



ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

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	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-12
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	13-21
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	22
IV. Wynagrodzenie	23-25
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	26-30
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	31-32
VII. Prawo pracy	33-34
VIII. Zabezpieczenie społeczne	35
IX. Warunki i jakość życia	36-50
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	-
Indeks alfabetyczny	119
Tablica statystyczna: Miesięczna płaca minimalna	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Form. Empl. – Formation Emploi, Paris 2016 nr 134

Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2016 nr 4, 5

Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2016 nr 2

New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2016 nr 3

Rev. Belge Secur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2015 nr 4

Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2016 nr 3

Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 10–11

WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 7

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. 23, 25, 34, 39.

Dual labor markets at work: the impact of employers' use of temporary agency work on regular workers' job stability / B. Hirsch // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1191-1215, rys. tab. bibliogr.

Podwójny rynek pracy: skorzystanie przez pracodawców z agencji pracy tymczasowej i jego skutki dla poczucia stabilności stałych pracowników.

Na rynku pracy charakteryzującym się silną ochroną przed zwolnieniami stałych pracowników, agencje pracy oraz inne formy elastycznej działalności stanowią ochronę, która pozwala pracodawcom na osiągnięcie ogromnej elastyczności zatrudnienia. Agencje pracy oferują w szczególność przedsiębiorstwom środki do radzenia sobie ze zmiennością zapotrzebowania na siłę roboczą oraz zabezpieczają stałych pracowników podczas spowolnienia gospodarczego. W ten sposób umożliwiają pracodawcom utrzymanie wewnętrznych rynków pracy oraz inwestycji w ich kapitał ludzki składający się ze stałych pracowników firmy. Autor artykułu analizuje fakt korzystania przez pracodawców z usług agencji pracy tymczasowej i jego wpływ na poczucie stabil-

ności stałych pracowników. W badaniu wykorzystano metodę duracji (analizy okresowej), na próbie zawodów w Niemczech w latach 2002–2010. Zgodnie z teorią podwójnego rynku pracy, analiza pokazuje, że praca na czas nieokreślony staje się znacznie bardziej stabilna, gdy pracodawca korzysta z osób zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej. Wzrost poczucia stabilności zatrudnienia wiąże się głównie z mniejszą ilością przejść na bezrobocie, co sugeruje, że stali pracownicy są chronieni przed niezamierzoną utratą stanowiska. Przedstawione wyniki są na tyle solidne, że można wziąć pod uwagę nieobserwowalne cechy stałego pracownika oraz zmiany, które zaszły w oknie obserwacji i które składają się z wstrząsów na rynku pracy z czasów Wielkiej Recesji.

The effects of firms' phased retirement policies on the labor market outcomes of their employees / M. Huber, M. Lechner, C. Wunsch // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1216-1248, rys. tab. bibliogr.

Polityka firmy związana z etapowym przejściem na emeryturę i jej skutki dla wyników starszych pracowników na rynku pracy.

Niskie przywiązanie osób starszych do rynku pracy ma daleko idące konsekwencje dla trwałości publicznego systemu opieki w ogóle, a systemu emerytalnego w szczególności. Niesie ono ze sobą ważne implikacje dla przyszłej podaży siły roboczej w starzejącym się społeczeństwie. W artykule autorzy oceniają, jaki wpływ na wyniki pracowników płci męskiej na rynku pracy będzie mieć oferowana przez firmy specjalna forma przejścia na emeryturę, mianowicie przejście etapami. Celem powyższego programu jest złagodzenie zmiany jaka nastąpi, obniżenie kosztów publicznej emerytury oraz systemu ubezpieczenia bezrobotnych poprzez zwiększenie liczby zatrudnionych starszych pracowników. Autorzy artykułu sprawdzają, czy po wdrożeniu programu

pracownicy płci męskiej są więcej czasu zatrudnieni, tym samym będąc mniej czasu bezrobotnymi i nieaktywnymi. Do badania wykorzystano niepowtarzalny zestaw danych powiązanych pracownik-pracodawca. Wyniki analizy sugerują, że oferowana przez niektóre firmy opcja etapowego przejścia na emeryturę, może pomóc w zmniejszeniu niektórych kosztów publicznych ponoszonych w wyniku niskiego przywiązania osób starszych do rynku pracy, głównie poprzez ograniczenie odejścia na bezrobocie, oraz zwiększenie zatrudnienia i zarobków. W przypadku dobrych warunków na rynku pracy, programy te mogą zachęcić małą grupę pracowników do wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Employer attitudes towards refugee immigrants: findings from a Swedish survey / P. Lundborg, P. Skedinger // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 315-337, rys. tab. bibliogr.

