skutecznego poszukiwania pracy w Szwecji?

W ciągu ostatnich lat, prywatne firmy weszły na rynki uprzednio zdominowane przez sektor publiczny. Zewnętrzne kontraktowanie tradycyjnie publicznych usług jest uzasadniane twierdzeniem, iż sektor prywatny dostarcza usługi w sposób efektywniejszy i tańszy. Konkurencyjność prowadzi do niższych kosztów i wyższej wydajności, jednakże z tych samych powodów, jeśli jakość usług nie jest wyspecyfikowana w kontrakcie, konkurencyjność prowadzi również do ich niskiego standardu. W 2006 roku rząd, który doszedł wówczas do władzy, polecił publicznym służbom zatrudnienia wprowadzić firmy prywatne na rynek usług świadczonych poprzednio jedynie przez instytucje państwowe. Autorka przeprowadziła analizę porównującą czas potrzebny na znalezienie zatrudnienia w tych sektorach rynku pracy, które współpracowały z kontrahen-

tami prywatnymi względem sektorów, które takiej współpracy nie podjęły. Badania dotyczyły programu „Gwarancja Pracy i Rozwoju”, zainicjowanego w 2007 roku. Program ten obejmuje wsparciem jedynie bezrobotnych pozostających poza rynkiem pracy ponad 300 dni, którzy potrzebują efektywnej pomocy w jak najszybszym zdobyciu zatrudnienia. Korzystając z danych szwedzkich publicznych służb zatrudnienia, autorka stwierdziła, iż obszary rynku pracy współpracujące z firmami prywatnymi osiągnęły gorsze wyniki niż te, gdzie współpracy tej nie podjęto. Zjawisko to może wynikać z różnych przyczyn, ale niewątpliwie jedną z nich jest nie wypracowanie optymalnej formy kontraktu na wykonanie usług, zawierającego jedynie bardzo ubogą strukturę bodźców. Ponadto, zaangażowanie prywatnych kontrahentów zwiększyło obciążenie administracyjne personelu publicznych służb zatrudnienia.

Do employees reciprocate to intra-firm trainings? An analysis of absenteeism and turnover rates / P. Kampkötter, K. Marggraf // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 21-22, s. 2888-2907, rys. tab. bibliogr.

Czy pracownicy biorą udział w szkoleniach wewnątrz firmowych? Analiza absencji i fluktuacji.

Ten artykuł przyczynił się do debaty poświęconej wzajemnemu łączeniu motywów pracowników i praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, poprzez studiowanie efektów behawioralnych szkoleń wewnątrz firmowych, poświęconych brakom zachowań i możliwości zmiany. Zastosowano strukturę wymienną produktu w postaci behawioralnej perspektywy, która pozwala zrozumieć dlaczego firmy inwestują w szkolenia zapewniające potrzebne umiejętności. Pracownicy mogą doceniać „prezent” w postaci sponsorowanych przez firmę szkoleń na wyższym poziomie oraz tych wymagających zobowiązań i wyższych kosztów. Autorzy wykorzystują podejście oparte na danych pochodzących z wielonarodowych firm, wykazujących, że w stosunku do przewidy-

wanego kapitału ludzkiego, szkolenia prowadzą do spadku obrotu stawek. Autorzy omawiają duże znaczenie szkoleń wewnątrz firmowych dla pracowników o niższym szczeblu piastowanego stanowiska, które są ważnym rozwiązaniem również dla nowych albo już zatrudnionych pracowników.

L'emploi et la formation professionnelle après la sixième réforme de l'Etat : quelles perspectives (en particulier à Bruxelles) ? / D. Dumont // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 2, s. 307-409.

Zatrudnienie i szkolenia zawodowe po szóstej reformie państwa: jakie perspektywy (szczególnie dla Brukseli).

W kontekście tzw. szóstej reformy państwa, przeprowadzonej w Belgii, autor postanawia przyrzeć się bliżej istniejącemu w tym kraju podziałowi kompetencji w zakresie obszaru rynku pracy. Aby lepiej zrozumieć istniejącą w tym kraju sytuację, zaleca cofnięcie się do lat 80. XX wieku, gdy powstawały przepisy, które dawały tamtejszemu rządowi federalnemu szerokie prerogatywy w zakresie kształtowania funkcjonowania otoczenia rynku pracy. Z kolei rola regionów w realizacji polityk rynku pracy była znacznie ograniczona. Przyjąć należy, że sama wspomniana szósta reforma państwa stanowiła kolejny etap w powolnym procesie przekształcania państwa belgijskiego. W efekcie wprowadzonych zmian, rząd federalny zachował kompetencje w zakresie

prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, podczas gdy przy regionach znalazły się sprawy związane z polityką zatrudnienia, w tym te powiązane ze szkoleniami zawodowymi. Reasumując, w rękach regionów znalazły się sprawy, które wcześniej były w całości w gestii rządu federalnego. Autor zastanawia się, jak powyższa reforma wpłynie na bardzo specyficzny region Brukseli, charakteryzujący się dużym bezrobociem, m.in. z powodu sporej liczby niewykwalifikowanych imigrantów.

False self-employment and other precarious forms of employment in the “Grey Area” of the labour market / A. Thörnquist // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 411-429.

Sztuczne samozatrudnienie i inne niepewne formy zatrudnienia w szarej strefie rynku pracy.

Celem artykułu jest analiza problemu sztucznego samozatrudnienia i innych prekaryjnych form zatrudnienia w szarej strefie rynku pracy w Szwecji. Autorka wyjaśnia dlaczego to zjawisko rozwija się oraz tłumaczy, jak wpływa ono na pracowników, stosunki pracownicze oraz standardy pracy etatowej. Jej zdaniem praca „na czarno” staje się coraz bardziej powszechna w Szwecji w ostatnich latach, nie tylko w kontekście migracji ze wschodu Europy na zachód, ale także wśród rdzennych Szwedów. Badania oparto na danych pochodzących z sektora budowlanego, transportu drogowego i usług. w zakresie sprzątania. W obszarze budownictwa i transportu drogowego samoza-

trudnienie i jego pochodne formy rozprzestrzeniły się w Szwecji na skutek presji dotyczącej obniżenia cen i zarobków. Tak więc zmuszanie pracowników do przejścia na samozatrudnienie powoduje przeniesienie na nich kosztów, ryzyka oraz zobowiązań finansowych. Dotyczy to zarówno zagranicznych jak i szwedzkich pracowników. W zakresie usług sprzątania zjawisko sztucznego samozatrudnienia dotyczy przede wszystkim szwedzkiego wewnętrznego rynku pracy. Powodem jest w tym przypadku, możliwość skorzystania przez pracodawców z rezerwowej grupy taniej siły roboczej finansowanej z podatków, zapewnianej przez publiczne służby zatrudnienia, a także wyłanianie dostawców tych usług w procesie zamówień publicznych, gdzie Zamawiający (organy państwowe i samorządowe) stosuje przede wszystkim kryterium ceny.

Flüchtlinge und Arbeitsmarkt. Prekarität verhindern - Perspektiven für alle schaffen / S. Janczyk // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 11, s. 394-399, tab.

Uchodźcy i rynek pracy. Uniknąć prekariatu – stworzyć dla wszystkich perspektywę.

W kontekście napływu do Niemiec wielkiej rzeszy uchodźców, których liczba pobija kolejne rekordy, autor proponuje się przyjrzeć perspektywom jakie mają oni w Niemczech, a także ramom prawnym, które tworzą otoczenie, w którym przyszło im funkcjonować po przybyciu do tego kraju. Jednocześnie przyznaje, że pomimo wielkiego zaangażowania różnych urzędów, wiele jeszcze pozostało do zrobienia, jak chociażby w przypadku spraw związanych z rejestracją czy załatwieniem wniosków o azyl składanych przez uchodźców. Również w przypadku integracji uchodźców z rynkiem pracy istnieje duży margines do działania, zwłaszcza, ze względu na niskie kwalifikacje uchodźców, w obszarze edukacji i szkoleń. To z kolei sprawia, że potrzebne są działania, w postaci np.: niższej płacy minimalnej, zachęcające pracodawców do zatrudnie-

nia uchodźców. Jednak autor uważa, że tego typu kroki, nieakceptowane zresztą przez związki zawodowe, są niewystarczające i generują niepotrzebną konkurencję na rynku pracy. W przeciwieństwie do tego potrzebne są daleko idące działania, które stworzą odpowiednie perspektywy i zabezpieczenie dla wszystkich grup, w tym również dla uchodźców. Wymaga to podjęcia działań o dużo bardziej kompleksowym charakterze, których wyrazem może być tzw. pakiet azylowy, przyjęty w końcu ub. roku w Niemczech. Wspomniane regulacje wniosły ze sobą szereg nowych rozwiązań, np.: poprzez wprowadzenie dla uchodźców pochodzących z bezpiecznych krajów, trwałego zakazu podejmowania pracy. Również w przypadku, innych cudzoziemców ubiegających się o azyl sytuacja nie jest prosta, gdyż, mimo że po okresie karencji mogą oni ubiegać się o pracę, to każdorazowo wymagane jest od nich posiadanie zezwolenia z urzędu ds. cudzoziemców. Do innych zmian wprowadzonych przez powyższy pakiet należy zaliczyć ułatwienie podejmowania przez cudzoziemców pracy tymczasowej. Analizując obowiązujące ramy autor dochodzi do wniosku, że nie tylko utrudniają one podjęcie zatrudnienia przez uchodźców, ale także zwiększają prawdopodobieństwo wykonywania przez nich tzw. niepewnego zatrudnienia.

Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland / A. Busch- Heizmann // *WSI Mitt.* - 2015, nr 8, s. 571-582, rys. tab. bibliogr.

Zawody damskie, zawody męskie i „drzwi obrotowe” – rozmiar i implikacje dla zachodnich i wschodnich Niemiec.

Autor wykorzystując aktualne dane pochodzące z nowej klasyfikacji zawodów Federalnego Urzędu Statystycznego – wersja 2010, stara się poznać jak wygląda sprawa segregacji zawodowej ze względu na płeć w Niemczech ogółem, oraz w ich wschodnim i zachodnim regionie. Jednocześnie poszukuje odpowiedzi na pytanie co jest przyczyną obserwowanej od początku lat 90. stabilności w segregacji zawodowej ze względu na płeć w Niemczech. Analizując dane dotyczące segregacji zawodowej ze względu na płeć autor dostrzega trend polegający na przechodzeniu z zawodów będących nietypowymi ze względu na płeć do zawodów dla płci typowych. Sięgając po doświadczenia amerykańskie zasugerował, że za powyższą prawidłowość może odpowiadać

tzw. „mechanizm obrotowych drzwi”, polegający na rezygnacji po pewnym czasie z pracy przez kobiety i mężczyzn w zawodach nie będących typowymi zawodami ze względu na ich płeć. Z drugiej strony za tego typu decyzjami mogą się również kryć odmienne preferencje kobiet i mężczyzn, oraz panujące stereotypy ze względu na płeć, które wszakże stanowią jeden z czynników kryjących się za wspomnianym trendem. Być może przechodzenie kobiet z zawodów typowo męskich do zawodów bardziej kojarzonych z własną płcią, ma związek z funkcjonującymi mechanizmami kontroli społecznej, które w trakcie kariery zawodowej reprodukuja segregację zawodową ze względu na płeć oraz tworzą bariery strukturalne skutecznie utrudniające przejście do innych zawodów.

Informality in a micro economy: measurement, composition and consequences / M. Besim, T. Ekici, G.P. Jenkins // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 353-371, rys. tab. bibliogr.

Nieformalność w mikroekonomii: pomiar, struktura i konsekwencje.

