ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

9 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-Trzyszka*
tel. 22 380-51-25

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–8
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 9–14
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 15-18
IV. Wynagrodzenie 19–21
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 22–27
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 28
VII. Prawo pracy 29–36
VIII. Zabezpieczenie społeczne 37
IX. Warunki i jakość życia 38–39
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 40–50

Indeks alfabetyczny 121
Tablica statystyczna: Wydajność pracy na przepracowaną godzinę

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Br. J. Ind. Relat. – British Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 3

Comp. Labor Law J. – Comparative Labor Law and Policy Journal, Philadelphia 2015 nr 2

East-West Rev. Lab. Law Soc. Policy. – East-West Review of Labor Law and Social Policy, Den Bosch 2015 nr 1

Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 3.

Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2015 nr 2

Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2015 nr 3

Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 13–14, 15–16.

J. Aging Soc. Policy – Journal of Aging and Social Policy, Binghamton 2015 nr 3

J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2015 nr 3

Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2014 nr 4
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2015 nr 6
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2015 nr 5

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. 19, 22, 30.

Costs and benefits of labor mobility between the EU and the Eastern partnership countries: the case of Poland / M. Duszczyk // *East-West Rev. Lab. Law Soc. Policy.* - 2015, nr 1, s. 1-81, rys. tab. bibliogr.

Koszty i korzyści mobilności siły roboczej pomiędzy UE a Krajami Partnerstwa Wschodniego: przypadek Polski.

Imigracja do Polski jest stosunkowo nowym zjawiskiem. Obecnie, kiedy imigranci możliwie łatwo przenikają na teren Polski i podejmują tutaj pracę (regularną lub w szarej strefie), skala napływu obcej siły roboczej jest szczególnie ograniczona, w porównaniu z krajami Europy Zachodniej walczącymi z masowo przybywającymi do nich obcokrajowcami. Trzeba jednak mieć na uwadze możliwe zwiększenie skali imigracji do Polski, ze względu na szanse zatrudnienia jakie może tworzyć dla migrujących osób gospodarka tego kraju w przyszłości. Powstaną nowe wyzwania dla instytucji społecznych i rynku pracy. Specjalną rolę odgrywać mogą emigranci z tzw. Krajów Wschodniego Partnerstwa, którzy stanowią największy odsetek wśród przy-

byszów z innych krajów. Celem niniejszej pracy jest próba zgromadzenia i zanalizowania danych statystycznych oraz informacji dostępnych w Polsce, na temat imigrantów z Krajów Wschodniego Partnerstwa. Prezentowane analizy opierają się na studiach doświadczalnych, których zadaniem było stworzenie studium przypadku emigracji w Polsce, uwzględniającego napływ zwłaszcza imigrantów z Ukrainy, którzy stanowią największa grupę osób przybywających obecnie do Polski. Zamieszczone w artykule analizy imigrantów ze wspomnianej grupy krajów, uwzględniają punkt widzenia twórców zaleceń dla polskiej polityki imigracyjnej oraz demonstrują specyfikę Polski jako kraju członkowskiego UE, do którego napływają imigranci ze wchodu Europy znajdujący tu zatrudnienie u krajowych pracodawców. Autor artykułu demonstruje również wpływ liberalizacji regulacji dotyczącej imigracji zarobkowej w UE na sytuację na rynku pracy imigrantów z Krajów Wschodniego Partnerstwa w Polsce.

How institutional and organizational characteristics explain the growth of contingent work in China / X. Liu // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 2, s. 372-397.

W jaki sposób instytucjonalne i organizacyjne charakterystyki wyjaśniają wzrost nieregularnego zatrudnienia w Chinach.

Tradycyjny model długookresowego zatrudnienia, charakterystyczny dla epoki komunizmu w Chinach, odchodzi powoli w przeszłość ze względu na wzrastający zasięg nieodnawialnych umów zawieranych na czas określony oraz czasowych umów agencyjnych. W celu zbadania zjawiska nieregularnego zatrudnienia w tym kraju, podjęto się analizy danych uzyskanych z badania 130 firm w Chinach oraz z 48 wywiadów przeprowadzonych z kluczowymi specjalistami. Wyniki badań ujawniają, że państwowe przedsiębiorstwa oraz te, w których aktywnie działają związki zawodowe, o wiele częściej wykorzystują nieregularne formy zatrudnienia oraz oferują niejasne i ograniczone zasady zawieranych kontraktów. Zaprezentowano także jakościową analizę interpretacji tych relacji, dokonywaną przez badanych menedżerów, z której wynika, że

w sytuacji słabych instytucji reprezentacji pracowniczej i głosu pracowniczego w przedsiębiorstwach, menedżerowie adaptują praktyki nieregularnego zatrudnienia w celu utrzymania możliwości zwolnienia pracowników, uzyskania korzyści z niejasnych regulacji, promowania własnych interesów w sytuacji konfliktu potrzeb i wymogów wszystkich stron stosunków pracy w firmie.

Internal labor markets under external market pressures / J-Y. Lee // *Ind. Labor Relat. Rev*. - 2015, nr 2, s. 338-371.

Wewnętrzne rynki pracy pod presją rynków zewnętrznych.

Autor analizuje na przykładzie 11 firm koreańskich, funkcjonujących przed i po zaistnieniu kryzysu finansowego w Azji, wpływ wzrastającej presji rynku zewnętrznego na praktyki na wewnętrznym rynku pracy w Korei. Ponadto, zagadnienia związane ze wspomnianymi praktykami działania rynku pracy w kontekście wyzwań zewnętrznych, są testowane poprzez ocenę reakcji na nie menedżerów białych kołnierzyków zatrudnionych w tych firmach. Uzyskane rezultaty wskazują na zarzucanie przez firmy, w obliczu presji zewnętrznej, niektórych dotychczasowych praktyk. Zjawisko to przybiera różne rozmiary, następuje ograniczenie wartości specyficznego kapitału ludzkiego danej firmy na rynku, utrzymują się praktyki działania rynku pracy dotyczące promocji współpracy konsumentów oraz ulegają zahamowaniu praktyki w zakresie kooperacji pracodawców. Wyniki analiz generalnie wspierają przedstawione hipotezy i mogą stać się wskazaniami dla dalszych badań teoretycznych i doświadczalnych w tej dziedzinie.

Is skill mismatch impeding U.S. economic recovery? / K.G. Abraham // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 2, s. 291-313, rys. bibliogr.

Czy niedopasowanie kwalifikacji przyśpieszy odnowę gospodarki USA?

Rynek pracy w USA powoli „powraca do zdrowia" po Wielkiej Recesji, a twórcy polityki ekonomicznej w tym kraju koncentrują się na zjawisku niedopasowania oczekiwań pracodawców pod kątem poszukiwanych kwalifikacji, do posiadanych przez bezrobotnych umiejętności zawodowych. W niniejszym studium, autor dokonuje przeglądu dostępnych danych w tym zakresie, dochodząc ostatecznie do wniosku, że obserwowane zjawisko niedopasowania kwalifikacji może stać się kołem napędowym procesów odnowy gospodarki USA. Autor rozważa w dalszej części pracy, dlaczego powszechna percepcja poważnego niedopasowania podaży i popytu na rynku kwalifikacji, tak bardzo odbiega od obrazu, jaki wyłania się z analizy danych doświadczalnych w tym zakresie. Artykuł zamyka krótka dyskusja dotycząca ewentualnych implikacji tego stanu dla przyszłości gospodarki USA.

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW - WYKWALIFIKOWANA SIŁA ROBOCZA - AUSTRALIA GBP eng

Managing the well-being of temporary skilled migrants / S. Bahn // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 15-16, s. 2102-2120, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie dobrostanem tymczasowych wykwalifikowanych migrantów.

Autor na przykładzie Australii przygląda się zjawisku przepływu migrujących pracowników, w ramach globalnej wojny o talenty. Przypomina, że kraj ten stara się uzupełniać istniejące braki w wykwalifikowanej sile roboczej, poprzez korzystanie z zasobów zewnętrznych. Stworzony w tym państwie system umożliwia dostęp do rynku pracy wykwalifikowanym cudzoziemcom w charakterze tymczasowego pracownika, na podstawie specjalnej wizy. Stanowi ona elastyczny instrument pozwalający na długie (do 4 lat) zatrudnienie, oraz stanowi także możliwość do uzyskania stałego pobytu w Australii. O skali wykorzystania tego instrumentu dobrze świadczy fakt, iż w I połowie 2013 r. korzystało z niego ponad 105 tysięcy cudzoziemców. W związku z popularnością tej drogi dostępu do australijskiego rynku pracy, autor postanawia skupić się na

tzw. dobrostanie tymczasowych pracowników migrujących i korzystając z modelu kapitału ludzkiego Al. Aviss i Syed, opartego na społecznych, kulturowych, ekonomicznych, symbolicznych formach, stara się ukazać doświadczenia migrantów pochodzący z grupy pracowników wykwalifikowanych oraz ich wpływ na dobrostan tych pracowników. Autor poszukuje odpowiedzi na pytanie, jak powinno wyglądać zarządzanie zasobami ludzkimi, w kontekście ich wsparcia, adresowane do wykwalifikowanych migrantów, którego celem jest poprawa ich asymilacji. Zdaniem autora odpowiednie strategie w zakresie HRM, obejmujące szereg zróżnicowanych działań, adresowanych do pracowników wykwalifikowanych migrantów, wykraczających również poza obręb pracy (np. w postaci organizowania wydarzeń społecznych), mogą pomóc w zrozumieniu różnic międzykulturowych i wnieść wkład w lepszą asymilację wykwalifikowanych pracowników migrujących.

The psychological contract in Chinese-African informal labor relations / K. Giese, A. Thiel // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 13-14, s. 1807-1826, rys. bibliogr.

Psychologiczny kontrakt w chińsko-afrykańskich nieformalnych stosunkach pracy.

W kontekście globalizacji coraz większy udział ma wymiana oraz aktywności zachodzące pomiędzy gospodarkami krajów tzw. południa. Mimo, że w tą transnacjonalną wymianę kapitału i pracy jest zaangażowana cała rzesza różnych aktorów, dotychczas nie budziło to zainteresowania badaczy. Autorzy dostrzegają zatem lukę w pracach badawczych, które nadmiernie koncentrują się na sektorze wielkich wielonarodowych firm pochodzących z Chin, zaniedbując obszar małych i średnich bądź rodzinnych firm zaangażowanych w międzykrajowe działania poza obszarem produkcji przemysłowej. Wiele chińskich firm rodzinnych jest zaangażowanych w nieformalny sektor handlu na tzw. globalnym południu, reprezentując tzw. południowo-południową kulturę stosunków pracy. W celu przyjrzenia się bliżej stosunkom pracy w sektorze nieformalnym,

posłużono się przeprowadzonym w 2011 roku w Ghanie studium etnograficznym, które pozwoliło na przeprowadzenie analizy chińsko-afrykańskiego zatrudnienia w sektorze handlu, stanowiącego przykład południowo-południowych relacji gospodarczych i pracy. W analizie wykorzystano model procesu psychologicznego kontraktu, który uwzględnił wymiar cudzoziemskości i międzykulturowej komunikacji. W ramach przeprowadzonej analizy autorzy dostrzegli konflikt jaki istniał między oczekiwaniami pracowników i pracodawców. Zdaniem autorów duży wpływ na to jak miejscowi pracownicy postrzegają kontrakt psychologiczny ma brak porozumienia z pracodawcą.

Skill gaps, skill shortages, and skill mismatches: evidence and arguments for the United States / P.H. Cappelli // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 2, s. 251-290, rys. bibliogr.

Dysproporcje w zakresie kwalifikacji, braki w kwalifikacjach i ich niedopasowanie: dane i argumenty z USA.

Rozważania dotyczące podaży na rynku kwalifikacji wśród pracowników w USA, szczególnie tych wysokich, związanych z wykształceniem, eksplodowały w ostatnich latach serią raportów, nie tylko sporządzanych przez organizacje pracodawców, ale także przez niezależnych ekspertów i źródła rządowe. Narzekania na rynek kwalifikacji w USA sprowokował debatę na temat siły roboczej i polityki edukacyjnej. W niniejszym artykule, autorzy dokonują oceny zakresu materiału poświęconego badaniom kwalifikacji siły roboczej w tym kraju. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, bardzo mało danych potwierdza spostrzeżenia wielu badaczy na temat niedoboru wykwalifikowanych pracowników na rynku. Autor pracy zauważa, że rozpatrując powyższe zagadnienie w kontekście badań doświadczalnych, można zauważyć raczej zjawisko

nadmiaru wykształcenia i niedopasowania kwalifikacji niż ich niedoboru. Na zakończenie przedstawia wyjaśnienia różnego postrzegania tego tematu przez pracodawców i analityków rządowych.