Stosunek pracodawców do uchodźców: wnioski z ankiety przeprowadzonej w Szwecji.

Integracja uchodźców stała się ważnym zagadnieniem w wielu krajach europejskich, które przyjęły znaczny napływ osób starających się o azyl. Od 2015 roku po ucieczce ogromnej ilości osób z rejonu konfliktów, takich jak Syria czy Afganistan, pojawiła się nagła potrzeba większej wiedzy na temat integracji uchodźców w krajach takich jak Niemcy, Szwecja czy Austria. Sprawy dotyczące natychmiastowego przyjęcia przybyłych osób (warunki mieszkaniowe), ale także te dotyczące edukacji, a w szczególności, długoterminowa integracja uchodźców na rynku pracy danego kraju, są teraz w głównym kręgu politycznego zainteresowania. Wykluczenie z rynku pracy nie tylko generuje wysokie koszty dla uchodźców i krajów ich przyjmujących, ale grozi

także niesprawiedliwością społeczną oraz niechęcią społeczeństwa do hojnego wspierania przybyłych przez państwo. Autorzy artykułu badają problemy, jakie może napotkać integracja na poziomie firmy, gdzie pracodawcy odgrywają kluczową rolę poprzez swoje decyzje dotyczące zatrudnienia i wynagrodzenia, a postawy pracowników lub klientów wynikające z dyskryminacji, stanowią dużą część problemu z integracją uchodźców. Do badania wykorzystano wyniki ankiety przeprowadzonej na ogromną skalę w Szwecji. Okazało się, że powody dla których firmy przestają zatrudniać uchodźców, nie są związane z ich dyskryminacją ze strony personelu czy klientów, ale z wynikami pracy, które są poniżej oczekiwań. Podczas gdy większość firm nie uważa, że odgórnie ustalona płaca minimalna stanowi przeszkodę w zatrudnianiu uchodźców, firmy, których duża część pracowników to uchodźcy twierdzą, że obniżenie tych stawek w znacznym stopniu polepszyłoby częstotliwość zatrudnienia.

La formation à l'insertion, une activité de service à part? / I. Boanca-Deicu // *Formation Empl.* - 2016, nr 134, s. 67-87 bibliogr.

Szkolenie wprowadzające osobną usługą aktywizującą?

Autorka postanawia przyjrzeć się bliżej tzw. szkoleniu wstępnemu, oraz związanych z nim relacjom dotyczącym świadczonych w tym kontekście usług. Interesowały ją zwłaszcza relacje z różnymi zewnętrznymi partnerami przedsiębiorstwa zapewniającego tego rodzaju szkolenia. W artykule starano się zwłaszcza sprawdzić wpływ wspomnianych podmiotów na jakość szkoleń zawodowych, świadczonych przez firmy szkoleniowe. Jednocześnie autorka wskazuje na trudności, wobec których stają wspomniane firmy zapewniające szkolenia za środki publiczne, i które wynikają z faktu, iż szkoleniowcy muszą niekiedy sprostać bardzo trudnym i sprzecznym oczekiwaniom zgłaszanym im przez klientów, będących odbiorcami ich usług. Opierając się na danych pochodzących ze studium, obejmującego region Normandii, badaczka podjęła się przedstawienia aspektów odnoszących się do pracy wykonywanej przez podmioty

zajmujące się szkoleniami, które są związane ze współpracą w ramach świadczenia usług, opracowaniem diagnozy przydatności osoby szkolonej i zarządzaniem negocjacjami z ich partnerami.

How do financial resources affect the timing of retirement after a job separation? /
M.S. Rutledge // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1249-1279, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób środki finansowe wpływają na decyzję o przejściu na emeryturę po utracie pracy.