Niniejszy artykuł mierzy zasięg i niezarejestrowany dochód generowany przez nieformalne zatrudnienie w mikroekonomii, charakteryzującej się słabym zarządzaniem. Istnieje kilka powodów dla których powinno się dokładniej badać mikroekonomię. Po pierwsze, ponieważ nieformalni pracownicy nie są nigdzie zarejestrowani, mogą unikać płacenia podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, przyczyniając się w ten sposób do zwiększenia deficytu budżetu fiskalnego i socjalnego. Często konsekwencją takiej sytuacji jest zwiększenie wysokości podatków lub nałożenie nowych podatków na zarejestrowanych pracowników. Po drugie, statystyki dotyczące siły roboczej, wzrostu gospodarczego, przychodu narodowego i zbiorowej konsumpcji będą mylące jeśli poprawnie nie zmierzy się nieformalnych rynków pracy. Do prze-

przewodzenia badania użyto ankiet gospodarstwa domowego i danych ze spisu ludności. Pomogły one określić ilość niezarejestrowanych pracowników na Cyprze Północnym i przeanalizować charakter nieformalnego zatrudnienia w latach 2004–2011. Nieformalni pracownicy to głównie obywatele niezarejestrowani w systemie zabezpieczenia społecznego, nielegalnie zatrudnieni imigranci lub osoby, które wykonują dodatkową pracę, której nie zarejestrowały. Biorąc pod uwagę wartość dodaną, szacunkowy rozmiar nieformalnej gospodarki to 9,1% i 12,2% narodowego produktu brutto (NPB) odpowiednio w latach 2006 i 2011.

Nothing ventured, nothing gained! How and under which conditions employers provide employability-enhancing practices to their older workers / M. Fleischmann, F. Koster, J. Schippers // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 21-22, s. 2908-2925, rys. tab. bibliogr.

Bez ryzyka nie ma osiągnąć! W jaki sposób i pod jakimi warunkami pracodawcy w praktyce zwiększają zatrudnienie starszych pracowników.

Zapewnianie zwiększonego zatrudnienia zazwyczaj odnosi się do szkoleń czy kursów. W praktyce dzięki nim starsi pracownicy mogą podtrzymać osiągnięte umiejętności pracownicze. Rynek pracy, w kontekście starzejącego się społeczeństwa i siły roboczej, oferuje starszym pracownikom wzrastającą i znaczącą rolę. Studium skupia się na analizie sposobu, w jaki pracodawcy w praktyce podtrzymują i zwiększają zatrudnienie starszych pracowników. Analiza danych niemieckich udowadnia, że pracodawcy łatwo i tanim kosztem wdrażają praktyki zapewnienia zwiększania zatrudnienia. Wnioski te powielają wcześniejsze badania, a także wyjaśniają czemu w przekierowaniu za-

trudnienia powinno się rozważyć prawdopodobieństwo zatrzymania starszych pracowników na rynku pracy. Poza tym studium udowadnia, że cechy organizacyjne i rynek pracy oddziałują na decyzje pracodawców o zwiększeniu zatrudnienia starszych pracowników. Autorzy sugerują, że do przyswojenia praktyki zapewnienia zwiększania zatrudnienia, mogą być potrzebne środki polityki personalnej organizacji.

Une lecture institutionnelle des différences de qualité du travail et de l'emploi entre la France et les États-Unis / Ch. Levionnois // *Trav. Empl.* - 2015, nr 142, s. 21-39, rys. tab.

Analiza instytucjonalna rozbieżności w jakości pracy i zatrudnienia pomiędzy Francją i Stanami Zjednoczonymi.

Rozważania autora ogniskują się wokół tematu jakości pracy i tego, jak ona wygląda w przypadku osób zaliczanych do drugiego pokolenia emigrantów we Francji i USA. W celu przedstawienia sytuacji na rynku pracy emigrantów zaliczanych do tej grupy, autor sięgnął po dane pochodzące z dwóch różnych badań rynku pracy – *Emploi en continu* oraz *Current Population Survey*, obejmujące lata 2008–2012. Badacz analizując kwestie jakości pracy oraz zatrudnienia w objętych analizą krajach, oparł się w swojej pracy na wymiarze kompensacji, bezpieczeństwa pracy oraz godzinach pracy. Przeprowadzona analiza pozwoliła stwierdzić, że w obu badanych krajach dzieci imigrantów posiadają pracę charakteryzującą się gorszą jakością niż praca wykonywana

przez krajowców. W przypadku innych wymiarów objętych badaniem, nie znaleziono dowodów na istnienie tak istotnych różnic. Ponadto zaobserwowano, iż nierówność mająca swoje źródło w pochodzeniu, jest częściej obserwowana we Francji niż w USA. Z posiadanych danych można było również wywnioskować, iż do lepszej jakości pracy we Francji, w porównaniu do USA, mogą przyczyniać się funkcjonujące w tym kraju instytucje rynku pracy. Ma to jednak również drugą stronę modelu, która polega na tym, iż przyczyniają się one do wzmocnienia istniejących nierówności pomiędzy krajowcami a imigrantami z drugiego pokolenia, sprawiając, że dostęp do pracy staje się dla nich dużo trudniejszy.

Out of the shadows: classifying economies by the extent and nature of employment in the informal economy / C. C. Williams // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 331-351, rys. tab. bibliogr.

Wyjście z cienia: klasyfikacja gospodarek na podstawie zasięgu i natury zatrudnienia w gospodarce nieformalnej.

Artykuł przedstawia typologię klasyfikowania krajów na podstawie zasięgu i natury zatrudnienia w gospodarce nieformalnej, zamiast na podstawie struktury ich formalnej gospodarki. Badanie takie nie tylko podkreśla dominujący charakter takiego zatrudnienia, ale także odwraca uwagę od formalnego rynku pracy, gdzie skupiona jest mniejszość globalnego zatrudnienia i kieruje ją na zatrudnienie w nieformalnej gospodarce, gdzie pracuje większość społeczeństw państw rozwijających się. Artykuł analizuje dane Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) dotyczące zatrudnienia w gospodarce nieformalnej w 36 krajach rozwijających się i pokazuje, że wśród tych państw istnieje korelacja pomiędzy różnicami w stopniu i intensywności nieformalizacji a rozbież-

nościami we wskaźnikach społecznych i gospodarczych takich jak, poziom produktu narodowego brutto (PNB) przypadający na mieszkańca, korupcja, bieda, opodatkowanie i wkład społeczny. Artykuł kończy się omówieniem konsekwencji wyników badań dla teorii i polityki.

Pressures towards and against formalization: regulation and informal employment in Mozambique / P. Dibben, G.Wood, C.C. Williams // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 373-392, tab. bibliogr.

Naciski w stronę i przeciwko formalizacji: przepisy a nieformalne zatrudnienie na przykładzie Mozambiku.

Nieformalna gospodarka uzasadnia powszechny rodzaj zatrudnienia w wielu rozwijających się krajach. Teoria regulacji sugeruje, że wszystkie działania gospodarcze charakteryzują się skomplikowanym połączeniem formalnych i nieformalnych przepisów. Na przykładzie Mozambiku artykuł bada naciski kierowane w stronę formalizacji oraz przeciwko niej, a także formy jakie może przyjąć regulacja zatrudnienia. W tym celu sięga po badania jakościowe oparte na dogłębnych wywiadach i obserwacjach. Wyniki analizy pokazują jak bardzo ambiwalentna jest rola jaką odgrywa państwo w promowaniu sformalizowania nieformalnej gospodarki. Podejście państwa do tej kwestii zawiera w sobie zarówno elementy „postępowe”, które kon-

centrują się na modernizacji przepisów i instytucji, jak i elementy „konserwatywne”, które hamują proces zmiany.

Quels effets des baisses de durée d'indemnisation sur la durée de chômage et le type d'emploi repris ? La cas des lois Hartz / B. Amable, B. Francon // *Trav. Empl.* - 2015, nr 142, s. 85-98, rys. tab. bibliogr.

Jakie były efekty cięć w okresie trwania zasiłków na okres trwania bezrobocia i jakość pracy. Przypadek reformy Hartza.

Reformy rynku pracy przeprowadzone w Niemczech w pierwszej połowie lat 2000. stanowiły dla autorów pretekst do bliższego przyjrzenia się i zbadania mikroekonomicznych efektów jednego z założeń wspomnianej reformy, jaką była redukcja okresu kompensacji w przypadku grupy osób bezrobotnych w wieku ponad 45 lat. Autorzy w swoich rozważaniach szczególną uwagę skoncentrowali na dwóch potencjalnych skutkach tych działań, do których zaliczali odsetek podjęć pracy oraz osiągnięcia odnotowywane w okresie po wyjściu z bezrobocia, postrzegane zarówno przez pryzmat stabilności nowych miejsc pracy, jak i jakości pracy, postrzeganej z kolei poprzez rodzaj czy raczej charakter posiadanej umowy o pracę. Wykorzystane przez bada-

czy podejście badawcze pozwoliło stwierdzić, iż efekty wspomnianych niemieckich reform rynku pracy były raczej ograniczone. W przypadku np.: uwzględniania okresu trwania bezrobocia stwierdzono, że jedynie w przypadku bezrobocia obejmującego przedział wiekowy 50–59 lat, reforma w jakiejś mierze wpływała na sytuację tej grupy osób bezrobotnych. Autorzy przepuszczają, iż wspomniana sytuacja może w jakiejś mierze mieć związek z faktem, iż wcześniej, przed wprowadzeniem reform Hartza, status bezrobotnego był wykorzystywany w Niemczech, jako swego rodzaju etap na drodze ku przejściu na wcześniejszą emeryturę. Jednocześnie autorzy przyznali, iż pewne obserwacje wskazywały również na negatywny wpływ wspomnianych reform rynku pracy na jakość pracy.

SMARTer indicators for decent work in a post-2015 development agenda: a proposal / M. Ostermeier, S. Linde, J. Laz // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 285-302, tab. bibliogr.

Lepsze wskaźniki określające pracę godziwą w programie rozwoju po roku 2015: propozycja.

Wskaźniki zatrudnienia używane w Milenijnych Celach Rozwoju (MDG) posiadają takie wady jak m.in. problemy z dokładnymi obliczeniami, niewłaściwe zastosowanie zagregowanych danych statystycznych, możliwość wieloznacznej interpretacji oraz założenie, że nie można ich zastosować do krajów rozwijających się. Z powodu tej krytyki niniejszy artykuł proponuje nowy zestaw czterech wskaźników opracowanych przy użyciu koncepcji SMART, która pomaga w ocenie ich jakości. Nowe wskaźniki określające produktywnie zatrudnienie i przyzwoitą pracę, to: wzrost wartości dodanej pracy na pracownika, ilość pracujących biednych, udział pracowników otrzymujących mniej niż absolutne minimum za wykonywaną pracę, oraz udział pracowników

otrzymujących mniej niż 60% średniego wynagrodzenia. Użycie nowych wskaźników na przykładzie Ugandy i Peru, pokazuje, że pokonują one większość istotnych ograniczeń starych parametrów i kładą szczególny nacisk na równość.

Trendwende am Arbeitsmarkt seit 2005: Jobboom mit Schattenseiten / C. Sperber, U. Walwei // *WSI Mitt.* - 2015, nr 8, s. 583-592, rys. tab. bibliogr.

Zmiana trendu na rynku pracy od 2005 roku: boom zatrudnieniowy z jego ciemną stroną.