Unemployment and the retirement decisions of older workers / P. Marmora, M. Ritter // *J. Labor Res.* - 2015, nr 3, s. 274-290, rys. tab. bibliogr.

Bezrobocie i decyzje o przejściu na emeryturę wśród starszych pracowników.

Analizując sytuację starszych wiekiem pracowników autorzy dochodzą do wniosku, że w porównaniu do ich młodszych kolegów z pracy, są oni w mniejszym stopniu narażeni na bezrobocie, co jednak nie oznacza, że problem bezrobocia ich nie dotyczy. W przypadku utraty pracy, osoby starsze pozostają dłużej na bezrobociu i mają większe trudności w powrocie na rynek pracy. Autorzy starają się znaleźć odpowiedź na pytanie, jaki wpływ mogą mieć okresy trwania bezrobocia oraz dostępność świadczeń dla bezrobotnych na decyzje opuszczenia definitywnie rynku pracy przez osoby starsze, a konkretnie przejścia na emeryturę. Wyjaśnienie wspomnianych kwestii wydaje się być kluczowe dla zrozumienia intencji starszych pracowników, a także ze względu na masowość wśród nich długotrwałego bezrobocia. W przeprowadzonym badaniu posłużono się danymi pochodzącymi z badania SIPP – Survey of Income and Program

Participation za lata 1996–2011. W ramach wykonanej analizy badacze stwierdzili, że osoby bezrobotne w dużo większym stopniu opuszczały na stałe rynek pracy, niż osoby pracujące. Sądzili, że po części wpływ miały na to świadczenia dla bezrobotnych, jednakże osoby nie uprawnione do świadczeń, jeszcze szybciej decydowały się na opuszczenie rynku pracy. Poszukując uzasadnienia dla uzyskanych rezultatów, autorzy sięgnęli po dwie hipotezy: dochodów i selekcji. Ich zdaniem zachowanie osób bezrobotnych lepiej tłumaczy hipoteza dochodów, która zakładała, że w przypadku braku pracy przed skończeniem się świadczeń z ubezpieczenia od bezrobocia, bezrobotny może opierać się na świadczeniach pochodzących z zabezpieczenia socjalnego a utrata pracy i kolejny okres bezrobocia ma wielki wpływ na decyzje starszych wiekiem pracowników o odejściu na emeryturę i korzystania z zabezpieczenia socjalnego.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 46.

Availability and use of work-life benefits: what's in between ? / S. Pasamar // *Pers. Rev.* - 2015, nr 6, s. 949-969, rys. tab. bibliogr.

Dostępność a wykorzystanie programów godzenia życia zawodowego z rodzinnym: co znajduje się pomiędzy nimi?

Autor studium zbadał relacje pomiędzy dostępnością a wykorzystaniem dobrodziejstw płynących z wdrażanych w firmach programów godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Większość dotychczasowych badań w tym zakresie koncentrowała się na przyjmowaniu i dostosowywaniu tych programów w kontekście poziomów ich użytkowania. Zdaniem autora pracy, ważną kwestię godną wyjaśnienia stanowi fakt niewykorzystania przez pracowników tego rodzaju formalnych programów oferowanych przez firmy. Postawione hipotezy były testowane z użyciem danych pochodzących z badań 146 hiszpańskich prywatnych firm, rezultaty te były następnie weryfikowane w kontekście przedsiębiorstw anglosaksońskich. Uzyskane wyniki ujawniają, że dostępność w sposób znaczący zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania przez pracownika z programów

równoważenia obowiązków w pracy i domu. Także proporcje zatrudnienia kobiet w firmie oraz formalizacja programu w ramach kultury równoważenia życia rodzinnego i zawodowego kształtują relacje pomiędzy dostępnością a wykorzystaniem danej propozycji przez pracowników.

Flexible working and work-life balance: midwives' experiences and views / J. Prowse, P. Prowse // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 5, s. 757-774, tab. bibliogr.

Elastyczne zatrudnienie a równowaga na linii praca-dom: doświadczenia i poglądy położnych.

Artykuł prezentuje poglądy i doświadczenia położnych, dotyczące elastycznego zatrudnienia oraz równowagi na linii praca-dom. Zarówno elastyczne systemy pracy, jak i wspomniana wyżej równowaga pomiędzy życiem rodzinnym i zawodowym, stanowią ważne zagadnienia życiowe dla badanej grupy, ze względu na potencjalne negatywne i pozytywne konsekwencje dla ich życia domowego i zawodowego. Jak wskazują zamieszczone w artykule analizy, kobiety zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy oraz te, które nie mają obowiązków domowych, nie są zadowolone z wtłaczania ich na siłę w ramy elastycznego zatrudnienia, tak jak to ma miejsce w przypadku kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ są gotowe na wykonywanie swojej pracy w stałych układach czasowych, a nawet w nadgodzinach. Uważają one, że

ich poczucie równowagi na linii praca-dom jest marginalizowane, co rodzi frustracje, zwłaszcza ze względu na dopasowywanie ich na siłę w ramy personelu medycznego zatrudnionego w elastycznym systemie pracy. Chociaż system elastycznej pracy i rozwiązania dotyczące równowagi na linii życie zawodowe i rodzinne stanowią ważne i korzystne czynniki przy rekrutacji i utrzymywaniu w zatrudnieniu położnych, to jest równocześnie źródłem napięć i wyzwań dla całej profesji.

The impact of work-life culture on organizational productivity / I. de Sivatte [et al.] // *Pers. Rev.* - 2015, nr 6, s. 883-905, rys. tab. bibliogr.

Wpływ kultury godzenia życia zawodowego z rodzinnym na produktywność firmy.

Zadaniem studium było przetestowanie relacji pomiędzy kulturą godzenia życia zawodowego z rodzinnym wdrażaną w firmie, a produktywnością tego przedsiębiorstwa oraz określenie, czy czynnikiem mediującym w tych relacjach są programy równoważenia na linii praca-dom. Ilościowe dane do badań pochodzą z trzech źródeł: oryginalnego badania prowadzonego przez menedżerów 195 firm, archiwalnych danych z dwóch baz informacji oraz archiwalnych danych publikowanych w ramach trzech krajowych studiów badawczych. Hipotezy były testowane z wykorzystaniem analiz indywidualnych ścieżek zawodowych. Wyniki badań ujawniają, że kultura godzenia życia zawodowego z rodzinnym nie ma bezpośredniego wpływu na produktywność firmy, ale w sposób pośredni oddziałuje na nią dostępność do programów równoważenia życia rodzinnego i zawodowego, tworzonych w ramach kultury praca-dom w danej organizacji.

PRZEDSIĘBIORSTWA WIELONARODOWE - ZATRUDNIENIE ELASTYCZNE - ZWIĄZKI ZAWODOWE GBP eng

The politics of flexibility: employment practices in automotive multinationals in Central and Eastern Europe / J. Drahokoupil, M. Myant, S. Domonkos // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 223-240, tab. bibliogr.

Polityki flexibility: praktyki zatrudnieniowe w wielonarodowych firmach motoryzacyjnych w Europie Środkowej i Wschodniej.

Autorzy skupiają swoją uwagę na strategiach służących zapewnieniu elastyczności zatrudnienia stosowanych w przemyśle motoryzacyjnym, w zakładach należących do zagranicznych firm, umiejscowionych w kilku krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Skupienie się na wspomnianych firmach wynikało z faktu, iż umożliwiały one zbadanie czynników wpływających na rozwój stosunków pracy w wielonarodowych firmach, w których elastyczność zatrudnienia stanowiła jeden z najważniejszych obszarów, na którym rozgrywał się konflikt ze związkami zawodowymi. W swoich rozważaniach badacze sięgnęli po dane z 9 filii funkcjonujących w Czechach, Słowacji

i na Węgrzech, które pozwoliły na prześledzenie wpływu stosowanych praktyk dotyczących elastyczności zatrudnienia. Autorów interesowało to, w jaki sposób firmy wykorzystują elastyczność zatrudnienia i dlaczego są stosowane różne sposoby jej wykorzystania. Zdaniem badaczy same praktyki zatrudnienia są kształtowane przez praktyki pochodzące z macierzystych firm, do których należały wspomniane filie, potrzeby elastyczności występujące w filiach oraz pozycję związków zawodowych wyrażoną w procesie implementacji praktyk związanych z elastycznością zatrudnienia. Ponadto, w ramach przeprowadzonej analizy wykazano, iż z powodu słabości instytucji stosunków przemysłowych istniejących w krajach objętych badaniem, wzmocnienie pozycji związków zawodowych było raczej związane z czynnikami rynkowymi oraz firmami matkami.

Toward a more complete understanding of offshoring: bringing employees into the conversation / M.S. Woodard, K.E. Sherman // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 15-16, s. 2019-2038, rys. bibliogr.

W kierunku bardziej kompleksowego zrozumienia offshoringu: włączenie pracowników do dyskusji.

Autorzy w związku z nasilającym się zjawiskiem offshoringu, będącego praktyką businessową polegającą na przenoszeniu za granicę do własnych filii lub innych podmiotów pewnych procesów pracy, postanawiają przyjrzeć się bliżej aspektom związanym z tym zjawiskiem. Firmy decydują się na korzystanie z offshoriongu, głównie ze względu na oczekiwane oszczędności, związane z jego wykorzystywaniem w procesach pracy. Zagadnienie offshoringu zostało również dostrzeżone przez badaczy, którzy zastanawiali się nad jego konsekwencjami i skutkami płynącymi dla gospodarki i rynku pracy, niemniej jednak dotychczasowa literatura przedmiotu nie obejmowała w sposób kompleksowy tego zjawiska, skupiając się przede wszystkim na poziomie makro, rozpatrując

kwestie związane z decyzjami firm o wejściu w offshoring oraz przyczynami sukcesu lub niepowodzeń tego rodzaju inicjatyw. Zupełnie zaniedbanym obszarem była sprawa wpływu eksportu pracy na stosunek i zachowania pracowników wykonujących tego rodzaju pracę w krajach przyjmujących offshoring. Skłoniło to badaczy do podjęcia próby identyfikacji pewnych charakterystycznych cech offshoringowego otoczenia pracy i stworzenia odpowiednich ram teoretycznych, przydatnych dla zrozumienia doświadczeń pracowników pochodzących z krajów, do których były przenoszone procesy offshoringu i ich reakcji na te procesy. Autorzy opierając się na teorii identyfikacji społecznej i badaniach, zaproponowali wielopoziomowy model teoretyczny, który wykorzystali do wyjaśnienia stanu poprzedniego i konsekwencji wynikających z konfliktów, które często pojawiają się wśród pracowników zatrudnionych w krajach docelowych przy offshorowanych procesach, w firmach oferujących usługi typu call center.

ELASTYCZNY CZAS PRACY - NIEMCY - WIELKA BRYTANIA - HOLANDIA - SZWECJA GBP eng

Working - time flexibility and autonomy: a European perspective on time adequacy / Y. Lott // *Eur. J. Ind. Relat*. - 2015, nr. 3, s. 259-274, rys. tab. biliogr.

Elastyczność czasu pracy i autonomia: perspektywa europejska dotycząca adekwatności czasu.

W dobie rosnącego udziału kobiet w zatrudnieniu i odejścia w Europie od modelu tzw. męskiego żywiciela rodziny na rzecz bardziej pluralistycznego modelu, pracownicy są konfrontowani z nowymi wyzwaniami związanymi z pracą zawodową i życiem rodzinnym. Spowodowało to powstanie w EU całego szeregu polityk i strategii służących godzeniu tych zróżnicowanych ról. Jedną z nich była tzw. agenda flexicurity, służąca wspieraniu elastycznego zatrudnienia. W tym nurcie wspierano również godzenie życia rodzinnego z pracą zarobkową. Autorka zastanawia się nad ambiwalentnością elastyczności czasu pracy i autonomii i proponuje przyjrzeć się, w oparciu o dane pochodzące z European Working Conditions Survey 2010, adekwatności czasu z porozumieniami dotyczącymi pracy.