Starsi pracownicy rozumiejąc, że ich czas na emeryturze będzie najprawdopodobniej dłuższy i mniej pewny niż poprzednich pokoleń, wielokrotnie wspominają, że planują pracować do późnych lat życia. Mimo to odsetek osób starszych, które znalazły się bez zatrudnienia z czasem się powiększa, a powab przejścia na emeryturę, zamiast trudnego okresu szukania pracy, może być trudny do odparcia. Decyzja o emeryturze jest często podejmowana z uwagi na pomniejszoną możliwość utrzymywania przedemerytalnego stylu życia. Autor artykułu bada wzajemne oddziaływanie tych dwóch konkurujących sił i sprawdza, jak długo osoby bez pracy w przedziale wiekowym 50–70 lat, są chętne do szukania nowego zajęcia zanim zdecydują się przejść na emeryturę. Wykorzy-

stując dane pochodzące z Survey of Income and Program Participation stwierdza, że wśród jednostek, których okresy bez pracy zakończyły się pełnym opuszczeniem rynku pracy, większość podjęła decyzję o przejściu na emeryturę w przeciągu roku od utraty zatrudnienia. Dostępność takich środków jak świadczenia emerytalne zapewniane przez system zabezpieczenia społecznego, wysoki kapitał własny oraz dochód z określonych świadczeń emerytalnych, wydają się zachęcać do szybszego przejścia na emeryturę, choć powinny wspierać osoby poszukujące pracy w długim okresie bezrobocia. Dostyc zaskakująco nie wykazano żadnego związku pomiędzy emeryturą a stopą bezrobocia, choć świadczenia z tytułu ubezpieczenia od bezrobocia opóźniają przejście na emeryturę. Przedstawione wyniki sugerują niską tolerancję dla długiego poszukiwania pracy, bez względu na perspektywy na rynku pracy oraz wskazują, że ci, których stać na przejście na emeryturę robią to raczej szybko.

Long-term employment intensity of sectoral output growth in Tunisia / S. Sassi, M. Goaied // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 253-263, rys. tab. bibliogr.

Długoterminowa intensywność zatrudnienia jako efekt wzrostu produkcji sektorowej w Tunezji.

W 2011 roku w Tunezji skończył się trwający 23 lata reżim, w trakcie którego kraj osiągnął wysoki wzrost gospodarczy, co jednak nie przełożyło się na większą liczbę miejsc pracy. To właśnie wysoki poziom bezrobocia w 2011 roku był głównym czynnikiem gospodarczym, który doprowadził do historycznej rewolucji. Choć większość sektorów przemysłu w Tunezji osiągnęła wzrost gospodarczy przez poprzednie trzy dekady, tempo tworzenia nowych miejsc pracy było niewystarczające, a ich jakość pozostawała niska. Wysoki wzrost gospodarczy nie prowadzi automatycznie do obniżenia bezrobocia. Autorzy artykułu, wykorzystując dane panelowe z lat 1983–2010, badają długoterminową zdolność 15 sektorów przemysłu w Tunezji, w tym rolnictwa, do nowych miejsc pracy. Starają się wyjaśnić niską liczbę nowych stanowisk

w kraju, poprzez analizę intensywności zatrudnienia w sektorach czyli stosunek wzrostu zatrudnienia do wzrostu produkcji. Autorzy badania twierdzą, że polityka gospodarcza powinna się skupić na branżach wyróżniających się najwyższą intensywnością pracy, w szczególności na sektorze usług i przemyśle produktów eksportowych. Po pokazaniu niezdolności sektora górniczego do przyjęcia nowej liczby miejsc pracy, badacze podkreślają, że także trwającemu od dawna wzrostowi gospodarczemu w sektorze turystycznym (hotele, bary, restauracje), nie towarzyszy tworzenie nowych miejsc pracy. Artykuł sugeruje, iż dalsze inwestycje w tę gałąź przemysłu nie przyniosą żadnych rezultatów, a przyszła polityka turystyczna powinna się zająć działalnością paraturystyczną.

Measuring employment vulnerability in Europe / R. Bazillier, C. Boboc, O. Calaverezo // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s.265-280, rys. tab. bibliogr.