Autorzy kreślą obraz sytuacji panującej na rynku pracy w Niemczech na przestrzeni ostatnich lat, przypominając przy tym, iż przez wiele lat po zjednoczeniu Niemcy, ze swoim pograżonym w kolejnych recesjach rynkiem pracy, były postrzegane bardzo źle w Europie. Jednak zmiany gospodarcze jakie zaszły w tym kraju w drugiej połowie lat 2000. sprawiły, że obraz Niemiec, jako tzw. „chorego człowieka Europy” odszedł w zapomnienie. W przeciwieństwie do tego zaczęto mówić o tzw. niemieckim cudzie zatrudnieniowym, w efekcie którego dzięki ożywieniu gospodarczemu doszło do silnego wzrostu zatrudnienia i spadku stopy bezrobocia. Niemniej jednak, autorzy przestrzegają przed nadmiernym optymizmem wskazując, że pozytywna zmiana na rynku pracy ma również swoje ciemne strony, z którymi związane są nowe problemy

na rynku pracy. Z nakreślonego obrazu wynikało, iż zmiana trendu na rynku pracy w Niemczech była związana również z rozwojem nieodpowiednich dla pracowników struktur zatrudnienia, które prowadziły do wzrostu nierówności w zatrudnieniu. Wyraziło się to we wzroście atypowego i nisko płatnego, pozbawionego stabilności i ochrony socjalnej zatrudnienia. Zjawisko to było zresztą przedmiotem krytyki nie tylko ze strony niemieckich związków zawodowych, ale również badaczy międzynarodowych i organizacji OECD, którzy wskazywali, iż wysoką konkurencyjność gospodarki niemieckiej udało się uzyskać dzięki niskim płacom i wysokiemu udziałowi osób zatrudnionych na czas określony. Skłoniło to badaczy do przyjrzenia się, czy uzasadnione są krytyczne postawy wobec obserwowanych tendencji rozwoju na niemieckim rynku pracy. W celu wyjaśnienia tych wątpliwości skupiono się na zmianach w obszarze zatrudnienia, obejmujących jego aspekty związane ze stabilnością, czasem pracy czy zabezpieczeniem egzystencji. Badaczy interesowało również to jak wyglądają szanse na przejście z mniej stabilnego do w pełni zabezpieczającego egzystencję zatrudnienia oraz czy obserwowane obecnie tendencje mają trwały charakter.

Understanding the connections between temporary employment agencies and migration /
Ch. Forde [et al.] // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 357-370.

Zrozumienie powiązań pomiędzy agencjami pracy tymczasowej i migracją.

Już dawno temu zauważono powiązania pomiędzy agencjami zatrudnienia a imigrantami. Jednakże w literaturze przedmiotu podkreśla się, że stosunki te wciąż ulegają zmianom. Opierając się na badaniach przeprowadzonych w latach 2005–2012, autorzy artykułu koncentrują się na trzech kluczowych kwestiach. Na korzystaniu przez imigrantów z agencji zatrudnienia, strategiach stosowanych przez te agencje względem imigrantów oraz na skutkach korzystania przez imigrantów z agencji pracy tymczasowej, które są jednym z najpopularniejszych źródeł zdobywania pracy przez imigrantów. W niektórych sektorach i regionach Wielkiej Brytanii jeśli chcą oni zdobyć zatrudnienie, są wręcz całkowicie zależni od agencji. Co do strategii stosowanych przez agencje, nie tylko nadają one elastycznej pracy charakter zinstytucjonalizowany, ale także wpajają imigrantom określony reżim postępowania premiując rzetelność i dyspo-

zycyjność. W ten sposób dostęp do bardziej stabilnych form pracy jest możliwy jedynie poprzez rozpoczęcie zatrudnienia dzięki pośrednictwu tymczasowej agencji pracy. Zdaniem autorów agencje dopasowują swoje strategie działania do potrzeb i możliwości imigrantów, ale efekty jakie te strategie przynoszą, są często dla imigrantów negatywne. W wielu przypadkach imigranci otrzymują dużo wyższe wynagrodzenie, niż w ich kraju rodzinnym, ale jest to okupione wykonywaniem zajęć poniżej poziomu ich wykształcenia i kwalifikacji oraz brakiem możliwości otrzymania stałej pracy.

Von der Arbeitsmarktpolitik vernachlässigt Langzeitarbeitslose: warum ihre Zahl seit fünf Jahren stagniert / W. Adamy // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 12, s. 446-451, rys. tab.

Długotrwałe bezrobotni zaniedbani przez politykę rynku pracy: dlaczego od pięciu lat ich liczba się nie zmienia?

Autor postanawia przyjrzeć się sytuacji osób długotrwałe bezrobotnych w Niemczech. W tym celu prezentuje obraz, z którego wyłania się wizja pewnego zastoju na rynku pracy osób długotrwałe bezrobotnych. Pomimo poprawy koniunktury gospodarczej w Niemczech, wielkość długotrwałego bezrobocia, po początkowym spadku w wyniku wprowadzenia w 2006 roku prawa Hartz IV, gdy bez pracy było prawie 1,9 mln osób długotrwałe bezrobotnych, zmniejszyła się do ok. 1,1 mln i od kilku lat oscyluje w granicach ok. 37,0% ogółu bezrobotnych. W efekcie tej stagnacji można powiedzieć, że długotrwałe bezrobotni nie korzystają prawie wcale z poprawy sytuacji na rynku pracy i koniunktury gospodarczej. Z przeprowadzonej analizy wynika, że szanse zatrudnieniowe długotrwałe bezrobotnych na regularnym rynku pracy są ograniczone

i zasadniczo adresowany do nich system Hartz IV nie stanowił jakiegoś przełomu w tej kwestii. W konsekwencji osoby pozostające bez pracy i potrzebujące wsparcia, często tkwią w bezrobociu przez wiele lat. Analizując przyczyny tego zjawiska oraz działania, które mogłyby się przyczynić do poprawy sytuacji osób długotrwale bezrobotnych, autor wskazuje na przyczynę w postaci deregulacji rynku pracy zmniejszającej szanse na pracę osób charakteryzujących się trudnościami w pośrednictwie. Do przyczyn wpadania w długotrwale bezrobocie zaliczano również nastawienie na krótkotrwale aktywizowanie, przy zaniedbaniu trwałej integracji osób bezrobotnych. Problemem jest również znajdowanie przez długotrwale bezrobotnych pracy, która nie ma stabilnego charakteru i jest również nisko płatna. W celu poprawy szans osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, należałoby poprawić skuteczność integracji w ramach pośrednictwa pracy oraz przebudować szkolenia zawodowe i zdobywanie kwalifikacji przez bezrobotnych. Konieczne są również działania na rzecz poprawy sytuacji językowej migrantów. Wspieranie kompetencji językowych jest bowiem kluczowe dla ich integracji z rynkiem pracy. Istotne jest również dalsze wspieranie długotrwale bezrobotnych, także po skutecznym pośrednictwie pracy.

Wage reduction of Portuguese civil servants and their attitudes : the psychological contract perspective / M. J. Chambel, R. Fortuna // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 21-22, s. 2853-2871, rys. tab. bibliogr.

Redukcja pensji portugalskich urzędników a ich nastawienie: psychologiczna perspektywa umowy.

Studium opiera się na modelu psychologicznej teorii umów. Przewiduje ono empiryczne testy oraz konsekwencje pogwałcenia psychologicznych umów (PCV) spowodowanych redukcją wynagrodzeń portugalskich urzędników. Artykuł opiera się na badaniu próby 212 pracowników różnych sektorów, pracujących w organizacjach publicznych i pełniących różne obowiązki z zastrzeżeniem różnych stopni redukcji wynagrodzeń. W badaniu do zanalizowania danych użyto strukturalnego modelu równania. Wyniki pokazują, że atrybuty pracownicze naruszenia psychologicznych umów, są powiązane z postrzeganiem PCV. Wnioski sugerują, że urzędnicy publiczni posiadają odmienne psychologiczne umowy, a PCV organizacji zatrudniających jest powiązane z PCV

instytucji publicznych. Ponadto PCV instytucji publicznych utworzono w celu objaśnienia zależności pomiędzy znaczeniem redukcji płac a PCV organizacji zatrudniających. W podsumowaniu autorzy potwierdzają, że PCV organizacji zatrudniającej, pośredniczy w zależności pomiędzy PCV organizacji publicznych a zaangażowaniem i obrotami intencji urzędników. Zatem wnioski końcowe podkreślają użyteczność struktury umów psychologicznych w wyjaśnianiu reakcji urzędników na redukcję wynagrodzenia.

Welfare states and the need for social protection of self-employed migrant workers in the European Union / Ch. Thörnquist // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 391-410, tab.

Państwa opiekuńcze i potrzeba ochrony socjalnej samozatrudnionych migrantów w Unii Europejskiej.

Tak zwane „sztuczne” lub fałszywe samozatrudnienie, staje się coraz większym problemem w Unii Europejskiej, zwłaszcza od roku 2004, kiedy nastąpiło pierwsze rozszerzenie Unii na wschód kontynentu. Chociaż to pojęcie nie jest do końca sprecyzowane z prawnego punktu widzenia, większość definicji opisuje to zjawisko jako ”zakamuflowane zatrudnienie”, w sytuacji kiedy ktoś mający w rzeczywistości status pracownika nie jest w praktyce, w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych i tych związanych z ubezpieczeniem społecznym, tak klasyfikowany. Może to wynikać z preferencji zarówno samych pracowników jak i ich pracodawców. Mając na względzie zróżnicowane systemy opieki społecznej, stosunki pracownicze i rozwiązania legi-

slacyjne w różnych krajach unijnych, artykuł analizuje uzyskane empirycznie wyniki badania dotyczącego samozatrudnienia, przeprowadzonego w 12 krajach członkowskich. Jedynie 1% (3 z 265) ekspertów zaangażowanych w te badania uważało, iż „upozorowane samozatrudnienie” nie stanowi prekaryjnej sytuacji zawodowej. Zdaniem autora objęcie wszystkich pracowników, w tym również samozatrudnionych, ubezpieczeniem socjalnym wydaje się możliwe nawet w ramach istniejących już obecnie rozwiązań prawnych funkcjonujących w Unii Europejskiej. Jest to raczej kwestia dobrej woli i wystarczających środków na szczegółowe przeanalizowanie warunków zatrudnienia w krajach członkowskich Unii.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Flexible work designs and employee well-being: examining the effects of resources and demands / C. L. ter Hoeven, W. van Zoonen // *New Technol. Work Employ.* - 2015, nr 3, s. 237-255, rys. tab. bibliogr.

Modele pracy elastycznej i dobrostan pracownika: badanie wpływu zasobów i zapotrzebowania.

Rozwój technologii w obszarze komunikacji nieustannie zwiększa możliwości przemodelowania środowiska pracy w kierunku większej elastyczności w zakresie czasu, miejsca i sposobu (smartfony, maile, video-konferencje itp.) wykonywania pracy. Chociaż modele pracy elastycznej budzą z reguły wielkie oczekiwania, ostatnie badania wykazują, iż stawiają one znaczące wyzwania przed pracownikami, a nawet mogą szkodzić ich dobrostanowi. Opierając się na modelu „Zapotrzebowanie na Pracę-Zasoby” autorzy udowadniają, iż modele pracy elastycznej są korzystne (w odniesieniu do zasobów opartych na tych modelach) dla dobrostanu pracowników, ale też stawiające wyzwania (w odniesieniu do zapotrzebowania opartego na tych modelach). Wyniki tych badań

pokazują, że modele pracy elastycznej mają kilka aspektów pozytywnych oraz jeden negatywny. Pozytywnym jest wpływ na dobrostan pracownika pod względem równowagi między życiem zawodowym a życiem osobistym, niezależności oraz efektywnej komunikacji, natomiast aspekt negatywny stanowi nieprzewidywalność i brak stałości. Autorzy podkreślają, iż zdaniem niektórych badaczy pozytywne i negatywne aspekty elastyczności czasu i miejsca pracy w zasadzie znoszą się wzajemnie doprowadzając do „efektu zero”. Toteż celem omawianego w artykule badania jest przedstawienie pierwszego ilościowego studium ukazującego jednocześnie i przeciwstawne sobie aspekty dotyczące związku między pracą elastyczną i dobrostanem pracownika.

Precarious posted worlds: posted migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries / L. Berntsen // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 371-389.

Niepewne losy pracowników delegowanych do pracy za granicą na przykładzie holenderskiego przemysłu budowlanego i mięsnego.

Dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca delegowania pracowników, definiuje ich jako osoby, które w ramach swobodnego przepływu osób i pracy wewnątrz wspólnego rynku, przez określony czas wykonują swoją pracę na terytorium kraju członkowskiego innego niż ten, w którym są normalnie zatrudnieni. Chociaż pracownicy ci nie są formalnie pozbawieni praw pracowniczych, to de facto taka sytuacja ma często miejsce. Bazując na badaniach jakościowych autorka artykułu pokazuje, jak taka forma zatrudnienia stwarza społeczno-ekonomiczną niestabilność i niepewność. Udział w życiu społecznym pracowników delegowanych jest ograniczony, zwiększając tym samym ich zależność od pracodawcy. Pracownicy imigranci w holenderskim przemyśle budo-

wlanym i mięsnym, zatrudniani najczęściej na krótki okres czasu, są nieświadomi swoich praw, albo nawet jeśli je znają nie potrafią ich wyegzekwować ani indywidualnie, ani poprzez związki zawodowe. Imigranci zresztą niechętnie przystępują do związków zawodowych w obawie przed utratą pracy. Różnice między dwoma omawianymi sektorami wynikają z długości ich pobytu w Holandii. Pracownicy sektora budowlanego są bardziej mobilni i przemieszczają się regularnie pomiędzy krajami unijnymi, natomiast pracownicy przemysłu mięsnego, choć w ramach wielu krótkoterminowych umów o pracę, to kontynuują pracę w Holandii. Umożliwia im to zaadaptowanie się w środowisku społecznym oraz ułatwia funkcjonowanie z punktu widzenia instytucjonalnego, podczas gdy pracownicy sektora budowlanego migrując z kraju do kraju takich możliwości nie mają

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

The devolution of the human resources function in South African multinational companies / D. N. Davis, J. M. Luiz // *Int. J. Hum. Resour. Manage.*- 2015, nr 21-22, s. 2763-2785, tab. wyk. bibliogr.

Decentralizacja funkcji zasobów ludzkich w wielonarodowych firmach Południowej Afryki.

Przechodzenie do afrykańskich spółek zależnych procesów podejmowania decyzji w zakresie funkcji zasobów ludzkich w wielonarodowych koncernach, jest coraz bardziej znaczące w kontekście gospodarki światowej. Badanie wykazuje zasięg decentralizacji zasobów ludzkich przez wielonarodowe południowoafrykańskie firmy oraz w jaki sposób decentralizacja zasobów ludzkich uzależniona jest od dostępności zasobów firm i umiejętności, a także jaką rolę odgrywa odległość w decentralizacji. Badanie przeprowadzone było z udziałem 13 wielonarodowych, południowoafrykańskich koncernów, działających w obszarze ośmiu przedsiębiorstw w różnych krajach.

Południowoafrykańskie, wielonarodowe koncerny przekazują funkcje transakcyjne do swoich zagranicznych spółek zależnych, przy zachowaniu kontroli nad tymi transakcjami. Jakkolwiek sytuacja ta wydaje się być przejściowa, prace związane z funkcjami transakcyjnymi, są zlecane osobom trzecim albo dzielone z centrami samozatrudnienia. Niektóre narzędzia transformacyjne przekazywane są spółkom zależnym, z zastrzeżeniem umiejętności i dostępnością zasobów oraz zatrudnieniem bardziej wykwalifikowanej kadry działów HR, jak również ustanowieniem Centrum Doskonalenia w centrali. Co się tyczy wymiaru dystansu, autorzy ustalili, że został zminimalizowany wpływ odległości geograficznej, ale czym większa kulturalna, ekonomiczna i administracyjna odległość pomiędzy centralą i zagranicznymi spółkami zależnymi, tym większa decentralizacja funkcji do spółki zależnej.

Fitting the mould : the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making / S. Almeida [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 21-22, s. 2811-2832, rys. tab. bibliogr.

Dopasowanie do formy: rola percepcji pracodawców w podejmowaniu decyzji w procesie rekrutacji imigrantów.

Teoria kapitału ludzkiego zakłada, że przyswojone przez imigrantów-fachowców umiejętności, mogą wpływać na ich pozycję na rynku pracy. Oznacza to, że pracodawcy mają niewielki wpływ na ilość specjalistów wśród imigrantów na rynku pracy. Wykorzystując teorię tożsamości społecznej, autorzy tekstu badają podobieństwo wpływu podejmowania decyzji w procesie rekrutacji specjalistów imigrantów technologii informacyjnej w Nowej Południowej Walii w Australii. Autorzy szacują, jak osoby podejmujące decyzje związaną z zatrudnianiem specjalistów IT, muszą oceniać i identyfikować się z osobami, które w jakiś sposób przypominają im samych siebie, oraz jak mogą wpływać na postrzeganie kandydatury imigrantów, najlepiej pasujących do ich

organizacji. Autorzy szczególnie zwracają uwagę, w jaki sposób poziom ekspozycji różnorodności, pochodzenie decydentów i różnorodność klienteli, może moderować ocenę kandydatów pasujących do organizacji. Jak ubiór, nazwisko, akcent, jawnie wyrażona przynależność religijna, potrafią wpłynąć na postrzeganie przez pracodawcę. Wyniki wskazują, że osoby podejmujące decyzje z niższym poziomem ekspozycji na różnorodność czy pracujące w organizacji interesantów anglosaskich, wydają się być bardziej związane z dopasowaniem organizacyjnym dotyczącym Hindusów, południowo wschodnich Azjatów oraz Chińczyków.

MNEs and flexible working practices in Mauritius / R. Croucher, M. Rizov // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 21-22, s. 2701-2717, tab. bibliogr.

Przedsiębiorstwa wielonarodowe i elastyczne metody pracy na Mauritiusie.

Artykuł porównuje, jak daleko firmy z siedzibą w Afryce, Indiach i na „globalnej północy”, a działające na Mauritiusie, przyjmują wysoko-zaufane, elastyczne metody pracy i jak są one przyjmowane w różnych grupach szerszej praktyki zarządzania pracą. Dane kompleksowe, zebrane na poziomie przedsiębiorstw w 2011 roku wykazały, że afrykańskie i indyjskie firmy, w praktyce zarządzania bardziej zbliżają się do rodzimych firm, niż do tych z północy. Różne grupy firm są zarządzane w nieco odmienny sposób, ale regionalnie, wielonarodowe przedsiębiorstwa działają w podobnym kierunku co firmy rodzime. Można zatem stwierdzić że teoria „regionalizacji” Rugman i Verbeke’a ma zastosowanie w obszarze HR. W dalszej części artykułu autorzy dochodzą do wniosku, że stosunkowo strategiczne podejścia do HRM, oraz środki do rozwoju współzależności pracodawca – pracow-

nik, są odpowiednio, pośrednio i bezpośrednio połączone z elastycznym zakresem pracy.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 17.

Anspruchslöhne: immer noch Unterschiede zwischen Ost und West / Ch. S. Weber,
P. Dees // *WSI Mitt.* - 2015, nr 8, s. 593-603, rys. tab. bibliogr.

**Oczekiwania dotyczące wynagrodzeń: utrzymujące się wciąż różnice pomiędzy
wschodem i zachodem.**

Autorzy zajmują się w artykule zagadnieniem dotyczącym zróżnicowania płacowego pomiędzy wschodnią a zachodnią częścią Niemiec, które pomimo upływu ćwierćwiecza od zjednoczenia kraju, wciąż utrzymuje się na znaczącym poziomie (ok. 23% w 2012 r.). Poszukując przyczyn uporczywego utrzymywania się tej dysproporcji płacowej pomiędzy obiema częściami Niemiec, autorzy wspominają o często przytaczanych wyjaśnieniach, w postaci istnienia różnej sytuacji na rynku pracy czy też różnicach w produktywności, bądź różnej strukturze zatrudnienia czy w wielkości firm. Autorom jednak nie wystarczają te standardowe próby wyjaśnienia tego zjawiska, zwłaszcza, że nie znajdują one potwierdzenia wśród niektórych badaczy i w związku z tym poszukują oni innych przyczyn wyjaśnienia dysproporcji płacowych. Sta-

wiają tezę, iż przyczyn tego zjawiska należy raczej poszukiwać w istniejących wśród pracowników znacznie niższych oczekiwaniach płacowych na wschodzie kraju. Tymczasem wymagania płacowe mają duże znaczenie, zwłaszcza ze względu na fakt, iż z powodu znacznie mniejszego obciążenia na wschodzie Niemiec postanowieniami układów zbiorowych, bezpośrednie indywidualne negocjacje płacowe odgrywają istotną rolę w mechanizmie kształtowania płac. Stanowi to duże wyzwanie dla polityki kształtowania płac i ich dostosowania. Jednocześnie autorzy przypuszczają, że oprócz gotowości do podjęcia pracy za niższą płacę niż osoby pochodzące z zachodu Niemiec, również i inne czynniki mogą mieć wpływ na utrzymujący się pomiędzy obiema częściami kraju dystans płacowy.

Are state workers overpaid? survey evidence from liquor privatization in Washington State / A. Chamberlain // *J. Labor Res.* - 2015, nr 4, s. 347-388, rys. tab. bibliogr.

Czy pracownicy sektora publicznego zarabiają za dużo? Badania oparte na prywatyzacji w sektorze napojów alkoholowych w stanie Waszyngton.

Pytanie, czy pracownicy sektora publicznego są nadmiernie wynagradzani znalazło się w centrum uwagi w ostatnich latach, kiedy zjawiska deficytu w budżecie państwowym oraz pogarszających się planów emerytalnych pracowników państwowych spowodowały wzmożoną lustrację poziomu płac tej grupy zawodowej. Pracownicy ci nie funkcjonują w warunkach konkurencyjnych, są chronieni przez związki zawodowe, mają dodatkowe świadczenia zdrowotne i plany emerytalne. Większość przeprowadzonych badań wskazuje na świadczenia płacowe pracowników szczebla federalnego i centralnego, w porównaniu z sektorem prywatnym, wyższe o 10–20%. Natomiast pracownicy szczebla stanowego lub lokalnego dostają wynagrodzenia tej samej wysokości lub nawet niższe. Autor postanowił zbadać te zależności analizując procesy prywatyza-

cyjne w sektorze przemysłowym, które w efekcie przynoszą, spowodowaną czynnikami zewnętrznymi zmianę miejsca pracy, mogącą być wykorzystaną do oszacowania wynagrodzeń w sektorze publicznym. W artykule zreferowano wyniki badań nad zmianami wynagrodzeń przeniesionych pracowników sektora publicznego, w wyniku prywatyzacji w roku 2012 sektora detalicznego napojów alkoholowych w stanie Waszyngton. Okazało się, że proces prywatyzacji spowodował obniżenie wynagrodzeń o 2,51 dolara lub o 17% (w zależności od zastosowanego modelu ekonomicznego). Obniżka wynagrodzeń w dużo większym stopniu dotyczyła kobiet.

L'impact du salaire minimum sur l'emploi dans les pays en développement: le cas de la Turquie / G. Aslan, D. Kirat // *Trav. Empl.* - 2015, nr 142, s. 41-53.

Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie w państwach rozwijających się: przypadek Turcji.

Autorzy w swoich rozważaniach poświęconych zagadnieniu płacy minimalnej, za cel obrali sobie Turcję i wpływ minimalnego wynagrodzenia na rynek pracy tego kraju, mający bardzo niski wskaźnik udziału siły roboczej i zatrudnienia, wysoką stopę bezrobocia oraz znaczący udział nieformalnego zatrudnienia. W swoich rozważaniach na temat tureckiego rynku pracy, autorzy swoim zainteresowaniem objęli okres zawarty w latach 1988–2013, dla którego zbadali empirycznie wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie osób pracujących poza rolnictwem, przy uwzględnieniu kobiet i mężczyzn oraz podziału na formalny i nieformalny sektor zatrudnienia. Przeprowadzona analiza pozwoliła pokazać, że minimalna płaca wpływa w negatywny sposób na płatne zatrudnienie, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Zdaniem autorów

uzyskane przez nich rezultaty były zgodne z przewidywaniami zawartymi w neoklasycznej teorii ekonomii. Autorzy uzyskali dowody mówiące o tym, że minimalna płaca ma pozytywny efekt dla formalnego zatrudnienia i negatywny wpływ na zatrudnienie o nieformalnym charakterze. Zauważają, że chociaż uzyskane wyniki są sprzeczne z przewidywaniami dot. tradycyjnej konkurencji dwóch sektorów w modelu minimalnej płacy, to były one zbieżne z dowodami pochodzącymi z empirycznej literatury dot. krajów rozwijających się. Wspomniane zjawisko może wynikać z faktu, iż podaż pracy przesuwana się z nieformalnego sektora zatrudnienia w kierunku formalnego, a to z kolei przemawia za tym, iż minimalne wynagrodzenie stanowi istotny instrument w ramach polityk publicznych stosowanych w Turcji i warto aby było stosowane w dalszym ciągu.