Analizując zróżnicowanie płci i dostępne instytucjonalne konteksty w oparciu o przykłady pochodzące z Wielkiej Brytanii, Szwecji, Niemiec i Holandii stwierdziła ona, że porozumienia dotyczące czasu pracy są związane z płcią oraz, że o ile elastyczność czasu pracy i autonomia są pozytywnie związane z adekwatnością czasu u kobiet, to z kolei u mężczyzn prowadzi raczej do intensyfikacji czasu pracy i powstawania nadgodzin. Analizując sytuacje w objętych badaniem krajach zauważono, że w Wielkiej Brytanii adekwatność czasu pracy dotyczy osób pracujących w stałych godzinach, w Niemczech natomiast pracownicy czerpią korzyści z autonomii w obrębie czasu pracy. Z kolei w Holandii i Szwecji pracownicy bez względu na płeć, w równym stopniu czerpali korzyści płynące z elastyczności czasu pracy i autonomii.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zob. też poz. 5.

Age, employability and the role of learning activities and their motivational antecedents: a conceptual model / D.E. Froehlich, S.A.J. Beausaert, M.S.R. Segers // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 15-16, s. 2087-2101, rys. bibliogr.

Wiek, zatrudnialność i działania związane z uczeniem się i ich motywacyjne przyczyny: model konceptualny.

Autorzy zwracają uwagę na znaczenie kwestii zatrudnialności, a w zasadzie jej utrzymania w dobie zachodzących zmian demograficznych, wyrażających się m.in. w starzeniu się populacji. Temu celowi służą zarówno polityki ograniczające przechodzenie na emeryturę, jak i wspierające na rynku pracy osoby w starszym wieku. W tym kontekście nowego znaczenia nabiera zatrudnialność rozumiana jako optymalne wykorzystanie posiadanych kompetencji, w tym zdolności do adaptacji i monitorowania środowiska pracy, uczenia się i rozwijania. Zdaniem autorów obszary te, w związku z zachodzącymi zmianami, powinny zajmować istotne miejsce w działaniach podejmowanych przez menadżerów od HR oraz osoby odpowiedzialne za uczenie się. Pomimo

potrzeby zapewnienia zatrudnialności przez całe życie, nie do końca jest jasne, jak należy rozwiązać problem zapewnienia pracy osobom w starszym wieku. Problem bowiem polega na tym, że dotychczas powstawały proste modele pokazujące w małym stopniu, jak starsi pracownicy mogą utrzymać swoje zatrudnienie. Nie zajmowano się kwestią potencjalnych mediatorów w relacjach między wiekiem i zatrudnialnością, co sprawia, że niewiele wiadomo na temat tego jak zarządzać pracownikami w celu zachowania ich zatrudnialności w trakcie starzenia się. W celu wyjaśnienia tej kwestii badacze posłużyli się konceptualnym modelem, który miał pomóc w zrozumieniu, w jaki sposób chronologiczny wiek, jako prognostyk, może nie bezpośrednio wpływać na zatrudnialność pracowników. Wskazują na potrzebę uwzględnienia motywacji pracownika, w perspektywie przyszłego czasu i orientacji na cel oraz aktywności związanych z formalnym i nieformalnym uczeniem się. skupienie się na czynnikach psychologicznych oraz tych związanych z zachowaniem, pozwoli na zrozumienie, w jaki sposób można kształtować zatrudnialność w procesie starzenia się, a także pozwoli uwzględnić chronologiczny wiek jako istotną zmienną przy działaniach związanych z rozwojem HR.

Enhancing perceived employability. An interactionist perspective on responsibilities of organizations and employees / M. Veld, J. Semeijn, T. van Vuuren // *Pers. Rev.* - 2015, nr 6, s. 866-882, rys. tab. bibliogr.

Zachęcanie do postrzegania zdolności do zatrudnienia. Perspektywa interakcji w odniesieniu do odpowiedzialności organizacji i pracowników.

Autorzy pracy badają moderującą rolę gotowości pracowników do inwestowania w szkolenia i rozwój oraz gotowość do mobilności w zakresie tworzenia relacji pomiędzy praktykami w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi wdrażanymi w firmie, a zdolnością do zatrudnienia. Studium przyjmuje interakcyjny punkt widzenia, bazuje na teorii kapitału ludzkiego oraz wymiany społecznej. Autorzy badają zależność wpływu interakcji na efektywność organizacji (jej politykę i działalność) oraz indywidualną produktywność pracownika w kontekście wzajemnego wspierania się, w celu zwiększania swoich możliwości i zdolności do zatrudnienia. Analizy opierają się na wynikach badań 1346 pracowników szkół podstawowych z Holandii. Hipotezy były testowane

z użyciem analizy regresywnej kontrolowanej przez uzyskane dane. Wyniki badań wskazują, że działalność w zakresie zasobów ludzkich oraz gotowość pracowników do wspierania się, są pozytywnie skorelowane ze zdolnością do zatrudnienia. Nie tylko chęć rozwoju i szkolenia się wzmacnia te relacje, tylko gotowość pracownika do mobilności. Rezultaty te dowodzą, ze zarówno organizacje, jak i pracownicy są odpowiedzialni po równo za wzmacnianie zdolności jednostki do zatrudnienia.

The influence of collectivist human resource management practices on team - level identification / Y. Lia [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 13-14, s. 1791-1806, rys. tab. bibliogr.

Wpływ kolektywistycznych praktyk dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi na identyfikacje na poziomie zespołu.

Autorzy zajmują się zagadnieniem tzw. zorientowanego na kolektywizm zarządzania zasobami ludzkimi (C-HRM), rozumianego jako zestaw polityk HRM oraz praktyk, które kultywują kolektywną kulturę w firmach. Przyznano, że pomimo, iż kwestie związane z kolektywistyczną kulturą HRM były już w przeszłości przedmiotem zainteresowania badaczy, to niestety dotychczas nie zostało do końca wyjaśnione, w jaki sposób wspomniane C-HRM wpływa na zachowania pracowników, osiągnięcia, wydajność i identyfikację pracowników na poziomie zespołu. Autorzy przyznają, że nie jest również jasne jak ta ostatnia kwestia wpływa na wydajność jego członków. W celu wyjaśnienia tych wątpliwości posłużono się danymi empirycznymi dotyczącymi

form C-HRM pochodzących z różnych regionów Chin. Analiza pozwoliła na stwierdzenie, że zorientowane na kolektywizm podejście HRM posiada pozytywny wpływ na identyfikację pracownika na poziomie zespołu, która może wpływać w istotny sposób na podniesienie satysfakcji płynącej z pracy oraz wpływać na redukcję intencji odejścia z pracy członków zespołu. Również uzyskane w badaniu dowody mogą pomóc praktykom stosującym C-HRM w identyfikacji pracowników, co pozwoli z kolei na poprawę wydajności członków zespołu

Well-being and performance: measurement issues for HRM research / F. Edgar [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 15-16, s. 1983-1994, rys. tab. bibliogr.

Dobrostan i osiągnięcia; mierzenie kwestii w ramach badań HRM.

Autorzy zajmują się w artykule kwestią istnienia ewentualnych powiązań pomiędzy praktykami związanymi z HRM, dobrostanem i osiągnięciami. W poznaniu relacji pomiędzy dobrostanem a osiągnięciami ważne znaczenie odgrywa sposób jego mierzenia. Autorzy skupiając się na badaniu bezpośrednich relacji pomiędzy dobrostanem i osiągnięciami, sięgnęli po dane obejmujące kohorty studentów. Pozwoliły one na wyjaśnienie, która z płaszczyzn (obszarów) dobrostanu ma kluczowe znaczenie w kontekście determinowania osiągnięć, a także ma wpływ na ocenę przydatności różnych podejść związanych z oceną osiągnięć. W zaproponowanym podejściu autorzy zajęli się oceną trzech obszarów psychologicznego dobrostanu (pozytywnego wpływania, satysfakcji z życia i dyspozycyjności) oraz podjęli próbę zidentyfikowania, którym ze wspomnianych obszarów najbardziej odnosi się do mierników osiągnięć (obiektywnych i subiektywnych).

Analiza wykorzystująca dane studentów stanowiła wsparcie dla obserwacji poczynionych przez wcześniejszych badaczy i pokazała, że wskaźnik dobrostanu znany jako satysfakcja okazał się jednym wskaźnikiem, który posiada znaczące relacje z obiektywnymi osiągnięciami. To z kolei pozwalało sądzić, że osoby mające wyższą satysfakcję są również bardziej skłonne do podejmowania wydajniejszej pracy. Autorzy dochodzą więc do wniosku, że organizacje pragnące podnieść wydajność swoich pracowników powinny koncentrować się na inicjatywach dotyczących zarządzania ludźmi, które posiadałyby potencjał w zakresie podnoszenia satysfakcji ich pracowników.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 42.

PŁACA MINIMALNA - ZATRUDNIENIE - CYPR GBP eng

Effects of minimum wages on total employment: evidence from Cyprus / P. Mitsis // *J. Labor Res.* - 2015, nr 3, s. 318-345.

Wpływy płacy minimalnej na ogólne zatrudnienie: dowody z Cypru.

Autor zajmując się zagadnieniem tzw. ustawowej płacy minimalnej, zgadza się z tym, że budziła ona w przeszłości spory wśród badaczy zajmujących się tym zagadnieniem. Tłumacząc przyczyny powszechnego zainteresowania płacą minimalną wyjaśnia, iż miało to związek z niespójnością wykorzystywanych teorii oraz wyników empirycznych prac, poświęconych sprawie efektów związanych z funkcjonowaniem ustawowej płacy minimalnej. Autor postanawia sięgnąć po przypadek Cypru, badając efekt relacji płacy minimalnej i ogółu zatrudnienia. Cypr stanowi na tle innych państw UE interesujący przypadek kraju, w którym płaca minimalna obejmuje tylko pewną, ograniczoną część zawodów w gospodarce Wykorzystując dane obejmujące lata 1966–2011, autor znajduje dowody wskazujące na istnienie silnego negatywnego wpływu płacy minimalnej na stopę zatrudnienia. Stwierdza również, że rozmiar i czas trwania tego negatywnego

wpływu płacy minimalnej, różnił się w zależności od zawodu. Znaleziono dowody na istnienie tzw. efektu oddziaływania, występującego w obrębie zawodów, które nie były objęte przez regulacje ustawowe dotyczące płacy minimalnej. Niemniej autor dochodzi do wniosku, iż wpływ objęcia płacą minimalną na ogół zatrudnienia nie jest znaczący, natomiast w przypadku polityki dotyczącej płacy minimalnej na Cyprze, oddziałuje ona w niekorzystny sposób na zatrudnienie zarówno w sektorach objętych, jak i nie objętych płacą minimalną.

Estimating Hispanic-White wage gaps among women: the importance of controlling for cost of living / P. McHenry, M. Mclnerney // *J. Labor Res.* - 2015, nr 3, s. 249-273, rys. tab. bibliogr.

Oszacowanie luki płacowej pomiędzy hiszpańskimi a białymi kobietami. Znaczenie kontrolingu kosztów życia.

Autorzy zajmują się w artykule kwestiami związanymi z porównywaniem sytuacji na rynku pracy białych i hiszpańskojęzycznych kobiet, zwracając uwagę na niezrozumiałe wyniki dotychczasowych analiz, z których wynikało, że pomimo podobnych charakterystyk, lepsza jest sytuacja płacowa tych ostatnich. Niektórzy badacze wskazywali, że hiszpańskojęzyczne kobiety miały nawet o kilkanaście procent wyższe wynagrodzenie od białych kobiet. Uzyskiwane przez innych badaczy wyniki mogły budzić zdziwienie, zwłaszcza w świetle sytuacji panującej na rynku pracy, z której wynikało, że hiszpańskojęzyczni pracownicy w porównaniu do białych pracowników, napotykają na spore trudności na rynku pracy. Poszukując przyczyn tej niezwykłej sytuacji, w której

pomimo faktu, iż pracownicy hiszpańskojęzyczni otrzymują o kilkadziesiąt procent niższe wynagrodzenie od białych pracowników, hiszpańskojęzyczne kobiety o podobnych charakterystykach posiadają wyższe wynagrodzenie od białych, autorzy stawiają tezę, iż wspomniana sytuacja może wynikać z faktu nieuwzględniania wcześniej przez badaczy zajmujących się tą problematyką, ważnej zmiennej, jaką może stanowić tzw. koszt życia.