Mierzenie wrażliwości zatrudnienia w Europie.

Instytucje rynku pracy, które są głęboko zakorzenione w długoterminowych historycznych procesach i kulturach, bardzo różnią się od siebie w zależności od kraju. Pomimo tych różnic w ostatnich dziesięcioleciach zaobserwowano dwie wspólne dla Europy tendencje, które pojawiły się w odpowiedzi na czynniki społeczne i ekonomiczne. Tendencje te to wzrost liczby nietypowych umów o pracę oraz wzrost rotacji miejsc pracy. Obowiązujące do niedawna stałe, pełne zatrudnienie przez całe życie staje się coraz rzadsze, a możliwości sposobu zatrudnienia stają się bardzo zróżnicowane i mogą obejmować umowy na czas określony, jedną lub dwie prace na pół-etatu, umowy tymczasowe. Te przetaczające się przez Europę tendencje osłabiają stosunki na linii pracodawca-pracownik, a do ich opisania może posłużyć pojęcie „wrażliwości zatrudnienia.” Choć koncepcja ta rozwijała się głównie w kontekście zagrożeń związanych

z ubóstwem, wciąż rosnący poziom niepewności pracy usprawiedliwia użycie jej do analizy rozwoju europejskich rynków pracy. Artykuł mierzy poziom wrażliwości zatrudnienia dla poszczególnych krajów europejskich. W tym celu autorzy badania stworzyli dwa wskaźniki – „wskaźnik wrażliwości pracodawcy” oraz „wskaźnik wrażliwości pracy”, które następnie połączyli, aby powstał ogólny indeks wrażliwości zatrudnienia. Wyniki badania pokazują, że samozatrudnieni są najbardziej podatni na niebezpieczeństwa rynku pracy, a najmniej ryzykowne pod względem wrażliwości rynku zawody to personel sił zbrojnych, managerowie, fachowcy i technicy. Te profesje odznaczają się bezpieczeństwem zatrudnienia, wysoką pensją oraz dobrą ochroną pracownika.

Promouvoir ou former ? Enjeux et usages sociohistoriques du diplôme d'aide-soignante / A-M. Arborio // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 243-262, tab. bibliogr.

Promocja czy szkolenie? Socjo-historyczne praktyki i wykorzystanie dyplomu asystenta pielęgniarского.

Zawód asystenta pielęgniarского został stworzony w celu ułatwienia przekwalifikowania się pracującego personelu w dobie ograniczonego dostępu do zawodu pielęgniarского. Autor zaznacza, iż stworzenie w przypadku zawodu asystenta programu teoretycznego i praktycznego szkolenia, miało przyczynić się do utrwalenia uzyskanych kompetencji poprzez ich certyfikowanie. Program szkoleń ewoluował na przestrzeni czasu, będąc na początku programem o minimalnym charakterze, by z biegiem czasu stać się certyfikowanym dyplomem państwowym, zawierającym specyficzną listę kompetencji. Warto również przypomnieć, że od lat 70. ubiegłego wieku szkolenie asystentów pielęgniarских, nie było już jedynie instrumentem służącym promocji wykwalifikowanego personelu szpitalnego. Szkolenie to bowiem objęło również

studentów, którzy mieli zróżnicowane doświadczenia zawodowego. Autor stara się ustalić, jak tego rodzaju szkolenia były tworzone w celu radzenia sobie z ewaluacją uczestniczących w nich różnych aktorów, z których część posiadało doświadczenia akademickie, a część doświadczenia pochodzące z pracy zawodowej. W tym celu sięgnięto po dane etnograficzne zawierające wywiady z asystentami pielęgniarskimi, pochodzącymi z różnych pokoleń.

Quelle influence du travail en cours d'études sur l'insertion professionnelle de diplômés universitaires catalans? / J. Navarro-Cendejas, J. Planas Coll // *Formation Empl.* - 2016, nr 134, s. 47-65, rys. tab. bibliogr.

Jaki jest wpływ wykonywania pracy podczas studiów na sytuację zatrudnieniową absolwentów uczelni w Katalonii.