Les politiques de lutte contre le travail à bas salaire: ce que nous enseigne l'expérience américaine / P. Osterman // *Trav. Empl.* - 2015, nr 142, s. 9-19, tab. bibliogr.

Polityki dotyczące nisko płatnej pracy: czego możemy się nauczyć z doświadczeń amerykańskich.

Na przykładzie USA autor postanawia przyjrzeć się bliżej zjawisku nierówności na rynku pracy, zwłaszcza, że mają one w tym kraju szeroki i dodatkowo utrwalony charakter, stanowią przedmiot powszechnej uwagi i są przedmiotem działań podejmowanych na szczeblu tamtejszej administracji prezydenckiej. O skali tego zjawiska najlepiej świadczy fakt, że w sektorze niskich płac w tym kraju, w zależności od przyjętej definicji, może tkwić nawet do 30% ogółu osób pracujących. Co ciekawe chociaż zjawisko niskopłatnego zatrudnienia raczej dominuje w sektorze usług, to dodatkowo nisko płatne miejsca pracy są obecne również w całej rzeszy innych branż czy zawodów. Powszechność tego zjawiska powoduje, że jednym z celów polityk publicznych realizowanych w USA, jest redukcja rozmiarów sektora niskich wynagrodzeń.

Śledząc wspomniane polityki autor dochodzi do wniosku, że mają one bardzo zróżnicowany charakter obejmując swym zasięgiem obok płacy minimalnej i polityk ustanawiających czy określających standardy pracy, również działania skierowane wobec związków zawodowych. Warto również podkreślić, iż innowacyjne polityki dot. sektora niskich płac, są w USA rozwijane na poziomie lokalnym. Kształtowane na tym poziomie przez wspólnotowe organizacje i pracowników standardy tzw. godnej płacy, są wdrażane przez lokalne władze i ich subkontraktorów, tworząc powiązanie pomiędzy rozwojem płac i bodźcami do wzrostu gospodarczego.

Social upgrading in globalized production: the case of the textile and clothing industry / C. Gimet, B. Guilhaon, N. Roux // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 303-327, rys. tab. bibliogr.

Awans społeczny w globalnej produkcji: przypadek przemysłu tekstylnego i odzieżowego.

Integracja wertykalna odnosi się do jednej firmy zaangażowanej w różne części produkcji, która współcześnie często odbywa się w ramach globalnej sieci. Ta międzynarodowa fragmentaryzacja produkcji napędzana jest nie tylko przez porównywalną przewagę, ale także decyzje lokalizacyjne najważniejszych firm, które determinują rolę i siłę przetargową lokalnych producentów w ich łańcuchach wartości. Niniejsze studium bada konsekwencje integracji wertykalnej w przemyśle tekstylnym i odzieżowym na przykładzie 26 obfitujących w siłę roboczą krajów na przestrzeni lat 1990–2007. Autorzy sprawdzają, czy udział państw o niskich zarobkach w sieci globalnej produkcji, prowadzi do poprawy wysokości płac lokalnych pracowników. W badaniu zastoso-

wano model z efektami stałymi oparty na danych panelowych. Regresje tego modelu ujawniają, że branża nie zawsze zbiera korzyści wynikające z międzynarodowej integracji handlu. Wręcz przeciwnie, udało się zaobserwować negatywny związek pomiędzy integracją wertykalną a względnie realną płacą w przemyśle tekstylnym i odzieżowym.

VII. PRAWO PRACY

Corporate Social Responsibility - Der Kampf um die EU-Richtlinie / D. Kinderman // *WSI Mitt.* - 2015, nr 8, s. 613-621, rys. bibliogr.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu - walka o dyrektywę UE.

Uchwalenie w nieodległej przeszłości dyrektywy na temat społecznej odpowiedzialności biznesu stanowiło pretekst, nie tylko do bliższego przyjrzenia się regulacjom z nią związanym, ale także do prześledzenia procesu, w wyniku którego te regulacje powstały. Przypomniano przy tym, iż dyrektywa ta wprowadziła wobec przedsiębiorstw zatrudniających ponad 500 osób nowe zobowiązania, zwłaszcza w zakresie ich oddziaływania na uwarunkowania społeczne, ekologiczne oraz niebezpieczeństw wynikających dla innych podmiotów ze względu na działalność tych firm. Chociaż wspomniana dyrektywa była wskazywana jako istotny krok naprzód w drodze do zwiększenia odpowiedzialności przedsiębiorstw, to w rzeczywistości w wyniku długotrwałego procesu procedowania oraz rozmaitych nacisków uległa ona, w stosunku do

pierwotnych założeń, znaczącym zmianom, w wyniku których m.in. w znaczący sposób ograniczony został krąg adresatów – firm do których kierowane były przepisy dyrektywy. Należy podkreślić, iż znaczące zmiany wobec pierwotnego kształtu dyrektywy wynikały z silnego oporu przeciw jej wprowadzeniu. Kraje Unii prezentowały bardzo zróżnicowane podejście wobec dyrektywy, gdyż część z nich popierało projekt regulacji, podczas gdy Niemcy w bardzo silny sposób przeciwstawiały się jej przyjęciu. W opinii autora jednym z czynników, który wpływał na postawy państw i ich organizacji pracodawców wobec projektu dyrektywy, były regulacje obowiązujące w biorących w tworzeniu dyrektywy krajach. Z kolei w przypadku Niemiec duży wpływ na silny opór wobec wspomnianej dyrektywy, miały dysponujące dużym wpływem firmy średniej wielkości.

Legal approaches to combating the exploitation of third-country national seasonal workers / C. Rijken // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 431-451.

Prawne rozwiązania stosowane w celu zwalczania wyzysku w krajach członkowskich pracowników sezonowych spoza Unii Europejskiej.

Dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca pracowników sezonowych ma na celu zwalczanie wyzysku pracowników sezonowych spoza krajów członkowskich. Po dogłębnej analizie uwarunkowań, które mogą być uznane za formy wyzysku, autor przeprowadza ocenę praktycznych możliwości zapisów Dyrektywy w zwalczaniu takiego traktowania pracowników sezonowych. Przyjęcie Dyrektywy w roku 2014 umożliwiło pracownikom o niskich kwalifikacjach zdobycie tymczasowego zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej, zwłaszcza w sektorze rolniczym i turystycznym. Z powodu krótkiego okresu przebywania w Unii, pracownicy ci nie znają swoich praw, ani nie potrafią z nich skorzystać. Czyni ich to podatnymi na wyzysk w różnych formach. Niektóre z nich są oczywiście: złe warunki pracy, współczesne niewolnictwo, handel ludźmi.

Autor przeanalizował inne mniej oczywiste formy złego traktowania pracowników sezonowych i przygotował zestaw wskazówek pozwalających stwierdzić, czy dana sytuacja powinna być traktowana w kategoriach wyzysku pracowniczego. Następnie w artykule opisano różnorodne rozwiązania prawne zapobiegające i zwalczające wyzysk pracowników. Dokonano także oceny, czy wspomniana Dyrektywa uwzględnia kompleksowo powyższe rozwiązania i jest w stanie skutecznie zapobiec praktykom wyzysku pracowników sezonowych w Unii Europejskiej. W podsumowaniu autor zaznaczył, iż skuteczność walki z taką formą wyzysku, zależy w dużym stopniu od gotowości krajów członkowskich do efektywnego wprowadzania, realizowania i monitorowania środków zapobiegawczych w prawie krajowym państw Unii.

Third-Country National Students and Trainees in the EU: Caught between Learning and Work / T. de Lange // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 453-471.

Sytuacja w Unii Europejskiej studentów i stażystów nie będących obywatelami krajów członkowskich : między nauką a pracą.

Zagraniczni studenci i stażyści są przyjmowani w krajach Unii Europejskiej, jeśli celem ich przyjazdu jest nauka. Kraje członkowskie mają jednak obowiązek zapewnić, aby podczas studiów obywatele z krajów nienależących do Unii Europejskiej mogli legalnie pracować przez przynajmniej 10 godzin tygodniowo. Autorka analizuje prawną sytuację studentów i stażystów w Holandii, w porównaniu do nielegalnie przebywających w tym kraju imigrantów. Kolejnym tematem poruszonym w artykule jest praktyka udzielania większej pomocy nielegalnie przebywającym w Holandii i nielegalnie tam zatrudnionym obywatelom krajów spoza Unii Europejskiej, niż studentom i sta-

żystom, którzy tracą zatrudnienie po przeprowadzeniu kontroli przez holenderską inspekcję pracy. Po trzecie autorka opisuje sankcje stosowane w takim przypadku wobec pracodawców. Władze koncentrują się jednak nie na zjawisku wykorzystywania przez pracodawców studentów z krajów nienależących do Unii, lecz na nadużywaniu prawa migracyjnego jako sposobu obejścia regulacji chroniących krajowy rynek pracy. Autorka postuluje polepszenie pozycji studentów i stażystów w zakresie prawa pobytu, prawa do pracy i prawa do równego wynagrodzenia. Sposobem na to nie będzie jednak nakładanie sankcji na pracodawców, u których studenci pracowali kilka godzin dłużej niż dozwolone 10, lecz zastosowanie się do Dyrektywy Unii Europejskiej i oficjalne zezwolenie na pracę w wymiarze 15–20 godzin.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Sécurité sociale et sixième réforme de l'Etat : une perspective de droit européen /
G. Van Limberghen // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 2, s. 411-444.

Zabezpieczenie społeczne i szósta reforma państwa: perspektywa prawa europejskiego.

Autor zajmuje się w artykule skutkami jakie niosła ze sobą przyjęta w 2014 roku tzw. szósta reforma państwa w Belgii, będąca konsekwencją umowy koalicyjnej zawartej kilka lat wcześniej. Obejmowała ona również sprawy związane z zabezpieczeniem społecznym, a dzięki wprowadzeniu zmian w prawie belgijskim, regiony zyskały znaczną swobodę w zakresie tworzenia regulacji, mających wpływ na obszar zabezpieczenia społecznego. Mając na uwadze powyższe autor zastanawia się, czy są one zgodne z prawem funkcjonującym na szczeblu Unii Europejskiej. W artykule skupiono się na poszukiwaniu potwierdzeń tezy, iż prawo Unii Europejskiej umożliwia transfer kompetencji, pod warunkiem, że regiony oraz państwo belgijskie będą szanowały prawa unijne. Autor przyznaje, że prawo unijne może być istotne z uwagi na potrzebę

regulacji sytuacji osób żyjących w innym regionie, niż miejsce wykonywanej przez nich pracy. To z kolei stanowiło punkt wyjścia do zastanowienia się nad tym, czy przeniesienie uprawnień na poziom społeczności i regionów jest zgodne z prawem Unii Europejskiej i w jakim zakresie wspomniane prawo ogranicza je w korzystaniu ze swoich nowych kompetencji. Jest to tym bardziej istotne, iż Unia Europejska, ze swoją tendencją do regionalizacji, wywiera nacisk na państwa członkowskie, by podejmowały działania na rzecz przenoszenia kompetencji z zakresu zabezpieczenia społecznego na niższy poziom.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 18.

Allocations familiales : les enjeux du transfert, à mi-parcours / V. Flohimont, J.-F. Neven // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 2, s. 227-261.

Świadczenia rodzinne, wyzwania związane z transferem w okresie przejściowym.