Badacze postanowili porównać zróżnicowanie płacowe kobiet za lata 2010 i 2011, przy użyciu danych pochodzących z badań NLSY97 i NLSY79. W ramach analizy udowodnili, że hiszpańskojęzyczne kobiety żyją głównie w miastach, i mają wyższe koszty życia niż białe kobiety. Natomiast po włączeniu wspomnianego czynnika do analizy różnice w płacach między obiema grupami kobiet znacznie się zmniejszyły i w praktyce, na podstawie danych pochodzących z badania NLSY79, nie stwierdzono istnienia tak znaczących różnic w poziomie płac hiszpańskojęzycznych i białych kobiet, jak było to widoczne we wcześniejszych analizach.

High-performance work practices and core employee wages: evidence from Italian manufacturing plants / F. Sgobbi, G.C. Cainarca // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 2, s. 426-456.

Praktyki pracy wysokiej jakości a płace kluczowych pracowników: dane z włoskich firm produkcyjnych.

Badania dotyczące kształtowania się relacji pomiędzy systemami pracy wysokiej jakości a płacami, dostarczały w przeszłości niejednoznacznych wyników. Opierając się na 1800 wywiadach przeprowadzonych w 2008 r. z osobami zarządzającymi zasobami ludzkimi w wybranej próbce włoskich przedsiębiorstw produkcyjnych, autorzy dowodzą, iż rezultaty dotychczasowych badań są dwuznaczne, gdyż brane są pod uwagę konfiguracje systemów pracy wysokiej jakości oraz złożone mechanizmy umożliwiające udział pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Wyniki przeprowadzonych analiz danych z wywiadów ujawniają, że praktyki wysokiej jakości sprzyjają wyższym wynagrodzeniom kluczowych pracowników tylko wtedy, gdy pasują one do idealnego

typu wdrażanych praktyk, co skutkuje większą równością w zakresie dostępu do szkoleń, zwiększania kompetencji oraz skutecznością delegowania obowiązków.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 28.

Coping with unemployment among journalists and managers / P. Raito, E. Lahelma // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 5, s. 720-737, tab. bibliogr.

Jak radzą sobie z bezrobociem dziennikarze i menedżerowie.

Niniejsze studium bada relacje pomiędzy rodzajem zawodu a strategiami radzenia sobie z bezrobociem, w dwóch wybranych grupach zawodowych. Zebrane długookresowe dane jakościowe zanalizowano w kontekście historii życia badanych oraz sklasyfikowano typy strategii przez nich stosowane. Analizy zawarte w pracy opierają się na hipotezie deprywacji kwalifikacji, restrykcji agencyjnej oraz teorii wykluczenia społecznego. Typ zawodu i wykształcenia oraz tożsamość, stanowią kluczowe elementy tworzenia strategii radzenia sobie przez dziennikarzy i menedżerów na rynku pracy, w sytuacji długookresowego i branżowego bezrobocia. Radzenie sobie z sytuacją pozostawania bez pracy było doświadczane, jak wskazują badania, jako zmuszające do aktywnego działania. Jednakże powtarzające się niepowodzenia w procesie poszukiwania zatrudnienia prowadziło do złego samopoczucia, a nawet załamania psychicznego

badanych. Wsparcie instytucjonalne było postrzegane przez nich jako najbardziej korzystne, jeśli wyposażało bezrobotnego w narzędzia ułatwiające mu zrozumienie swojej sytuacji oraz konieczności rozważenia decyzji o zmianie profilu zatrudnienia.

The ideal worker as real abstraction: labour conflict and subjectivity in nursing / M. Granberg // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 5, s. 792-807 bibliogr.

Idealny pracownik jako rzeczywista abstrakcja: konflikt zawodowy a subiektywne spojrzenie w pielęgniarstwie.

W kontekście konfliktu zawodowego, wykorzystując materiały pochodzące z wywiadów przeprowadzanych w ramach studium nad epizodem konfliktu, który zakończył się zbiorową rezygnacją grupy pielęgniarek z pracy w jednym ze szpitali w Szwecji, autor artykułu zadaje pytania o wizerunek idealnej pielęgniarki i idealnego pracownika medycznego. Stawia tezę, że idealny pracownik jest rozpatrywany jedynie w kategoriach czystej abstrakcji, a nie osiągania praktycznej wiedzy i doskonalenia się w wykonywaniu swoich obowiązków. Ta ideologia zarządzania przekracza wymiar niniejszego dyskursu. Prezentowane analizy koncentrują się w tym wypadku jedynie na uznaniu zjawiska idealnego pracownika na poziomie praktyki zawodowej, a nie wyrazu określonej ideologii. Analizy omawiają zbiorowe akcje pielęgniarek, ich poczucie tożsamości

oraz „prawdę” w zakresie samooceny jako fachowca tej grupy personelu medycznego w zestawieniu z wizją „idealnego” pracownika tego sektora, jaką posiada pracodawca.

Micro-political game playing in Lidl: a comparison of storelevel employment relations / M. Geppert, K. Williams, M. Wartmann // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 241-257, tab. bibliogr.

Gra polityczna na poziomie micro odgrywana w Lidlu: porównanie stosunków pracy sklepów.

Autorzy zajmują się zagadnieniem stosunków pracy panujących w sektorze handlu detalicznego w Europie. Charakteryzując ten sektor przypominają, iż dominuje w nim niepełne zatrudnienie, zatrudnienie kobiet i migrantów, natomiast trendy dotyczące pracy i zatrudnienia, są często określane jako niepewne bądź problematyczne. Firmy działające w sektorze handlu przykładają małą wagę do kwalifikacji pracowników, mają tendencje do wyczerpującego eksploatowania ich oraz bronią się przed związkami zawodowymi. Niemniej autorzy dostrzegają, że również w przypadku tej branży może, ze względu na różnice w stosunkach pracy, dochodzić do istotnych zróżnicowań pomiędzy poszczególnymi krajami europejskimi. Autorzy skupili swoją uwagę na

firmie Lidl mającej dotychczas „złą” sławę. Interesowało ich zwłaszcza to, w jaki sposób reguły gry toczącej się na poziomie micro i opartej na globalnej standaryzacji i podejściu do przywództwa w europejskim tzw. „hart discounter”, są interpretowane w praktyce w wybranych krajach europejskich przez funkcjonujących na lokalnych rynkach graczy, a także to, czy i w jaki sposób instytucje stosunków zatrudnieniowych w pewnych kontekstach społecznych, są lepiej dostosowane do osób poszukujących wpływu na pracę na poziomie sklepów i warunki zatrudnienia. Interesując się wpływem instytucji kraju przyjmującego, zwłaszcza w zakresie stosunków zatrudnienia i prawa pracy na gry toczące się w sklepach Lidlu, badacze rozwinęli szereg propozycji dotyczących tych odgrywanych na poziomie mikro. Przeprowadzona analiza ujawniła przyczyny (np.: mały rozmiar sklepów czy centralizacja relacji władzy), które utrudniały graczom efektywne angażowanie się w budowanie koalicji i realizację politycznych strategii wpływających na pracę i zatrudnienie, natomiast sama interpretacja reguł we wspomnianej grze dotyczących zatrudnienia, była uzależniona od uwarunkowań krajowych.

SATYSFAKCJA ZAWODOWA - GBP
EFEKTYWNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA eng

New evidence of the relationship between employee satisfaction and firm economic performance / S. Melian-Gonzalez, J. Bulchand-Gidumal, B. Gonzalez Lopez-Valcarcel // *Pers. Rev.* - 2015, nr 6, s. 906-929, tab. bibliogr.

Nowe dane na temat relacji pomiędzy satysfakcją zawodową pracownika a efektywnością ekonomiczną firmy.

Temat satysfakcji zawodowej pojawia się w każdej dyskusji dotyczącej kwestii przyczyniania się pracownika do podnoszenia efektywności przedsiębiorstwa. Celem niniejszego artykułu było przetestowanie relacji pomiędzy satysfakcją zawodową zatrudnionych a produktywnością organizacji, mierzonych na trzech firmowych poziomach (zwrotu z inwestycji, marginesu operacyjnego i dochodu na głowę pracownika). Dane do badań na temat stosunku pracowników oraz ich efektywności finansowej i produktywności, autorzy zbierali w różnych okresach, z dwóch niezależnych źródeł. Analizy objęły 475 firm. Wyniki badań potwierdziły , że ogólny poziom satysfakcji zawodowej,

w tym ze współpracy ze starszymi zarządzającymi, z wynagrodzeń, możliwości godzenia życia zawodowego z rodzinnym, wpływają w znaczący sposób na efektywność firmy. Produktywność ta wydaje się być budowlą złożoną z pojedynczych cegiełek efektywności poszczególnych pracowników.

The role of the physical work environment for creative employees - a case study of digital artists / E.V. Hoff, N.K. Öberg // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 13-14, s. 1889-1906, rys. bibliogr.

Rola fizycznego środowiska pracy dla kreatywnych pracowników - studium przypadku artystów cyfrowych.

W związku z postępującą digitalizacją środowiska pracy, zmiany w charakterze pracy stanowiły pretekst do zajęcia się zagadnieniem związanym z rolą jaką może odgrywać środowisko fizyczne dla kreatywnych zależnych pracowników, będących w zamyśle autorów artystami cyfrowymi, dla których niezbędne jest ono do wykonywania kreatywnej pracy. W tym celu posłużono się wywiadami przeprowadzonymi z kilkunastoma pracownikami wykonującymi pracę grafika komputerowego czy twórcy gier wideo. W ramach przeprowadzonej analizy udało się zidentyfikować fizyczne środowisko pracy oferujące kilka rodzajów wsparcia kreatywnej pracy: funkcjonalne, psychospołeczne czy inspirujące.

Stwierdzono, że wsparcie o charakterze funkcjonalnym może prowadzić do wzrostu kreatywności, zwłaszcza gdy poparte jest odpowiednimi narzędziami oraz powiązane ze wsparciem psychospołecznym, zapewniającym zarówno prywatność, jak i komunikację.

Pozbawienie wsparcia inspirującego w rozumieniu tzw. burzy mózgów czy dynamicznego planowania, może prowadzić do sytuacji, gdy w praktyce uzyskiwane rezultaty pracy będą znacznie mniej kreatywne niż zwykło się oczekiwać. Jednocześnie autorzy mają nadzieję, że przedstawiony przez nich model teoretyczny, identyfikujący ogólne funkcje służące do wsparcia środowiska fizycznego, może stanowić cenną pomoc dla HRM firm, które mają na sercu zapewnienie wsparcia dla kreatywnych miejsc pracy.

Unit-level linkages between employee commitment to the organization, customer service delivery and customer satisfaction / N. Conway, R.B. Briner // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 15-16, s. 2039-2061, rys. tab. bibliogr.

Powiązania na poziomie działu pomiędzy zaangażowaniem pracowników na rzecz organizacji, usług dostarczanych klientom i satysfakcji klientów.

Autorzy zajmując się zagadnieniem związanym z zaangażowaniem pracowników i wydajności serwisów usług, zastanawiają się nad relacjami panującymi pomiędzy podejściem prezentowanym przez pracowników a satysfakcją ze strony klientów, gdyż sprawa sposobu w jaki podejście pracowników może wpływać na odczuwaną przez klientów satysfakcje, nie była dotąd wyjaśniona. Badacze postanowili skoncentrować się na zagregowanym zaangażowaniu pracowników na rzecz organizacji i wyjaśnić w jaki sposób, poprzez usługi dostarczane klientom wpływa to na ich satysfakcję. W celu zbadania swojej hipotezy sięgnęli po model, w którym relacje pomiędzy zaangażowaniem organizacyjnym a podejściem klienta były pośredniczone za sprawą

usług dostarczanych klientowi (uwzględniając jakość usług, czas dostawy). Autorzy osadzili swój model w brytyjskiej rzeczywistości sięgając po dane pochodzące z organizacji sektora publicznego oferującej dostarczanie szerokich usług klientom. W ramach analizy nie udało im się znaleźć dowodów wskazujących na znaczenie zaangażowania organizacyjnego pracowników, jako istotnego czynnika wpływającego na poziom satysfakcji wyrażanej przez klientów. Znaczyło to, że zaangażowanie na rzecz organizacji, stanowi cechę związaną z zapewnieniem szybkości i jakości świadczonych usług, ale nie do końca jest jasna rola przyczynowa zaangażowania organizacyjnego pracowników.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

The health and well-being of bankers following downsizing: a comparison of stayers and leavers / A. Snorradottir [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 5, s. 738-756, tab. bibliogr.