Na przestrzeni ostatnich lat w Hiszpanii zauważono istotny wzrost liczby studentów podejmujących pracę w okresie nauki. Zjawisko to pojawiło się wraz ze zmianą dotychczasowej struktury społecznej studentów, wśród których zaczęło pojawiać się coraz więcej studiujących imigrantów lub osób w starszym wieku. W tym kontekście autorzy uznali za istotne podjęcie próby wyjaśnienia, jakie są związki pomiędzy podejmowaniem pracy podczas studiów a przyszłymi możliwościami zatrudnienia po ukończeniu nauki. W przeprowadzonej analizie oparto się na danych obejmujących losy absolwentów uczelni w Katalonii, którzy ukończyli je w 2007 roku, i których cztery lata później zbadano pod kątem wpływu zatrudnienia podejmowanego w toku nauki na przyszłą

pracę. W swojej analizie badacze przyglądali się zatrudnieniu w toku nauki, przy uwzględnieniu dwóch komplementarnych perspektyw, tj. z punktu widzenia kompetencji i profesjonalizacji. Pozyskane w trakcie badania dowody pokazały, iż niektóre formy zatrudnienia podczas nauki na uczelniach wyższych, były korzystne dla dalszej kariery zawodowej absolwentów po ukończeniu studiów. Przy czym ta prawidłowość była szczególnie widoczna w przypadku, gdy wykonywana na studiach praca była zgodna z kierunkiem studiów wykonującego ją studenta.

Reinforcing the state: transnational and state labor regulation in Indonesia / M. Amen-gual, L. Chirot // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1056-1080, rys. tab. bibliogr.

Wzmacnianie państwa: ponadnarodowa i państwowa regulacja rynku pracy w Indonezji.

Ponadnarodowe inicjatywy regulujące rynek pracy założone przez instytucje niepań-stwowe rozprzestrzeniły się na całym świecie, choć same w sobie i na dłuższą metę, nie wystarczają do podniesienia standardów pracy. Aby mogła zajść znacząca zmiana, należy zrozumieć w jaki sposób te światowe wysiłki mogą wzmocnić, a nie osłabić, istniejące już instytucje państwowe. Badacze odkryli przykłady pozytywnej interakcji pomiędzy zjawiskami globalnymi i lokalnymi, nie zagłębiali się jednak w sposób w jaki ponadnarodowe inicjatywy współpracują z przepisami państwowymi. Autorzy artykułu badają warunki, które muszą zostać spełnione, aby międzynarodowe przepisy

wzmacniały lokalne ustalenia. Do badania wykorzystują odbywający się w Indonezji wiodący program Better Work, którego celem jest poprawienie warunków pracy w branży odzieżowej. Korzystają także ze studium dwóch przypadków porównujących przepisy dotyczące umów na czas określony oraz renegotjacji płacy minimalnej w czterech rejonach w Indonezji. Wyniki badania sugerują, że wzmocnienie regulacji państwowych jest możliwe wtedy, kiedy jednocześnie dojdzie do spełnienia dwóch warunków: związki zawodowe zmobilizują się do uruchomienia instytucji państwowych, a międzynarodowe organy regulujące otrzymają wsparcie w rozstrzygnięciu niejasności w zasadach formalnych w sposób, który zmusi firmy do współpracy z ograniczającymi instytucjami. W dalszej części artykułu autorzy sprawdzają wyniki badania poprzez ilościową analizę uczestnictwa fabryk w renegotjacjach wysokości płacy nadzorowanych przez państwo. Znajdują możliwości i ograniczenia w projektowaniu światowych programów, które potrafią jednocześnie polepszyć standardy pracy w fabrykach i wesprzeć funkcjonowanie państwowych instytucji rynku pracy.

La „sécuflexibilité”: au-delà des tensions entre flexibilité et sécurité de l'emploi, les sociétés coopératives et participatives (Scop) / H. Charmettant [et al.] // *Formation Empl.* - 2016, nr 134, s. 107-124 bibliogr.

„Secuflexibility”: spółki współpracujące i uczestniczące, rozdźwięki pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia.