Belgijski ustawodawca w ramach podejmowanych działań, zdecydował się na przeniesienie świadczeń rodzinnych do instytucji federalnych, modyfikując regulacje pochodzące jeszcze z 1939 r. Autorzy przypominają, że cały ten proces jest rozłożony w czasie na kilka etapów i powinien zakończyć się stworzeniem w pełni funkcjonalnego systemu zapewniającego płatności świadczeń rodzinnych realizowanych przez belgijskie instytucje federalne. Postanowili skupić się na omówieniu zrealizowanych już działań i konsekwencji, jakie się z nimi wiążą, dla zaangażowanych we wspomniany proces instytucji. W celu ukazania pełniejszego obrazu, przybliżyli również główne założenia reformy, jak i wskazali na trudności na jakie one napotykały, zwłaszcza w okresie przejściowym. Nakreślając ramy nowego otoczenia instytucjonalnego, w którym mają funkcjonować belgijskie świadczenia rodzinne, autorzy przypominają,

że chociaż pierwotnie sprawy zabezpieczenia znajdowały się w gestii wspólnot, to w wyniku przyjęcia tzw. szóstej reformy państwa, sprawa ta stała się znacznie bardziej złożona. Chociaż transfer kompetencji w zakresie świadczeń został już przesądzony, to autorzy nie są pewni co do jego zasadności i mają wrażenie, że na kolejnych etapach implementacji mogą pojawić się nowe wyzwania wymagające rozwiązań, takie jak choćby rola partnerów społecznych w zarządzaniu systemem czy skutki dla osób z niego korzystających.

Bewertung der Pflegereform aus gewerkschaftlicher Sicht. Endlich - der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff kommt / M. Frank // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 10, s. 354-357.

Ocena reformy opieki pielęgnacyjnej ze związkowego punktu widzenia. Wreszcie wchodzi nowe terminy dotyczące zapotrzebowania na opiekę.

Autorzy omawiając projekt reformy opieki pielęgnacyjnej przygotowany w Niemczech, przypominają, że niemieckie związki zawodowe (np.: DGB) od dawna widziały potrzebę zreformowania istniejących regulacji dot. opieki pielęgnacyjnej, formułując w poprzednich latach postulaty eksperckie w tej materii, wskazujące, iż dotychczasowy tytuł uprawniający do opieki pielęgnacyjnej jest zbyt ograniczony, utrudniając tym samym dostęp do wsparcia osobom potrzebującym pomocy. W efekcie ukierunkowania wsparcia na pomoc, w przypadku deficytów związanych z mobilnością, wyżywieniem czy pielęgnacją ciała, ze wsparcia pielęgnacyjnego wykluczone były osoby z kognitywnymi i psychologicznymi ograniczeniami, nie mające tym samym dostępu do świadczeń z ubezpieczenia pielęgnacyjnego. W związku z tym autorzy przyjmują

z zadowoleniem rozszerzenie dotychczasowego tytułu uprawniającego do świadczeń z ubezpieczenia pielęgnacyjnego o osoby z kognitywnymi i somatycznymi deficytami, podkreślając donośność zapowiadanych zmian, które umożliwią dostęp do świadczeń dla kilkuset tysięcy nowych osób. Będzie to możliwe za sprawą wprowadzenia zmiany systemowej, polegającej na odejściu od podejścia zorientowanego na deficyty, na korzyść polegającego na wspieraniu samodzielności za sprawą umożliwienia korzystania z opieki. Autorzy podkreślają, że powodzenie zamierzanych zmian w ubezpieczeniu pielęgnacyjnym, w dużej mierze będzie zależało od tego, czy nowe świadczenia stacjonarne i ambulatoryjne będą odpowiadały na zgłaszane potrzeby oraz czy będzie dostępny odpowiedni personel będący w stanie sprostać zapotrzebowaniu na świadczenia pielęgnacyjne.

La fin de l'Europe sociale? Évaluation du rôle des changements politiques et organisationnels au sein du système politique de l'Union européenne / P. Graziano, M. Hartlapp // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 3, s. 89-114, rys. tab. bibliogr.

Koniec Europy socjalnej? Ocena roli zmian politycznych i organizacyjnych w Unii Europejskiej.

Autorzy w swoich rozważaniach skupiają się na zmianach, jakie w okresie ostatnich lat zaszły na obszarze UE. Jednocześnie mając na uwadze podejście UE wobec polityki społecznej prezentowanej na początku lat 2000., w której upatrywano sposobu na przezwyciężenie problemów wynikających m.in. z kryzysu, autorzy starają się wyjaśnić dlaczego w późniejszym okresie polityki społeczne zniknęły z listy priorytetów agendy działań politycznych UE podczas kryzysu. W celu wyjaśnienia przyczyn tego zjawiska, przypuszczają oni, że być może kryły się za tym zachodzące zmiany w preferencjach politycznych. Jednocześnie posiłkując się podejściem systemu politycznego Eustena autorzy dowodzą, że wpływ na system polityczny w UE miały zarówno wybory

europejskie z ostatnich lat (począwszy od roku 2004), jak i kryzys finansowy i gospodarczy. Miały one również wpływ na zmianę w relacjach siły pomiędzy stronami funkcjonującymi w ramach systemu europejskiego. Chociaż wydawać się mogło, że kryzys mógł wywołać zapotrzebowanie na realizowanie w Europie polityk społecznych, które mogłyby być przydatne przy przezwyciężeniu jego skutków, to jednak w praktyce tak się nie stało, ponieważ wybory wzmocniły pozycję strony, która koncentrowała się bardziej na pogłębieniu integracji gospodarczej i polityce ograniczającej wydatki finansowe.

Les nouvelles competences communautaires en matiere de soins de santé et d'aide aux personnes handicapees / J. van Nieuwenhove // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 2, s. 265-306.

Nowe kompetencje wspólnot w kwestii ochrony zdrowia i pomocy osobom niepełnosprawnym.

Tzw. szósta reforma państwa, jaka miała miejsce w Belgii, stanowiła dla autora bodziec do przyjrzenia się temu, w jaki sposób wpłynęła ona na kwestie związane z opieką zdrowotną i pomocą dla osób niepełnosprawnych. Genezy wspomnianych zmian należy szukać znacznie wcześniej, w latach 80., gdy kształtował się system prawny obejmujący oba obszary. Charakteryzując ówczesny system autor podkreśla, iż nie był on pozbawiony wad, co miało swoje przyczyny w braku jasnego podziału kompetencji oraz zwraca uwagę na problemy wynikające ze sporów wspólnot z władzami krajowymi, które wzajemnie wchodziły w obszary swego działania, co wymagało również zaangażowania innych podmiotów. Zdaniem autora dużą rolę w procesie zmian

odegrała wspólnota flamandzka, która proponowała uwolnić kwestie związane z ochroną zdrowia z kompetencji federalnych. Wspomniane działania znalazły urzeczywistnienie we wskazanej na początku reformie państwa, w efekcie czego wspólnoty narodowe zyskały kompetencje związane z zarządzaniem opieką zdrowotną i pomocą adresowaną do osób niepełnosprawnych.

Panacean payments: the role of discretionary housing payments in the welfare reform agenda / J. Meers // *J. Soc. Secur. Law.* - 2015, nr 3, s. 115-129.

Świadczenia mające charakter panaceum – rola uznaniowych świadczeń mieszkalnych w programie reformy systemu opieki społecznej.

Od czasu wprowadzenia w roku 2001, zarządzany przez władze lokalne program uznaniowych świadczeń mieszkalnych ewoluował, od uznaniowej zapomogi na małą skalę do głównego mechanizmu ulg w kontekście reform wynikających z ustawy reformującej system opieki społecznej przyjętej w 2012 roku. Chociaż stosowanie programu uznaniowych świadczeń mieszkalnych było przewidziane także w celu zapewnienia elastyczności i ograniczenia jurydyfikacji reformy systemu opieki społecznej, sądy stopniowo uznawały rolę tych świadczeń w zapobieganiu bezprawnym praktykom dyskryminacyjnym. Autor, który przeanalizował ewolucyjny proces podejścia sądowego do ww. świadczeń na terenie Anglii i Walii, twierdzi, iż takie oczekiwania względem tych świadczeń są niemożliwe do spełnienia w obecnej sy-

tuacji, ponieważ wiele osób, którym one przysługują i w przypadku których wystąpi zjawisko dyskryminacji jeśli ich nie otrzymają, nie ubiega się o nie. Jednakże zdaniem decydentów politycznych uznaniowe świadczenia mieszkalne będą odgrywały kluczową rolę w procesie realizacji reform systemu opieki społecznej, aby zapewnić władzom lokalnym możliwość ochrony osób najbardziej potrzebujących wsparcia w zakresie świadczeń mieszkalnych.

Les politiques sociales en République tchèque pendant la crise et l'Union européenne /
Tomáš Sirovátka // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 3, s. 135-157, tab. bibliogr.

Polityka społeczna w Republice Czeskiej i podczas kryzysu w Unii Europejskiej.

W kontekście presji ekonomicznej wywieranej na systemy ochrony socjalnej i obserwowanej w latach 70. i 80. autor podjął się próby wyjaśnienia tego, w jaki sposób państwa opiekuńcze mogą radzić sobie z długotrwałymi wyzwaniami rozwojowymi, mogącymi generować zapotrzebowanie na wydatki socjalne, podczas stałych cięć fiskalnych, tak jak miało to miejsce podczas ostatniego kryzysu finansowo-gospodarczego. Stara się przy tym znaleźć potwierdzenie, iż dobrym rozwiązaniem mogło być wykorzystanie strategii inwestycji społecznych, a to z kolei skłoniło badacza do próby wyjaśnienia, w jakim stopniu strategia inwestycji socjalnych była rozwijana w dobie ostatniego kryzysu w Republice Czeskiej. Analizą objęte zostały obszary uważane za właściwe dla inwestycji społecznych np.: edukacja, aktywne polityki rynku pracy, czy opieka nad dzieckiem. Wspomniana analiza ukazała, iż pakiet in-

westycji społecznych Unii Europejskiej pochodzący z 2013 roku, nie miał wpływu na toczący się dyskurs polityczny w obszarze inwestycji społecznych w tym kraju. Ponadto zaobserwowano, iż konsolidacja fiskalna oraz przeprowadzone cięcia w wydatkach spowodowały pewne zmiany w podejściu do zagadnienia strategii inwestycji społecznych. Jednym z czynników, który stał za zmianą tego podejścia, była obok wprowadzenia czynnika produktywności, również presja wywierana ze strony Unii Europejskiej, oraz zmiany wprowadzane w politykach na szczeblu krajowym.

Les politiques sociales en République tchèque pendant la crise et l'Union européenne /
Tomáš Sirovátka // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 3, s. 135-157, tab. bibliogr.

Polityka społeczna w Republice Czeskiej i podczas kryzysu w Unii Europejskiej.

Autor proponuje przyjrzeć się bliżej istniejącemu obecnie w Niemczech systemowi wsparcia dla uchodźców. Dokonując przeglądu opcji oraz obowiązujących regulacji przypomina, że kwestie związane z dostępem do świadczeń adresowanych do uchodźców, są uregulowane w istniejącym od 1993 roku prawie w tzw. pakiecie azylowym. W efekcie osoby starające się w Niemczech o azyl, nie otrzymują świadczeń w ramach pomocy socjalnej bądź w ramach tzw. Hartz IV, lecz według wspomnianego wcześniej prawa dotyczącego świadczeń dla osób starających się o azyl. Warto jednocześnie podkreślić, że wysokość świadczeń adresowanych do cudzoziemców starających się o azyl, kształtuje się na znacznie niższym poziomie, w porównaniu do świadczeń o podobnym charakterze skierowanych do Niemców i przewidzianych w innych regulacjach prawnych. Na tę kwestię zwracał m.in. uwagę Federalny Sąd Konstytu-

cyjny, domagający się podniesienia wysokości świadczeń adresowanych do azylantów. Jednakże sprawa ta, pomimo wyroku Sądu Konstytucyjnego pochodzącego jeszcze z 2012 roku, nie została pozytywnie rozwiązana, gdyż wprowadzone w życie pod koniec ub. roku regulacje w ramach tzw. pakietu azylowego, w dalszym ciągu utrzymują dysproporcje we wsparciu oferowanym uchodźcom, w ramach zabezpieczenia egzystencji w porównaniu do wsparcia skierowanego do mieszkańców Niemiec. Wprowadzone cięcia w dotychczasowej wysokości i rodzaju świadczeń przeznaczonych dla osób starających się o azyl, jest tłumaczone jako próba zniechęcenia uchodźców przed przyjeżdżaniem i pozostaniem w Niemczech.