Zdrowie i samopoczucie bankierów po upadłości banków: porównanie tych, którzy zostali i tych, którzy odeszli z branży.

Po nagłych i niespodziewanych upadłościach banków, w wyniku narastającej recesji ekonomicznej w Islandii, 20% z nich zostało na stałe zamkniętych. Studium omawia sytuację w tym zakresie w kontekście całej gospodarki tego kraju, porównując stan zdrowia i samopoczucia psychicznego wykształconych bankowców, tych, którzy pozostali w branży i tych, którzy z niej odeszli. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że ścisłe określenie czynników wpływających jednoznacznie na stan zdrowia i samopoczucie psychiczne obu grup badanych bankowców, jest niezwykle trudne. Zauważono jednakże, że grupa osób, która nadal utrzymała się w branży, w porównaniu do tych pracowników, którzy zrezygnowali z pracy w bankach ,wypada w tym zestawieniu

znacznie gorzej. Wszyscy odchodzący, zarówno kobiety jak i mężczyźni, którzy znaleźli stabilne zatrudnienie w innym sektorze, w tym także mężczyźni zatrudnieni na czasowe umowy o pracę, wykazali się lepszymi wskaźnikami zdrowia fizycznego i psychicznego. Natomiast osoby, które pozostały w branży, narażone na stres związany z brakiem bezpieczeństwa utrzymania zatrudnienia, doświadczały wielu problemów zdrowotnych w obu wspomnianych wyżej wymiarach.

VII. PRAWO PRACY

Formalizing the segmentation of workers' rights: tensions among regulatory levels / J. Lopez // *Comp. Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 281-292, rys.

Formalizacja segmentacji praw pracowniczych: napięcia pomiędzy poziomami regulacji.

Globalizacja gospodarki światowej i złożone zmiany w systemach produkcji stały się wyzwaniem dla prawa pracy jako systemu regulacji, zwłaszcza w zakresie ochrony pracownika. Takie procesy, jak: decentralizacja, eksternalizacja, fragmentacja i rekonfiguracja produkcji i usług stworzyły heterogeniczny system relacji zatrudnienia. Wielostronne oblicze prawa pracy wpłynęło na dywersyfikację i segmentację statusu siły roboczej. Nowe formy organizacji firm stworzyły potrzebę rozwijania rozmaitych typów relacji pracowniczych i tworzenia scenariuszy zdefiniowanych ponownie celów, źródeł, przedmiotów działania oraz praw na zróżnicowanym rynku pracy. Niniejszy artykuł opisuje proces transformacji prawa pracy w Unii Europejskiej, zmierzający w kierunku ujęcia nowego oblicza rynku zatrudnienia i opracowania nowych kategorii

prawnych z nim związanych. Analizuje powstawanie i rozwój tzw. miękkich strategii, odgrywających ważną rolę w bogatej dynamice instrumentów regulacyjnych, w tym wprowadzenie Księgi Modernizacji, tworzącej politykę regulacji prawa pracy i dokonującej eksportu twardego ustawodawstwa na poziom krajowy. Autor pracy prezentuje też tzw. Green Paper UE z 2006 r., ujmujący w swych ramach modernizację prawa pracy, uwzględniający zjawisko segmentacji praw pracowniczych. Dokument ten opisuje różnorodność statusów regulacji zatrudnienia, ograniczając rolę kontraktów zatrudnienia jako jedynego źródła praw socjalnych. Strategie miękkiego prawa zatrudnienia dodatkowo zawiera Europejska Strategia Zatrudnienia do 2020 r. Wspomniany Green Paper, zdaniem autora artykułu, otwiera nową erę w polityce zatrudnienia w UE i reorganizuje wielopoziomową dynamikę relacji pomiędzy teorią prawa pracy a prawami pracowniczymi oraz pomiędzy polityką regulacji miękkiego prawa UE i twardego prawa na poziomie krajowym. Odtąd polityka i regulacje prawa pracy są kreowane w krajach członkowskich, ale nadzoruje je i kontroluje UE w ramach swojej ponadnarodowej polityki poprzez zasadę Otwartej Metody Koordynacji.

USTAWODAWSTWO PRACY - MIGRACJA ZAROBKOWA - PRACOWNIK SEZONOWY - UNIA EUROPEJSKA GBP eng

Migration and sustainable development in the UE: a case study of the Seasonal Workers Directive / J. Fudge // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 331-349.

Migracja i zróżnicowany rozwój w UE: studium przypadku dotyczące Dyrektywy o Pracownikach Sezonowych.

Autor w swoich rozważaniach skupia się na podejściu, jakie obowiązywało wobec zjawiska migracji zarobkowej w UE. Przypomina, że już w końcu lat 90-tych ub. wieku migracje zostały włączone do tzw. celów rozwoju. Miało to być może związek z rosnącą popularnością koncepcji, która przewidywała rozwój programów migracji cyrkulacyjnej, jako korzystnego rozwiązania dla wszystkich zaangażowanych stron. Śledząc ewolucje migracji w UE autor zwraca uwagę na pochodzące z połowy poprzedniej dekady Globalne Podejście do Migracji, które wprowadzało tzw. mobilne partnerstwa i promowało cyrkulacyjne migracje, jako narzędzie do zarządzania nimi. W tym samym

czasie w UE powstała strategia dot. migracji, lecz brak spójności w dokumentach zdecydował o powstaniu dyrektywy dot. pracowników sezonowych oraz nowego podejścia do migracji, znanego jako tzw. Globalne Podejście do Migracji i Mobilności (GAMM), które opierało się na kilku filarach np.: legalnej migracji, maksymalizacji rozwoju wpływu migracji i mobilności.
Autor stara się znaleźć odpowiedzi na pytanie, do jakiego stopnia wspomniane podejście było w praktyce zaangażowane w zapewnienie praw osobom migrującym, a także zastanawia się jak podejście GAMM wpływa na rozwój praw migrantów. Analiza miała pomóc w ustaleniu w jakim stopniu wspomniana dyrektywa chroniła prawa migrantów i zapewniała im dostęp do standardów pracy, a także to, w jaki sposób ułatwiła migracje cyrkulacyjne, stanowiące kluczowy komponent zorientowanych na rozwój migracji. Przeprowadzona analiza miała również ukazać jak daleko zmieniła się wizja dyrektywy podczas kilku lat pracy nad nią.

Native American sovereignty, employee rights and federal labour laws / Z. Akhtar // *Labor Law J.* - 2014, nr 4, s. 259-269.

Suwerenność rdzennych Amerykanów, prawa pracownika a federalne prawa pracy.

Klauzula Handlowa do Konstytucji USA uznaje nacje plemienne za suwerenne, a Ustawa o Prawach Cywilnych z 1964 r. wyłącza rdzenne plemiona amerykańskie z obowiązku stosowania się do federalnych praw pracy. Rozdział VII tej Ustawy wyłącza plemiona z definicji „pracodawcy", ponieważ ich język nie jest w stanie oddać pojęć prawa federalnego w zakresie zatrudnienia. Każdy typ plemienia ma swoją własną definicję „pracodawcy". Jednakże, w sprawie San Manuel Indian Bingo& Casino v. NLRB, 475 F.3d 1306 (D.C.Cir. 2007), Apelacyjny Sąd Okręgowy D.C. wezwał pracodawców plemiennych do zachowania standardów zawartych w Ustawie o Zbiorowych Stosunkach Pracy (NLRA) i nakazał, by regulacje tam zawarte zaczęły obowiązywać w ramach definicji „pracodawcy". Dla porównania, pracowników Pierwszej Nacji

Kanady obowiązuje Kodeks Pracy z 1985 r., który pozwala zarówno władzom federalnym jak i prowincjonalnym, interweniować na terenach rezerwatów. Ustawa o Indianach z 1876 r. przyznaje władzom federalnym prawo kontrolowania działalności ekonomicznej Rad Plemiennych. Możliwe, że aktualnie nastąpiła liberalizacja tego prawa dla plemion, które zaakceptują regulacje dotyczące wzrostu kapitału i relacji zawodowych. Niniejszy artykuł stanowi porównanie ram prawa pracy USA i Kanady, które wpływają na autonomię nacji plemiennych, infrastruktury przemysłowej i jej regulacji oraz sądownictwa.

New trajectories of labor law in the European crisis: the Italian case / B. Caruso // *Comp. Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 181-202.

Nowe kierunki prawa pracy w czasie kryzysu w Europie: przypadek Włoch.

Niespotykana dotąd skala obecnego kryzysu ekonomicznego stanowi wyzwanie dla ochronnego wymiaru ustawodawstwa pracy. Tradycyjne prawo pracy zawsze opierało się na rozróżnieniu pomiędzy zatrudnieniem najemnym, a pracą na własny rachunek, ale ochrona prawna dotyczyła głównie tej pierwszej formy pracy. Autor nie podejmuje szczegółowych rozważań dotyczących historycznych, ekonomicznych i socjologicznych determinantów tej podstawowej dystynkcji, nie próbuje także udowadniać, że całkowicie nie przystaje ona do aktualnej sytuacji na rynku pracy. Podkreśla jednak w swoich rozważaniach konieczność stworzenia nowego paradygmatu prawa pracy wykraczającego poza tradycyjne relacje zatrudnienia i uwzględniającego sytuację kryzysu ekonomicznego. Artykuł opisuje toczoną we Włoszech debatę dotyczącą reformy prawa i rynku pracy, która nie spowodowałaby całkowitego demontażu

dotychczasowego systemu i dziedzictwa w tym zakresie. Zdaniem autora pracy, zabierającego głos w tej dyskusji, w celu podjęcia właściwych decyzji co do kierunków reform, konieczne wydaje się dokonanie oceny korelacji pomiędzy poziomem efektywności (nieefektywności) krajowego systemu regulacji w zakresie zatrudnienia, w kontekście wyższych lub niższych wskaźników bezrobocia. Logiczną konkluzją takiego porównania jest teza wskazująca, iż efektywność rynku pracy i reformy podjęte na rzecz jej poprawy, nie mogą mieć charakteru tylko decyzyjnego, ale muszą wynikać z przenikania się wzajemnych czynników natury ekonomicznej, na które należy wpływać w sposób delikatny i pośredni.

Not my job: determining the bounds of public employee protected speech / S. Allred // *Labor Law Journal*. - 2014, nr 4, 189-200.

To nie moja sprawa: określenie granic ochrony wypowiedzi pracowników sektora publicznego.

Przez ponad 50 lat, Sąd Najwyższy USA wydawał regulacje określające prawo pracowników publicznych do powoływania się na ochronę wypowiedzi, gwarantowaną przez Pierwszą Poprawkę do Konstytucji USA. I mimo że Sąd wydając swoje postanowienia w tej istotnej kwestii, odrzucił konieczność wymagania od pracownika sektora publicznego, jako niezbędnego warunku jego zatrudnienia, rezygnacji z jego konstytucyjnego prawa do swobody wypowiedzi, to jednak zwrócił uwagę na możliwość stawiania takiego warunku przez pracodawcę. Sąd zwrócił także uwagę na konieczność zachowania delikatnej równowagi „pomiędzy interesami pracownika jako obywatela, komentującego kwestie natury publicznej, a interesem państwa, jako pracodawcy, w zakresie promowania efektywności służb publicznych, jaka jest możliwa dzięki

zaangażowaniu pracowników w sprawy publiczne". Ponieważ jednak nie można wyznaczyć wyraźnej granicy określającej zakres praw do swobodnej wypowiedzi pracowników sektora publicznego, Sąd przywołał swoje postanowienia w tym zakresie we wcześniejszych od wspomnianej wyżej sprawy, tworząc niejasny obraz sytuacji w tym zakresie, czasami koncentrujący się na pracowniku jako obywatelu, a czasami na pracodawcy jako stronie stwarzającej problemy w tej dziedzinie. Niniejszy artykuł omawia zasady przedstawione przez Sąd Najwyższy, w zakresie wolności wypowiedzi pracowników sektora publicznego. Zdaniem autora pracy, jeśli Sąd skłoniłby się do tej koncepcji, mógłby ograniczyć liczne nieporozumienia, które narosły wokół swobody wypowiedzi pracownika sektora publicznego i kwestii, jakie wynikają z nich dla jego codziennej odpowiedzialności zawodowej.