La sécurité sociale et la sixième réforme de l'Etat : rétroactes et mise en perspective générale / D. Dumont // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 2, s. 175-226.

Zabezpieczenie społeczne i szósta reforma państwa: działając z mocą wsteczną oraz w ogólnej perspektywie.

Rozważania autora skupiają się na tzw. szóstej reformie prawa, jaka miała miejsce w Belgii na przestrzeni kilku ostatnich lat. Reforma obejmująca okres ustawodawczy z lat 2011–2014 w zasadniczy sposób przemodelowała dotychczas funkcjonujące w tym kraju środowisko instytucjonalne. Przebudowa związana była z wprowadzeniem koncepcji polegającej na przeniesieniu środka ciężkości prowadzenia państwa z poziomu federalnego w kierunku regionów. „Przemeblowanie” wiązało się z transferem kompetencji, które w opinii autora, były warte blisko 20 mld euro. Należy przy tym zaznaczyć, że analizowana reforma różniła się od poprzednich inicjatyw podejmowanych w Belgii, które w wyniku dodatkowych częściowych transferów, nie zawsze były w stanie zapewnić spójność dystrybucji kompetencji. W swoich rozważaniach

autor skupia się na skutkach wspomnianej reformy dla obszaru ochrony socjalnej i rynku pracy, omawiając obszar zabezpieczenia społecznego przed i po reformie, oraz jej przyczyny i zakres oddziaływania różnych podmiotów. Miała ona znaczący wpływ na belgijski obszar zabezpieczenia społecznego, a jej kształt odpowiadał oczekiwaniom flamandzkiej części Belgii. W efekcie można powiedzieć, że szósta reforma w zakresie zabezpieczenia społecznego, stanowiła pewien zwrot, ze względu na rezygnację z pewnych obszarów przeniesionych na poziom gmin i regionów.

Sozialleistungen für Flüchtlinge: Investitionen in die Zukunft / H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 11, s. 389.

Świadczenia socjalne dla uchodźców: inwestycja na przyszłość.

Autor zwraca uwagę na obecny w Niemczech dyskurs toczący się w zakresie polityki azylowej i przyznaje, że chociaż dotychczas powstał cały szereg różnych inicjatyw, bądź propozycji prawnych w tym zakresie, to charakteryzowały się one pewnym mankamentem. Otóż, w zdecydowanej mierze tocząca się w Niemczech dyskusja na temat polityk migracyjnych, koncentrowała się na kwestiach związanych z szukaniem sposobów na powstrzymanie przybywania do Niemiec w wielkiej liczbie nowych uchodźców. Tym samym z kręgu dyskusji znika zupełnie mająca również duże znaczenie kwestia szybkiej integracji, zwłaszcza na rynku pracy, tych uchodźców, którzy już są w Niemczech. Kwestia ta wydaje się być godna uwagi, zwłaszcza, że w opinii niektórych ekspertów nawet częściowa integracja z rynkiem pracy uchodźców, może w długim okresie czasu pozwolić na złagodzenie problemów demograficznych oraz

wynikających z nieobsadzenia wielkiej liczby wolnych miejsc pracy. Ponadto, uchodźcy mogą przyczynić się w długim okresie czasu, również do ożywienia gospodarczego i zwiększenia popytu. Do innych zalet płynących z tytułu integracji uchodźców z rynkiem pracy autor zalicza wzrost liczby płatników składek, co przyczyni się do zasilenia kas socjalnych (np. emerytalnych). Aby to się jednak udało należy wcześniej podjąć wysiłki na rzecz zabezpieczenia zdrowia i bytu uchodźców, a także na rzecz ich integracji poprzez podejmowanie różnych działań o charakterze wspierającym, np. kursy językowe. Oznacza to zmiany w postrzeganiu ponoszonych wydatków, traktowanych jako inwestycje.

Le système danois de protection sociale : équilibrer solidarité en Europe et immigration en temps de crise / S. Adamo // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 3, s. 159-180 bibliogr.

Duński system państwa opiekuńczego: równoważenie solidarności pomiędzy Europą, imigracją i czasem kryzysu.

Autor postanawia w artykule przyjrzeć się funkcjonującemu w Danii systemowi tzw. państwa opiekuńczego. Przypomina, że Dania była pionierem w tym zakresie. Tamtejszy system państwa opiekuńczego miał długą tradycję i był uważany za najbardziej hojny, a jego charakterystyczną cechą było bazowanie na solidarności i uniwersalizmie. W międzyczasie znalazł się on jednak pod presją prawa Unii Europejskiej oraz imigracji, oddziałujących na dotychczasowy uniwersalny system zasiłków. Skłoniło to autora do podjęcia próby wyjaśnienia, w jaki sposób funkcjonujący w Danii system radził sobie z przeszkodami generowanymi przez prawo europejskie w obszarze ochrony socjalnej i jak się zachował w okresie kryzysu. Autor zauważa, że cały problem bierze się stąd, iż system państwa opiekuńczego bazujący na zasadzie solidarności,

nie sprawdzał się w sytuacji, gdy do kraju napływali imigranci objęci prawem europejskim, wymagającym objęcia ich ochroną socjalną. Odpowiedzią na to był obserwowany trend w obszarze polityk związanych z państwem opiekuńczym, polegający na stosowaniu na przestrzeni ostatnich dekad podejścia liberalnego. Przykładem wyboru tego kierunku były reformy w obszarze ochrony socjalnej osób pochodzących spoza Unii Europejskiej i służyły ograniczeniu dostępu imigrantów do duńskiego systemu państwa opiekuńczego.

Trotz Aufschwung: Einkommensungleichheit geht nicht zurück. WSI-Verteilungsbericht 2015 / D. Spannagel // *WSI Mitt.* - 2015, nr 8, s. 622-629, rys. tab. bibliogr.

Pomimo ożywienia: nierówności dochodowe nie zmniejszą się. Raport dot. podziału środków 2015.

Autor omawia w artykule wyniki pochodzące z raportu WSI-Verteilungsbericht 2015, który obejmował najważniejsze dane dot. sytuacji gospodarczej oraz te związane z podziałem dochodów oraz budżetów gospodarstw domowych. Z prezentowanego w materiale obrazu wynika, że kondycja Niemiec po kryzysie, w porównaniu do innych państwach europejskich, jest bardzo dobra, a ponadto od kilku lat odnotowywany jest w tym kraju znaczący wzrost koniunktury gospodarczej, w efekcie czego liczba czynnych zawodowo kształtuje się na bardzo wysokim poziomie, czemu towarzyszy również wzrost płac. Jednak po bliższej analizie wyłania się nieco odmienny obraz. Nie tylko nie udało się poprawić dystrybucji dochodów wśród gospodarstw domowych, ale również doszło do wzrostu nierówności dochodowych i wciąż utrzymuje

się wysoka stopa ubóstwa. W konsekwencji tego, autor prezentuje pogląd z którego wynika, że nie wszystkie gospodarstwa korzystają w równym stopniu z dobrodziejstwa, jakie płynie z obecnego ożywienia gospodarczego. To z kolei skłania autora do przekonania, iż utrzymujących się nierówności dochodowych nie uda się ograniczyć poprzez wzrost płacy realnej pracowników najemnych, lecz niezbędne są również dodatkowe działania m.in. w postaci rozszerzenia zakresu obowiązywania płacy minimalnej oraz dążenie do zwiększenia sprawiedliwego podziału środków poprzez wprowadzenie podatku od majątku, czy też podniesienie dotychczasowej wysokości podatku od spadku.

The unemployed and the moral case for benefit sanctions / A. Daguerre // *J. Soc. Secur. Law.* - 2015, nr 3, s. 130-153, tab.

Bezrobotni i moralny wymiar sankcji dotyczących zasad przyznawania zasiłku.

Autorka ocenia politykę prowadzoną przez zdominowany przez Konserwatystów rząd koalicyjny w latach 2010–2015, dotyczącą sankcji w zakresie przyznawania zasiłków (przede wszystkim w formie ich odbierania lub zmniejszania) oraz obowiązku wykonywania prac, umożliwiającego otrzymanie zasiłku. Polityka ta bazuje na rozwiązaniach wypracowanych przez poprzedni laburzystowski rząd (1997–2010), jednakże rząd koalicyjny powrócił także do tradycyjnych poglądów konserwatywnych, zgodnie z którymi poszukujący pracy są stanowiącą mniejszość społeczeństwa grupą leni, żyjących na koszt ciężko pracującej, płacącej podatki większości. Stosowanie sankcji ograniczających wypłacanie zasiłków dla bezrobotnych spotkało się z akceptacją społeczną, dzięki czemu rząd koalicyjny był w stanie wprowadzić stosunkowo ostry reżim w wypłacaniu tych zasiłków. Wykluczenie ze świata osób pracujących

i zarabiających na swoje utrzymanie, jest przedstawiane jako znak moralnego lub psychologicznego niepowodzenia. Podkreślić należy, iż trzy główne partie polityczne Wielkiej Brytanii popierają koncepcję ograniczonego wsparcia socjalnego oraz osobistej odpowiedzialności za swój byt, w przeciwieństwie do zbiorowej solidarności.

Wer davon profitiert und wann sich künftig ein Wohngeldantrag lohnt / R. Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 12, s. 439-441, tab.

Kto czerpie korzyści i kiedy w przyszłości będzie się opłacało złożyć wniosek o zasiłek mieszkaniowy.

Reforma zasiłku mieszkaniowego wprowadzona wraz z początkiem 2016 roku, stanowiła pretekst do przyjrzenia się wdrażanym propozycjom, ze szczególnym uwzględnieniem grup, które dotychczas, np.: z powodu zbyt wysokich zarobków, nie mogły skorzystać ze wspomnianych świadczeń mieszkaniowych. Zmiany wprowadzone w wyniku reformy zasiłku mieszkaniowego sprawiły, że z jego „dobrodziejstw” mogą również korzystać pracownicy, którzy wcześniej posiadali zbyt wysokie dochody aby móc ubiegać się o wsparcie mieszkaniowe. Na przykładzie fikcyjnych gospodarstw domowych autor omawia sposób wyliczania uprawnień do zasiłku mieszkaniowego, wskazując m.in. na świadczenia, które należy ewentualnie uwzględnić, bądź pominąć przy tego typu wyliczeniach. Autor wskazuje również na przypadki, w których m.in.

dzięki odpowiedniemu opłaceniu podatku, można liczyć na świadczenie mieszkaniowe w wyższej wysokości. W prowadzonych rozważaniach autor omawia również przypadki, które tak jak w przypadku odliczeń związanych z kosztami dojazdów do pracy, mogą mieć negatywny wpływ na uzyskanie zasiłku mieszkaniowego. Dodatkowo z zaprezentowanych przykładów można było wywnioskować, że w wyniku ostatnich działań reformujących zasiłek mieszkaniowy, największe korzyści odniosły, obok samotnie wychowujących, osoby wynajmujące, a także właściciele pochodzący z miast mieszczących się w V i VI kategorii czynszów, np.: Hamburg, Kolonia czy Dusseldorf.

Wohngeldreform 2016: Die wesentlichen (Neu-) Regelungen beim Wohngeld / R. Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 12, s. 433-438, tab.

Reforma zasiłków mieszkaniowych 2016: nowe zasadnicze regulacje.

Autor omawia w artykule instrument tzw. zasiłku mieszkaniowego, przypominając, że ma on długą, sięgającą lat 60. tradycję. Jego celem było wspieranie osób wynajmujących oraz właścicieli, którzy byli obciążeni wysokimi kosztami. W celu zapewnienia jego skuteczności, zasiłek był regularnie dostosowywany do aktualnej sytuacji dochodowej i cen wynajmu. Jednak po roku 90-tym sytuacja ta uległa zmianie i dopasowania do aktualnych uwarunkowań rynkowych stały się znacznie rzadsze (nawet raz na 10 lat). W tym kontekście autor proponuje przyjrzeć się bliżej wprowadzonym na przełomie 2015/2016 roku najnowszym zmianom w zasiłku mieszkaniowym. Wspomniana reforma objęła swym zasięgiem blisko 900 tysięcy gospodarstw, z których wiele po raz pierwszy zostało objętych tego typu wsparciem. Wśród zmian wprowadzonych przez obowiązujące od 2016 roku regulacje dot. zasiłku mieszkaniowego należało

wymienić m.in. dopasowanie wysokości zasiłku mieszkaniowego do rozwoju kosztów utrzymania mieszkań. Wprowadzone zmiany okazały się być szczególnie korzystne dla osób wynajmujących mieszkania w wielkich miastach.