Segmentation of public employment in the frame of the austerity policies: precariousness as a consequence / C. Chacartegui // *Comp. Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 203-218.

Segmentacja publicznego zatrudnienia w ramach polityki oszczędności budżetowych: nieregularne formy zatrudnienia jako konsekwencja.

Artykuł omawia najnowsze zmiany zachodzące w zakresie uregulowań prawa pracy i segmentacji publicznego zatrudnienia w ramach polityki oszczędności budżetowych w Hiszpanii. Opisuje tendencję w kierunku nasilenia istniejących podziałów oraz wdrażania mechanizmów rozszerzania zasięgu dotychczasowych regulacji w zakresie ochrony zatrudnienia na kontrakty zawierane w sektorze prywatnym i na zasadach prawa cywilnego. Widoczną konsekwencją takich działań jest silna polaryzacja pomiędzy publicznym i prywatnym statusem urzędników służby cywilnej. Multiplikuje to zawieranie kontraktów zatrudnienia, będących wyraźnie w fazie transformacji (w przypadku sektora pocztowego, telekomunikacyjnego, zdrowia publicznego i edukacji), w kierunku regulacji obowiązujących sektor prywatny. W procesie segmentacji publicznego

zatrudnienia, prywatyzacja służb publicznych odgrywa kluczową rolę, a sposób wyrażania się tej prywatyzacji zależy od stopnia uwewnętrznienia danych usług w danym kraju. Prowadzi to do dalszej zmiany regulacji prawa pracy w całym sektorze publicznego zatrudnienia. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy, kryzys ekonomiczny prowadzi do intensyfikacji tego zjawiska. W Hiszpanii obserwuje się wyraźnie tendencję ograniczania zatrudnienia publicznego, erozji praw pracowniczych, zmniejszenia płac oraz zasilania milionami pracowników obszarów nieregularnego, czasowego, niechronionego zatrudnienia niskiej jakości. Autor w dalszej części studium szczegółowo analizuje mechanizmy decentralizacji usług publicznych w Hiszpanii, wykorzystanie podwykonawców i czasowych wykonawców i agencji zatrudnienia czasowego w publicznej administracji oraz konsekwencje tych procesów w postaci wyrzucania pracowników sektora publicznego z zasięgu dotychczasowych regulacji ochronnych w zakresie prawa pracy.

The segmentation of workers' rights and the legal analysis of personal work relations: redefining a problem / M. Freedland // *Comp. Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 241-256.

Segmentacja praw pracowniczych a prawna analiza cywilnych stosunków zatrudnienia: ponowna próba zdefiniowania problemu.

Niniejszy artykuł stanowi zbiór studiów poświęconych sposobom redefinicji i ponownego przemyślenia podstawowych zagadnień prawa pracy, a kluczowym tematem rozważań jest „cywilny zasięg prawa pracy", który został ponownie zdefiniowany jako „segmentacja praw pracowniczych". Argumenty popierające takie rozumienie zjawiska i takie podejście do jego analizy, znalazły swoją ilustrację przede wszystkim w kontekście ustawodawstwa Wielkiej Brytanii, ale również jako repliki tej samej formy regulacji prawa pracy w systemach innych państw. Te trzy argumenty dotyczą segmentacji praw pracowniczych jako najbardziej zauważalnej i stwarzającej wyzwania cechy obecnego ustawodawstwa pracy (argument segmentacji praw pracowniczych), według teorii konstrukcji prawnych cywilnych stosunków pracy podstawy rozumienia

i traktowania trudności segmentacji prawa (argument konstrukcji prawnej cywilnych stosunków pracy) oraz problematycznych aspektów segmentacji praw pracowniczych, mających tendencję do poszerzania się dzięki narastaniu ilości różnorodnych form interwencji prawnych, które nasilają zjawisko regresywnych regulacji prawnych (argument regresywnej regulacji prawnej). Każdy ze wspomnianych argumentów został szczegółowo omówiony w trzech częściach niniejszego studium.

„Take these chains from my heart and set me free": how labor law theory drives segmentation of workers' rights / B. Langille // *Comp. Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 257-280.

„Zdejmij ten ciężar z mojego serca i uczyń mnie wolnym"; w jaki sposób teoria prawa pracy traktuje segmentację praw pracowniczych.

Autor pracy przyjmuje założenie, mówiące o pewnym uzależnieniu lub nawet zniewoleniu badaczy przez tradycyjny sposób myślenia o prawie pracy, które warunkuje sposób patrzenia na zjawisko segmentacji praw pracowniczych. Jego zdaniem powinni oni zrzucić z siebie jarzmo tego rodzaju spojrzenia, aby w sposób realistyczny ocenić, w jakim zakresie i jaki rodzaj segmentacji może zmieścić się w ramach teoretycznych rozważań w obrębie prawa pracy. Kluczem do znalezienia odpowiedzi na to pytanie jest stosunek do idei równości. Używając słowa segmentacja odwołujemy się do znanych nam już idei prawa pracy. Za najważniejszą z nich należy uznać prawną definicję słowa „pracownik". Nacisk na uelastycznienie zatrudnienia występował w ostatnim czasie

w wielu krajach, w tym także w Kanadzie, której przypadkiem autor szczególnie zajmuje się w swoim artykule. Wprowadzenie nowych prawnych kategorii odnoszących się do nieregularnych form zatrudnienia skutkuje segmentacją praw pracowniczych. Jesteśmy, zdaniem autora studium, świadkami odchodzenia od mniej lub więcej standardowego modelu stosunków produkcyjnych, tworzących w miarę jednorodne kategorie prawne i regulujące uprawnienia wszystkich pracowników w kierunku nowego świata stosunków produkcji, charakteryzujących się złożonymi formami pozyskiwania i zwalniania pracowników. Wymagają one nowych i kompleksowych prawnych definicji, tworzących heterogeniczne i zależne od konkretnych przypadków stosowanie prawa pracy. Dzieje się tak zarówno w odniesieniu do indywidualnych, jak i zbiorowych praw pracowniczych. Prezentowany w niniejszym studium przypadek Kanady, wydaje się najbardziej adekwatną ilustracją opisywanych procesów radzenia sobie teoretyków prawa z zastaną sytuacją segmentacji praw pracowniczych.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Israel's long term care social insurance scheme after a quarter of a century / A. Borowski // *J. Aging Soc. Policy.* - 2015, nr. 3, s. 195-214 bibliogr.

Izraelski wzór długoterminowej opieki w systemie ubezpieczenia społecznego po ćwierćwieczu.

Wzrost długości życia oraz związany z nim wzrost liczby osób w podeszłym wieku wymagających wsparcia sprawił, że wiele państw rozwiniętych stanęło w ostatnich latach przed koniecznością wdrażania rozwiązań służących zapewnieniu długoterminowej opieki osobom w starszym wieku. Chociaż wiele państw zdecydowało się na jej wprowadzenie, to przewidywały różne sposoby finansowania (obowiązkowy, z podatków bądź ubezpieczenia prywatnego). Autor uważa za celowe przyjrzenie się przypadkowi Izraela, który po Holandii posiada najstarszy funkcjonujący system ubezpieczenia społecznego związanego z opieką nad osobami w starszym wieku. W jego opinii, ćwierć wieku jakie upłynęło od stworzenia systemu, pozwala rzucić pewne światło na sposoby zabezpieczenia potrzeb osób w starszym wieku. Analiza systemu izraelskiego

pomogła wskazać kierunki jakie powinny obierać państwa zamierzające wprowadzić taki system ubezpieczenia. Do najciekawszych wniosków przeprowadzonej analizy można zaliczyć m.in. gwałtowny wzrost kosztów opieki i niemożności utrzymania ich w ryzach na przestrzeni czasu. Dowiedziono, że nie w każdym przypadku finansowanie sytemu opieki z podatków może być korzystnym rozwiązaniem. Ponadto, badanie pokazało, że pomimo panujących wyzwań, izraelski system opieki nad starszymi osobami, okazał się być żywotny a przyjęty sposób finansowania opieki długoterminowej z ubezpieczenia, był dla zapewnienia jej sprawnego funkcjonowania bardziej korzystny.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

UBÓSTWO - OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE - UGANDA GBP eng

Access to employment for persons with disabilities in Uganda / Ch. Nyombi, A. Kibandama // *Labor Law J.* - 2014, vol. 65, nr 4, s. 248-258.

Dostęp do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Ugandzie.

Brak szans zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Ugandzie, prowadzi w prostej drodze do ich ubóstwa. Według Raportu z 2006 na temat Chronicznego Ubóstwa, aż 26% ogółu populacji tego kraju żyje w skrajnej biedzie. W tym samym roku Badanie Zdrowia ONZ wykazało, że prawie 80% osób niepełnosprawnych w tym kraju egzystuje poniżej granicy ubóstwa. Zjawiska te są alarmujące, ponieważ ubóstwo sprzyja dyskryminacji, chorobom i przestępstwom. Ponadto stwierdzono, że ponad 46% osób niepełnosprawnych deklarowało swoje wykluczenie z dostępu do zatrudnienia z powodu właśnie niepełnosprawności. Niestety zjawisko to było stale ignorowane w oficjalnych statystykach Ugandy (Census 2002 oraz Badanie Populacji i Gospodarstw Domowych z 2006 r.). Rząd Ugandy w celu stymulowania społeczno-ekonomicznego rozwoju kraju, wprowadził wprawdzie w 1997 Plan Przeciwdziałania Zagrożeniu Ubóstwem,

ale dopiero umieszczenie w agendzie działań rządowych kwestii równości, w ramach Krajowego Planu Rozwoju „Wzrost, Zatrudnienie i Dobrobyt dla Wszystkich”, sprzyjało usunięciu barier w zatrudnieniu i dostępie do opieki zdrowotnej i edukacji osób niepełnosprawnych. Wspomniany plan był pozytywnie przyjęty prze środowisko międzynarodowe, ponieważ Uganda jest sygnatariuszem Międzynarodowego Konwentu Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych. Ze względu na brak statystyk, Departament ds. Niepełnosprawnych i Osób Starszych oraz Ministerstwo Płci, Pracy i Rozwoju Społecznego, które są odpowiedzialne za osoby niepełnosprawne w Ugandzie, promuje i monitoruje prawa osób niepełnosprawnych poprzez Krajową Radę Niepełnosprawności i opracowuje raporty na ten temat dla Parlamentu.

Transformative social protection: the currency of social justice / R. Sabates-Wheeler, S. Devereux // *East-West Rev. Lab. Law Soc. Policy.* - 2015, nr 1, s. 83-115.

Transformacja w obrębie ochrony socjalnej: rozumienie istoty sprawiedliwości społecznej.

Artykuł propaguje nowe podejście do istoty ochrony socjalnej podkreślające przede wszystkim wartość sprawiedliwości społecznej i nie zaprzeczające ważnej roli „sieci bezpieczeństwa", którą konwencjonalnie pełni ochrona socjalna w kategoriach zabezpieczania warunków życia jednostki i jej otoczenia, w kontekście stałego lub nagłego ryzyka ekonomicznego i marginalizacji społecznej. Autorzy pracy zwracają uwagę na stosunkowo słabo zanalizowany obszar ryzyka społecznego i tzw. „wrażliwości społecznej„ oraz podkreślają silną pozycję ochrony społecznej w kategoriach zwalczania ubóstwa i przekształcania warunków walki o godziwe życie. W artykule zaprezentowano także koncepcję wrażliwości społecznej, marginalizacji i wykluczenia w społecznym i ekonomicznym kontekście ochrony socjalnej, jako pakietu interwencji w takich

sytuacjach. Omówiono grupy społecznie wrażliwe: sieroty, ludzi żyjących z HIV/ AIDS, mniejszości etniczne oraz osoby wymagające wsparcia finansowego, rzeczowego i w zakresie ochrony zdrowia. W tym kontekście ochrona socjalna nie stanowi tylko ochrony ekonomicznej. Ubóstwo i wykluczenie społeczne oznaczają także deprywację społeczną, dyskryminację i przemoc. Zdaniem autorów, przemawia to za wspieraniem pracy „transformacyjnego" komponentu ochrony socjalnej, który jest mniej kosztowny ekonomicznie, w skład którego wchodzą np. kampanie dokarmiania dzieci w szkołach, promocji wyższych płac dla najniżej zarabiających, propagowanie płacy minimalnej, kampanie antydyskryminacyjne, zachęcające do walki o prawa pracownicze i rokowań zbiorowych.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 12.

Are unions good or bad for organizations? The moderating role of management's response / D. Pohler, A. Luchak // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 423-459, rys. tab. bibliogr.

Czy związki zawodowe są dobre czy złe dla organizacji? Moderująca rola reakcji kadry zarządzającej.

Rozważania autorów koncentrują się wokół kwestii związanych z rolą jaką związki zawodowe odgrywają w organizacjach. W przeszłości kwestia ta była już szczegółowo rozpatrywana przez innych badaczy. Wykorzystywali oni w celu oceny wpływu związków zawodowych na organizacje, model tzw. kolektywnego głosu, który zakładał, że związki mają dwie twarze: monopolu i głosu reprezentanta pracowników. Badania oparte o ten model, ze względu na jego ograniczenia, nie były w stanie wyjaśnić wszystkich wątpliwości. Wynikało to z faktu, że o ile związki windowały płace powyżej poziomu konkurencyjności i wpływały negatywnie na wzrost zatrudnienia, to jednocześnie dzięki umiejętności rozwiązywania sporów mogły przyczynić się do wzrostu

produktywności i spadku kosztów odejść pracowników. Sprawiało to z kolei, że relacje między związkami zawodowymi i miernikami osiągnięć organizacji w różnych branżach, nie były jednoznaczne i były trudne do generalizowania. Zachęciło to badaczy do podjęcia próby wyjścia poza ograniczenia dotychczasowego modelu CVIR, poprzez wykorzystanie ram określonych w modelu podejmowania decyzji, który uwzględniał dylematy stron. Autorzy starali się sprawdzić, czy silne związki, w oparciu o swoich członków, miały większą możliwość współpracy lub konkurencji. Usiłowali także zbadać, czy reakcja kadry zarządzającej na związek zawodowy, poprzez podejmowanie decyzji, stanowi jasny sygnał do podjęcia kooperacji i sprawia, że związki zawodowe porzucają myśl o konfrontacji na rzecz podjęcia współpracy. W przeprowadzonej analizie badacze wykorzystali dane obejmujące organizacje kanadyjskie. Pozwoliły one na zbadanie relacji między stopą uzwiązkowienia i wskaźnikiem konfliktów, klimatu oraz innych wskaźników moderowanych przez sygnały wysyłane przez zarząd i jej wpływ na współpracę ze związkami zawodowymi. Przeprowadzona analiza potwierdziła tezę dotyczącą ograniczenia negatywnych wpływów działań związków zawodowych poprzez pozytywne sygnały wysyłane przez zarząd.

Beyond the union-centred approach: a critical evaluation of recent trade union elections in China / E. Sio-ieng Hui, Ch. King-chi Chan // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 601-627, rys. bibliogr.

Poza centrowym podejściem związków zawodowych: krytyczna ewaluacja ostatnich wyborów związków zawodowych w Chinach.

Autorzy w swojej analizie skupiają się na kwestiach związanych z demokratyzacją i wyborami w związkach zawodowych. Wielu badaczy pochodzących z Europy Zachodniej postrzega te kwestie jako wewnętrzne sprawy organizacji, bez zewnętrznych powiązań. Jednocześnie podążając za podejściem skoncentrowanym na związku zawodowym, autorzy podejmują się krytycznego omówienia jednego z najbardziej istotnych typów wyborów, sięgając po te, które odbywały się w Chinach po 2010 roku i były napędzane przez czynniki, pochodzące jeszcze z wcześniejszych wyborów związków zawodowych. Miały one charakter „góra-dół" i po części były inicjowane przez chińskie państwo bądź jego aparat, jak również transnacjonalne korporacje, nigdy jednak nie były inicjowane przez strajki pracowników.

W artykule sięgnięto również po studium, które ukazało sposób w jaki układała się dynamika między różnymi stronami: państwowymi, związków zawodowych na wyższym poziomie, kapitału bądź pracy, które kształtowały wybory związków zawodowych napędzane przez akcje protestacyjne. W przeciwieństwie do tych wyborów związków zawodowych, które były bezpośrednie i demokratyczne, badacze starali się przekonać, iż w praktyce były one jednak niebezpośrednie oraz quasi-demokratyczne w swojej naturze.

Declining unions and the coverage wage gap: can German unions still cut it / J.T. Addison [et al.] // *J. Labor Res.* - 2015, nr 3, s. 301-317, tab. bibliogr.

Spadek członkostwa w związkach zawodowych i objęcie przez lukę płacową: czy niemieckie związki zawodowe mogą wciąż przyczyniać się do jej ograniczenia?

Autorzy przyglądając się układom zbiorowym w Niemczech przypominają, że od przeszło dwóch dekad obserwowany jest ich stały spadek. Pomimo stosunkowo dobrze rozpoznanego trendu związanego z zasięgiem układów zbiorowych, wciąż nie do końca jest jasne czy spadek liczby układów zbiorowych ma wpływ na rozwój płac. Według autorów nie jest również wyjaśniony związek pomiędzy obecnością związków zawodowych a tzw. premią związaną z obowiązywaniem układów zbiorowych. W oparciu o powiązane dane pracodawca-pracownik obejmujące okres 2000–2010, badacze starali się ustalić jak wyglądała tzw. związkowa luka płacowa w okresie, gdy związki zawodowe traciły swą dotychczasową pozycję w zakresie negocjacji płacowych. W ramach przeprowadzonej analizy, wykorzystując model instytutu IAB autorzy stwierdzili, że

w analizowanym przez nich okresie przyłączenie się do sektorowych porozumień zbiorowych prowadziło do ustalenia płac na wyższym poziomie. Podkreślono jednocześnie, że wyjście przez firmę z układu zbiorowego, nie prowadziło do spadku wysokości płac, w przypadku gdy firma decydowała się na zastąpienie układu branżowego przez układ ustanawiany na poziomie zakładowym. Natomiast przypadek wyjścia z branżowego układu zbiorowego i nie zastąpienia go zbiorowym układem zakładowym, prowadził do redukcji wysokości płac. Zaobserwowano, że wychodzenie z zasięgu oddziaływania układów zbiorowych, spotyka się z coraz mniejszym zainteresowaniem ze strony przedsiębiorstw, ale związki zawodowe wciąż posiadają niewielki pozytywny wpływ na poziom płac w firmach.

ZBIOROWE STOSUNKI PRACY - SŁUŻBA CYWILNA - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Employment relations in the UK civil service / A. Hodder // *Pers. Rev.* - 2015, nr 6, s. 930-948 bibliogr.

Stosunki zatrudnieniowe w służbie cywilnej w Wielkiej Brytanii.

Celem niniejszego artykułu było zestawienie dwóch odmiennych stanowisk reprezentowanych przez polityków i specjalistów w zakresie stosunków pracy, w odniesieniu do kwestii zarządzania służbą cywilną oraz reformami w tym zakresie. Autor zastanawia się nad konsekwencjami pogodzenia sprzecznych poglądów na rzecz usprawnienia zbiorowych stosunków pracy w sektorze służby cywilnej na przykładzie Wielkiej Brytanii. Artykuł ma charakter koncepcyjny i nie jest oparty na danych doświadczalnych. Stanowi przegląd istniejącej literatury przedmiotu. W jej rezultacie autor dokonał identyfikacji ważnych elementów historii regulacji w zakresie zarządzania i zachowań związków zawodowych w służbie cywilnej. Analiza wczesnych reform w tym obszarze pozwala zrozumieć racje, dla których nadal należy wprowadzać dalsze zmiany. Dyskusja na temat aktywności związków zawodowych odbywa się w kontekście tradycji związkowej i ewolucji organizacji pracowniczych.

An International study of trade union involvement in community organizing: some model, different outcomes / J. Holgate // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 460-483, tab. bibliogr.

Międzynarodowe studium dot. zaangażowania związków zawodowych w organizowanie wspólnot: ten sam model, inne rezultaty.

W kontekście problemów społecznych, gospodarczych czy strukturalnych, na które natrafiają związki zawodowe w ciągu ostatnich dekad, na pierwszy plan wysuwa się problem kurczącej się liczby ich członków. Autorka zwraca uwagę na próby radzenia sobie z tym problemem, podejmowane przez związki zawodowe pochodzące z krajów anglosaskich (USA, Australia, W. Brytania), krajów najbardziej dotkniętych tym zjawiskiem. Podejmowały one w tych krajach próby odejścia od, polegającego głównie na obsłudze swoich dotychczasowych członków podejścia, na rzecz szerszego, służącego nowej rekrutacji. Jednym z zastosowanych przez związki zawodowe rozwiązań jest podejście dotyczące zaangażowania się w organizowanie oparte o tzw. wspólnoty, które

daje możliwości dotarcia do zróżnicowanych grup w miejscu pracy. Jednym z rozwiązań, w ramach którego związki zawodowe zawierają koalicje z partnerami działającymi w ramach wspólnoty, jest model organizacyjny Industrial Areas Foundation. Pozwolił on na zbadanie zaangażowania związków zawodowych w budowę koalicji w Londynie, Sydney i Seattle. Na podstawie przeprowadzonej analizy stwierdzono, że pomimo podobnych czynników zachęcających związki zawodowe do sięgania w ramach wspólnot po nowe strategie sojuszy, w praktyce związki zawodowe stosowały różne podejścia do pracy ze wspólnotami, poczynając od podejścia ad hoc a na pogłębionej koalicji kończąc, co mogło mieć związek z różnymi kontekstami obowiązującymi w ramach panujących w tych krajach stosunkach przemysłowych.

The Paradigm of sustainability in a European social context: collective participation in protection of future interests ? / T. Novitz // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 243-262.

Paradygmat zrównoważenia w europejskim kontekście społecznym: Kolektywna partycypacja w ochronie przyszłych interesów?

Autor zajmuje się zagadnieniem tzw. zrównoważonego rozwoju, przypominając, że opiera się on zasadniczo na trzech filarach: gospodarczym, społecznym i środowiskowym i posiada w UE zarówno wewnętrzny, jak i zewnętrzny aspekt. Autora bardziej interesowało to, jak wygląda, w rozumieniu regulacji europejskich (np.: w kontekście Traktatu o Unii Europejskiej), wewnętrzne zaangażowanie (promocja) na rzecz zrównoważonego rozwoju. W szczególności zastanawia się na tym, w jaki sposób jest to realizowane w obszarze stosunków pracy oraz jaka może być rola związków zawodowych w procesie zapewnienia zrównoważonych warunków pracy. Zwłaszcza, że w jego opinii zrównoważony rozwój, jako inherentny proces wymaga działań opartych na

współuczestnictwie, takich jak w negocjacjach kolektywnych prowadzonych przez związki zawodowe. To z kolei implikuje pytanie czy dla tego rodzaju aktywności zapewnione jest wsparcie na poziomie UE, zwłaszcza, że realizacja funkcji uczestniczenia wymaga dopuszczenia związków zawodowych do decydowania o polityce społecznej. Z rozważań autora wyłania się obraz, w którym dominującym akcentem jest brak w prawie UE i Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, wsparcia pozytywnego na rzecz kolektywnego głosu pracowników, co w przypadku zrównoważonego rozwoju jest niezbędne. Pokazuje to jak wiele należy jeszcze zrobić na rzecz promowania udziału pracowników w kolektywnym uczestnictwie, w kontekście tworzenia zrównoważonych rozwiązań na poziomie UE.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - ZATRUDNIENIE ELASTYCZNE - NIEMCY GBP eng

Straight to the core - explaining union responses to the casualization of work: The IG Metall campaign for agency workers / Ch. Benassi, L. Dorigatti // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 533-555, rys. tab. bibliogr.

Prosto do źródła - wyjaśnienie reakcji związków zawodowych na uelastycznienie pracy: kampania związku zawodowego IG Metall skierowana do pracowników agencyjnych.