Withdrawal benefits: a problem for social security in Tanzania and the East African Community / T. Ackson // *J. Soc. Secur. Law.* - 2015, nr 3, s. 154-169.

Wyplata odprawy: problem dla systemu ubezpieczenia społecznego w Tanzanii i społeczności Afryki Wschodniej.

Świadczenia społeczne w Tanzanii dzielą się na dwie grupy: długoterminowe i krótkoterminowe. Uprawnienie do otrzymywania świadczeń długoterminowych w Tanzanii, obejmujących emerytury i renty, zależy od wysokości składek płaconych indywidualnie w ramach systemu ubezpieczenia społecznego, jak również od okresu ich płacenia. Niemniej jednak, system ten jest zaburzony przez wypłatę odprawy przy zwolnieniu z pracy, ponieważ wtedy „wypada się” z systemu ubezpieczenia społecznego. Oznacza to, w przypadku ponownego podjęcia pracy, konieczność rozpoczęcia partycypacji w systemie od nowa. Ten problem jest spotęgowany przez „rozczłonkowanie” tanzańskiego systemu ubezpieczenia społecznego, w ramach którego funkcjonują niezależnie od siebie różne plany ubezpieczeniowe. Autorka twierdzi, iż biorąc pod uwagę

znaczenie długoterminowych świadczeń w realizacji Wizji Rozwoju Tanzanii 2025 oraz Milenijnych Celów Rozwoju Tanzanii, wypłaty odpraw powinny być wycofane z systemu ubezpieczeń. Zdaniem autorki kolejnym argumentem za likwidacją wypłat odpraw jest to, że wówczas tak pożądana koordynacja systemów świadczeń społecznych w Afryce Wschodniej, stanie się korzystna dla obywateli Tanzanii emigrujących do innych partnerskich krajów Afryki Wschodniej, jak również dla mieszkańców tej części kontynentu migrujących do Tanzanii.

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

The bargaining power of health care unions and union wage premiums for registered nurses / Christopher K. Coombs [et al.] // *J. Labor Res.* - 2015, nr 4, s. 442-461, rys. tab. bibliogr.

Siła negocjacyjna związków zawodowych sektora opieki zdrowotnej oraz dodatkowe świadczenia płacowe dla dyplomowanych pielęgniarek zrzeszonych w związkach.

Celem tego artykułu jest dokonanie oceny roli związków zawodowych na rynku pracy opieki zdrowotnej, ze szczególnym uwzględnieniem zawodu pielęgniarstwa. Bazując na danych Krajowego Przeglądu Dyplomowanych Pielęgniarek z roku 2008, autorzy dostarczają empirycznych dowodów ilustrujących wielkość dodatkowych świadczeń płacowych pielęgniarek zrzeszonych w związkach zawodowych i wpływ liczby zrzeszonych pielęgniarek na zarobki ich samych oraz pielęgniarek niezrzeszonych w związkach zawodowych. Jest to analiza unikatowa, ponieważ w roku 2008 po raz pierwszy w przeglądzie zadano pytanie dotyczące ewentualnej przynależności do

związków zawodowych. Wynika z niej, iż w przypadku dyplomowanych pielęgniarek o długim stażu pracy, ich świadczenia płacowe są wyższe jeśli należą one do związków zawodowych. Ta różnica jest jeszcze wyraźniejsza w przypadku pielęgniarek pracujących w sektorze prywatnym, a także w przypadku pielęgniarek pracujących w szpitalach. Wszystko to dowodzi rosnącej siły negocjacyjnej związków zawodowych w sektorze opieki medycznej, zwłaszcza w odniesieniu do pielęgniarek. Opierając się na danych z tego badania można wywnioskować, iż korzyści z siły negocjacyjnej związków zawodowych odnoszą także pracownicy nie zrzeszeni, zarówno w prywatnym jak i publicznym sektorze opieki zdrowotnej. Zatem związki zawodowe starają się poprawić standard pracy i życia wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności lub nie do związkowej organizacji.

La crise économique et les droits collectifs des travailleurs en Europe / A. Koukiadaki // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2015, nr 3, s. 53-73 bibliogr.

Kryzys gospodarczy i zbiorowe prawo pracy w Europie.

W kontekście kryzysu zainicjowanego w 2008 roku, związanego z zadłużeniem Grecji, który w 2010 roku przybrał niespotykane rozmiary, autor zastanawia się nad jego skutkami, nie tylko w kontekście greckim, ale również w szerszym ujęciu europejskim. Zastosowane podejście miało związek z tym, że wspomniany kryzys rozprzestrzenił się również na inne kraje i stanowił zagrożenie dla fundamentów Europy socjalnej. Dotknięte przez skutki kryzysu państwa UE wdrażały ekstensywne programy dostosowawcze, które wpływały na szereg obszarów w państwach dotkniętych kryzysem, w tym także na polityki socjalne i te dot. prawa pracy. Zdaniem autora, wprowadzane w odpowiedzi na kryzys programy, w połączeniu z adaptowaniem nowych mechanizmów zarządzania gospodarczego, prowadziły do zerwania konsensusu w kwestii europejskiego modelu socjalnego, który uwzględniał znaczenie zbiorowych

negocjacji w regulowaniu warunków zatrudnienia. Autor proponuje, na greckim przykładzie, przyjrzeć się strategiom mobilizacji, które były rozwijane w opozycji do instrumentów usztywniających prawo pracy dot. układów zbiorowych i negocjacji. Bada również tezę wskazującą, iż kompleksowy charakter programów wsparcia gospodarczego, w powiązaniu z niechęcią pewnych ponadrządowych instytucji do rozstrzygania legalności tych instrumentów, miał ograniczony wpływ. Ponadto, analizując legalność działań antykryzysowych, autor wskazuje na potrzebę uwzględnienia tego, iż polityki dot. ograniczeń budżetowych nie prowadzą do wzrostu gospodarczego i potrzebują alternatywy, w postaci polityki skierowanej do osób dotkniętych przez skutki tych działań.

Words mean everything : the national labor relations act and employer social media policies / J. D. Bible // *Labor Law J.* - 2015, nr 3, s. 141-154.

Słowa znaczą wszystko: ustawa dotycząca stosunków pracowniczych na szczeblu krajowym i polityka pracodawców w zakresie mediów społecznościowych.

Jedna z ustaw uchwalonych przez Kongres Stanów Zjednoczonych w okresie „Depresji”, dotyczy stosunków pracowniczych na szczeblu krajowym. Jej celem jest ustabilizowanie na poziomie ogólnokrajowym negocjacji między pracodawcami i pracownikami oraz stosunków ze związkami zawodowymi. Choć koncentruje się ona przede wszystkim na relacjach między pracodawcami i pracownikami w miejscach pracy gdzie działają związki zawodowe, zapisy ustawy dotyczą praktycznie wszystkich pracodawców. Funkcjonująca w Stanach Zjednoczonych Krajowa Rada ds. Stosunków Pracowniczych zajmuje się przestrzeganiem zapisów ww. ustawy, w tym m.in. tych dotyczących sytuacji kiedy pracodawcy próbują przeciwdziałać używaniu przez pracowników mediów społecznościowych do ujawniania lub krytykowania tego, co dzieje

się w miejscu pracy. Ze zrozumiałych względów (publiczne ujawnianie tajemnicy przedsiębiorstwa, negatywny wpływ na relacje z klientami i na poziom sprzedaży, zaufanie akcjonariuszy, morale wśród pracowników) wielu pracodawców wprowadziło zakaz, łącznie ze stosownymi zapisami w umowach, zamieszczania tego typu postów. Mimo tego, od roku 2013 Rada zdominowana obecnie przez Demokratów, przyjmuje w swych postanowieniach z reguły stanowisko pro-pracownicze. Autor opisuje wybrane przypadki, którymi zajmowała się Krajowa Rada ds. Stosunków Pracowniczych i postanowienia jakie wydała. Celem artykułu jest objaśnienie działań w obszarze mediów społecznościowych i ich wykorzystywania przez pracowników oraz analiza tego, co niosą za sobą jej postanowienia.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ackson T. 47

Adamo S. 42

Adamy W. 16

Almeida S. 22

Amable B. 12

Aslan G. 26

Berntsen L. 20

Besim M. 7

Bible J.D. 50

Busch-Heimann A. 6

Chambel M.J. 17

Chamberlain A. 25

Coombs Ch.K. 48

Croucher R. 23

Daguerre A. 44

Davis D.N. 21

Dees P. 24

Dibben P. 11

Dumont D. 3

Dumont D. 40

Ekici T. 7

Fleischmann M. 8

Flohimont V. 33

Forde Ch. 15

Fortuna R. 17

Francon B. 12

Frank M. 34

Gimet C. 28
Graziano P. 35
Guilhon B. 28

Hartlapp M. 35
Hoeven C.L. ter 19

Janczyk S. 5
Jenkins G.P. 7

Kampkötter P. 2
Kinderman D. 29
Kirat D. 26
Koster F. 8
Koukiadaki A. 49

Lange T. de 31
Laz J. 13
Levionnois Ch. 9

Linde S. 13
Luiz J.M. 21

Marggraf K. 2
Meers J. 37

Nakielski H. 39, 41
Neven J-F. 33
Niewenhove J. van 36
Osterman P. 27
Ostermeier M. 13

Rijken C. 30
Rizov M. 23
Roux N. 28

Schippers J. 8
Sirovátka T. 38
Spannagel D. 43

Sperber C. 14

Sund K. 1

Thörnquist A. 4

Thörnqvist Ch. 18

Van Limberghen G. 32

Walwei U. 14

Weber Ch. S. 24

Williams C.C. 10, 11

Winkel R. 45, 46

Wood G. 11

Zoonen W. van 19

Płaca godzinowa pracowników produkcyjnych
2010=100

Kraj	2013	2014	1 kw. 2015	2 kw. 2015.
Austria	109,9	112,9	130,1	101,4
Belgia	108,0	109,2	108,3	107,9
Czechy	107,7	111,5	116,7	113,4
Dania	105,8	107,2	110,4	109,2
Finlandia	107,8	109,4	110,4	110,7
Francja	107,1	108,8	110,1	110,4
Hiszpania	107,1	108,8	110,1	110,4
Holandia	108,1	111,1	114,3	114,0
Islandia	109,9	112,9	130,1	101,4
Irlandia	108,0	109,2	108,3	107,9
Izrael	106,1	107,0	112,2	111,1
Japonia	105,8	107,2	110,4	109,2
Kanada	106,1	107,0	112,2	111,1
Korea	107,8	109,4	110,4	110,7

cd. Płaca godzinowa pracowników produkcyjnych
2010=100

Kraj	2013	2014	1 w. 2015	2 kw. 2015.
Luksemburg	107,1	108,8	110,1	110,4
Norwegia	108,0	109,2	108,3	107,9
N. Zelandia	109,9	112,9	130,1	101,4
Niemcy	108,1	111,1	114,3	114,0
Polska	106,1	107,0	112,2	111,1
Portugalia	107,7	111,5	116,7	113,4
Słowacja	105,8	107,2	110,4	109,2
Turcja	107,7	111,5	116,7	113,4
Słowenia	107,8	109,4	110,4	110,7
Szwecja	108,1	111,1	114,3	114,0
USA	107,8	109,4	110,4	110,7
W. Brytania	105,8	107,2	110,4	109,2
Węgry	.	.	.	118,1
Włochy	107,7	111,5	116,7	113,4
UE 28	108,1	111,1	114,3	114,0
UE 19	107,1	108,8	110,1	110,4

Źródło: OECD.