Wzrost różnych form atypowego zatrudnienia, obserwowany od wielu lat w zachodnich gospodarkach sprawił, że autorzy postanowili przyjrzeć się bliżej stosunkowi związków zawodowych wobec pracowników zatrudnionych w takich formach, Zwłaszcza, że stanowią oni duże wyzwanie dla podmiotów reprezentujących interesy pracowników. W przeszłości wielu badaczy zajmowało się sprawą reprezentowania atypowych pracowników przez związki zawodowe, wskazując na szereg czynników utrudniających ich reprezentowanie. Jednocześnie związany z zatrudnieniem atypowym wzrost segmentacji rynku pracy sprawił, że związki zawodowe zaczęły stosować szereg często

bardzo zróżnicowanych strategii, w których bądź skupiały się na podstawowych pracownikach i próbowały porozumieć się z kadrą zarządzająca, bądź decydowały się na adaptowanie tzw. inkluzyjnych strategii, skierowanych do marginalizowanych pracowników, w celu przeciwdziałania erozji ich siły w zakresie negocjacji taryfowych.
Autorzy dowodzą, że oba podejścia stosowane przez związki zawodowe stanowią pewne opcje dla ochrony interesów kluczowych ich członków. Według nich wybór strategii stosowanych przez związki zawodowe zależy od konkurencji pomiędzy obiema grupami pracowników, co z kolei wpływa na zbieżność interesów pomiędzy kluczowymi członkami związków zawodowych a zarządzającymi, bądź peryferyjnymi pracownikami. W celu ukazania wspomnianego mechanizmu autorzy zaprezentowali historyczną analizę strategii związków zawodowych stosowanych wobec pracowników agencyjnych sektora metalowego w Niemczech oraz podjęli się identyfikacji instytucjonalnych zmian zmierzających w kierunku liberalizacji, jako sposobu na agresywną strategię segmentacji stosowaną przez pracodawców i inkluzyjne strategie związków zawodowych.

Trade union membership retention in Europe: the challenge of difficult times / J. Waddington // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 205-221, tab. bibliogr.

Utrzymanie członkostwa w związkach zawodowych w Europie: wyzwanie w trudnym okresie.

Autor omawia sytuację związków zawodowych w Europie od lat 80-tych ubiegłego wieku. W tym okresie wiele z nich doświadczyło spadku liczby swoich członków, co było przyczyną podejmowania przez związki zawodowe różnych strategii rewitalizacyjnych, które jednak nie przyniosły spodziewanych rezultatów, tj. nie przyczyniły się do powrotu do poziomu członkostwa z lat 70-tych XX w. W przeciwieństwie do wcześniejszej literatury, w której skupiono się na poszukiwaniu przyczyn spadku członkostwa w związkach zawodowych i strategiach służących ich odnowie, autor proponuje wykorzystanie odmiennego podejścia, w którym zajęto się identyfikacją, w oparciu o komparatywne badanie i wyjaśnienie przyczyn, dla których członkowie związków zawodowych decydują się na pozostanie w nich również w dobie utraty przez związki

zawodowe swojego dotychczasowego znaczenia. Konieczność wyjścia poza ograniczenia związane ze studiami skupionymi na kontekście narodowym sprawiło, że w artykule posłużono się porównawczym badaniem przeprowadzonym w 12 krajach, które pokazało, że przyczyny dla których członkowie związków decydują się na pozostanie w nich, nie różnią się zasadniczo między poszczególnymi krajami, a efektywność oraz charakter podejmowanych działań w miejscu pracy wpływa na utrzymanie dotychczasowej skali członkostwa w związkach zawodowych.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - OCHRONA PRACOWNIKÓW CZASOWYCH - OCHRONA PRACOWNIKÓW IMIGRANTÓW - NIEMCY - BELGIA GBP eng

Trade unions and labour market dualisation: a comparison of policies and attitudes towards agency and migrant workers in Germany and Belgium / V. Pulignano, G. Meardi, N. Doerflinger // *Work Employ. Society*. - 2015, nr 5, s. 808-825, tab. bibliogr.

Związki zawodowe a rozdwojenie rynku pracy: porównanie polityki i stosunku do pracowników czasowych i pracowników imigrantów w Niemczech i Belgii.

Artykuł omawia kwestie zakresu i przyczyn, dla których związki zawodowe z krajów Europy Zachodniej stosują uprzywilejowaną politykę ochrony „swoich" pracowników kosztem „outsiderów". Pracownicy okresowi, wśród których większość stanowią imigranci, przeważają w tej ostatniej grupie. Rezultaty przeprowadzonych analiz prezentowane w artykule ujawniają, że w dokonanym porównaniu belgijskich i niemieckich przedsiębiorstw produkcyjnych, tylko porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładu pracy w Niemczech, stwarzają wyraźne rozróżnienie w zakresie ochrony

zatrudnienia pomiędzy pracownikami regularnymi a zatrudnionymi na czas określony. Obserwowana słabsza ochrona zatrudnienia w tym kraju, zależy w mniejszym stopniu od ochrony interesów określonych grup pracowników przez związki zawodowe, a w większym od słabnącej roli instytucji reprezentacji związkowej i rokowań zbiorowych. W konkluzji autorzy pracy wskazują, że europejskie związki zawodowe próbują bronić nieregularnej siły roboczej, złożonej głównie z imigrantów, napotykając w tym względzie na różnego rodzaju przeszkody natury instytucjonalnej, odmienne w poszczególnych krajach.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - OCHRONA PRACOWNIKÓW IMIGRANTÓW - WŁOCHY - HOLANDIA GBP eng

Trade unions, special structures and the inclusion of migrant workers: on the role of union democracy / S. Marino // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 5, s. 826-842 bibliogr.

Związki zawodowe, specjalne struktury a włączanie pracowników imigrantów: rozważania na temat roli demokracji związkowej.

Prezentowana praca dokonuje porównania włączania pracowników imigrantów do struktur utworzonych dwóch związków zawodowych we Włoszech i Holandii. Przy analizie zasięgu i uwarunkowań, studium opiera się na danych jakościowych, w ramach których struktury te promują organizacyjne formy włączania do działań związkowych pracowników imigrantów. Badania wskazują, że procedury związkowe, opierające się na zasadach demokracji uczestniczącej, w porównaniu do procedur centralnego sterowania i hierarchii góra-dół, w sposób pozytywny oddziałują na włączanie organizacyjne tej grupy pracowników. Wyniki analiz podkreślają ogromną rolę wsparcia związków zawodowych w funkcjonowaniu specjalnych struktur o charakterze demokracji związkowej

oraz poczucia tożsamości związkowej i organizacyjnej, w wyjaśnianiu różnic pomiędzy funkcjonowaniem dwóch omawianych przypadków organizacji związkowych szczebla krajowego. Autorzy pracy podkreślają znaczenie wewnętrznie generowanych przez związki źródeł równoważenia obowiązków i praw pracowników imigrantów.

Whither the Staff and Workers' Congress system in China? A historical perspective / F. Li // *Labor Law J.* - 2014, nr 4, 205-247, rys.

W jakim kierunku zmierza system Kongresu Personelu i Pracowników w Chinach? Perspektywa historyczna.

Kongres Personelu i Pracowników w Chinach, stanowi archetyp chińskiego systemu reprezentacji pracowniczej. Jako typ instytucji demokracji od podstaw, kształtował się przez długie lata swojej egzystencji w ramach chińskich przedsiębiorstw państwowych. Z jednej strony ramy prawne systemu Kongresu, w odpowiedzi na najważniejsze wyzwania natury społecznej, ekonomicznej i politycznej, miały na przestrzeni czasu tendencję do ewoluowania, z drugiej, Chińska Partia Komunistyczna nie zawsze była efektywna w równoważeniu władzy Kongresu i dyrektorów w ramach firm i działała w tym zakresie metodą prób i błędów. Autor pracy, omawiając aktualną sytuację Kongresu wskazuje na dwie strony stanowiące dwa wierzchołki możliwości funkcjonowania

przedsiębiorstw. Śledzi rozwój Kongresu Personelu i Pracowników w Chinach. Koncentrując się na analizie fluktuacji w obrębie dwóch wspomnianych punktów odniesienia, zauważa liczne upadki i wzloty w funkcjonowaniu systemu w sześciu badanych okresach jego rozwoju. Niestety, nadal istnieje zbyt wiele luk w konstrukcji układu zbiorowych stosunków pracy w Chinach, kształtowanego na przestrzeni wielu lat z Kongresem jako jedną ze stron, co zdaniem autora, nie stwarza szans na korzystne zmiany w jego funkcjonowaniu w przyszłości.

INDEKS ALFABETYCZNY

Abraham K. G. 4
Addison J. T. 42
Akhtar Z. 31
Allred S. 33

Bahn S. 5
Banassi Ch. 46
Beausaert A. J. 15
Borowski A. 37
Briner R. B. 27
Bulchand-Gidumal J. 25

Cainarca G. C. 21
Cappelli P. H. 7
Caruso B. 32
Chacartegui C. 34
Conway N. 27

Devereux S. 39
Doerflinger N. 48
Domonkos S. 12
Dorigatti L. 46
Drahokoupil J. 12
Dyszczyk M. 1

Edgar F. 18

Freedland M. 35

Froehlich D. E. 15
Fudge J. 30

Geppert M. 24
Giese K. 6
Gonzalez Lopez-Valcarcel B. 25
Granberg M. 23

Hodder A. 43
Hoff E. V. 26
Holgate J. 44

Kibandama A. 38
King-chi Chan Ch. 41

Lahelma E. 22
Langille B. 36
Lee J-Y. 3
Li F. 50
Li Y. 17
Liu X. 2
Lopez J. 29
Lott Y. 14
Luchak A. 40

Marino S. 49
Marmora P. 8
McHenry P. 20
McInerney M. 20
Meardi G. 48

Melian-Gonzalez S. 25
Mitsis P. 19
Myant M. 12

Novitz T. 45
Nyombi Ch. 38

Öberg N. K. 26

Pasamar S. 9
Pohler D. 40
Prowse J. 10
Prowse P. 10
Pulignano V. 48

Raito P. 22
Ritter M. 8

Sabates-Wheeler R. 39
Segers M.S.R. 15
Semeijn J. 16
Sgobbi F. 21
Sherman K.E. 13
Sio-ieng Hui E. 41
Sivatte I. de 11
Snorradottir A. 28

Thiel A. 6

Veld M. 16
Vuuren T. van 16

Waddington J. 47
Wartmann M. 24

Williams K. 24
Woodard M. S. 13

Wydajność pracy na przepracowaną godzinę
Indeks 2005 = 100

Kraj	2010	2011	2012	2013
Austria	107,8	108,4	109,3	110,6
Belgia	101,3	100,9	100,7	101,2
Bułgaria	111,7	116,4	120,1	121,6
Cypr	105,8	105,7	106,9	107,4
Czechy	111,9	114,0	112,9	112,7
Dania	102,0	102,1	102,2	103,9
Estonia	118,0	117,2	121,9	123,8
Finlandia	102,7	104,2	103,0	103,5
Francja	102,5	103,8	104,0	104,5
Grecja	102,9	100,2	101,9	102,0
Hiszpania	107,4	109,1	112,9	115,0
Holandia	103,1	103,3	102,0	102,5
Irlandia	109,4	113,8	114,3	110,7
Litwa	122,6	131,2	133,7	137,5

cd. **Wydajność pracy na przepracowaną godzinę**
Indeks 2005 = 100

Kraj	2010	2011	2012	2013
Łotwa	130,2	133,9	140,1	143,1
Luksemburg	95,2	94,3	92,3	.
Malta	99,2	92,9	94,9	.
Niemcy	104,5	106,4	106,9	107,2
Polska	116,8	121,7	124,3	126,6
Portugalia	107,1	108,5	109,0	109,8
Rumunia	114,6	116,2	115,8	120,5
Słowacja	118,5	120,8	123,2	126,7
Słowenia	113,3	117,7	117,7	117,4
Szwecja	102,9	103,8	105,0	106,3
W. Brytania	102,3	102,9	101,0	100,8
Węgry	102,7	103,1	106,0	107,0
Włochy	100,2	100,4	99,4	99,6
UE 28	104,0	105,4	105,7	106,4

Źródło: Eurostat.