W kontekście rosnącego zapotrzebowania na elastyczność, autorzy proponują przyjrzeć się bliżej zagadnieniu flexicurity. Pojęcie to zaistniało w dyskursie publicznym w latach 2000., stanowiąc istotny składnik tzw. Europejskiej Strategii na rzecz Zatrudnienia. Samo flexicurity stanowić miało próbę rozwiązania sprzecznych zapotrzebowań; to jest zwiększenia elastyczności postulowanej przez przedsiębiorców, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracowników, które jest zapewniane w inny niż dotychczas sposób. W ramach studium, którym objęto SCOP (kooperujące, uczestniczące spółki) z regionu Rodan-Alpy udowodniono, iż o ile bezpieczeństwo miejsca pracy jest priorytetem, to elastyczność wynika raczej z wewnętrz-

nych uwarunkowań, co oznacza, że można zasadniczo mówić o terminie secuflexibility. Z obserwacji autorów wynika, że duże znaczenia w zakresie zapewnienia porozumienia na rzecz bezpieczeństwa miejsc pracy i elastyczności ma partycypacja ze strony pracowników oraz przyjęcie przez nich odpowiedzialności.

Testing attestations: U.S. unemployment and immigrant work authorizations / B.A. Rissing, E.J. Castilla // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1081-1113, tab. bibliogr.

Sprawdzanie certyfikatów: bezrobocie a autoryzacja pracy imigrantów w Stanach Zjednoczonych.

Każdego roku setki tysięcy imigrantów szukają legalnego zatrudnienia w Stanach Zjednoczonych. Podobnie jak wiele innych rozwiniętych krajów także i USA wprowadziło politykę imigracyjną, aby chronić zatrudnienie swoich obywateli. Artykuł opisuje badanie, które jako pierwsze praktycznie ocenia związek pomiędzy stopą bezrobocia wśród amerykańskich pracowników a wynikami autoryzacji pracy imigrantów, określanymi przez pewien kluczowy program imigracyjny zwany procesem certyfikacji pracy. Stanowczym wymogiem tego programu jest założenie, że na ofertę pracy przedstawioną obcokrajowcowi nie odpowiedział wcześniej żaden chętny i kompetentny obywatel USA. Na potrzeby badania przeprowadzono trwającą czterdzieści miesięcy analizę

oceny podań o wydanie certyfikatu pracy, wystawianą przez agentów Departamentu Pracy. Wyniki badania pokazują, że paradoksalnie, więcej zgód wydania certyfikatu pracy pojawiało się przy wysokiej liczbie bezrobotnych Amerykanów, mogących pracować w danym zawodzie. Ponadto dzięki procedurze sprawdzania przez rząd USA złożonych podań, autorzy artykułu są w stanie ocenić różnice w pozytywnym rozpatrzeniu prośby, kiedy agenci rządowi podejmują podobne decyzje odnośnie certyfikatu pracy, używając po pierwsze relacji pracodawców, którzy nie znaleźli odpowiedniego amerykańskiego pracownika, po drugie dodatkowej dokumentacji zebranej w trakcie audytu pracodawcy. Tylko kiedy dojdzie do ocenienia dodatkowo sprawdzonych podań, zgody na wydanie certyfikatu pracy są rzadsze gdy towarzyszy im wysoki poziom bezrobocia w danym zawodzie. Artykuł kończy się omówieniem skutków jakie uzyskane wnioski mają dla teorii i polityki dotyczącej regulacji rynku pracy, imigracji i zatrudnienia.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Business travellers' connections to home: ICTs supporting work-life balance // A. Ladkin [et al.] // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 3, s. 255-270, tab. bibliogr.

Połączenie z domem osób wyjeżdżających służbowo: technologie informacyjno-komunikacyjne jako narzędzia wspierające równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

Artykuł bada rolę jaką odgrywają technologie informacyjno-komunikacyjne w umożliwieniu połączenia z domem ludziom, których praca wymaga pewnego rodzaju mobilności. Wyjazdy związane z wykonywanym zawodem stały się czymś powszechnym i stanowią integralną część różnych kontekstów zatrudnienia. Niektóre zawody są mobilne z natury, tam gdzie podróżowanie jest integralną częścią pracy jak np. w przypadku zawodowych kierowców czy personelu wojskowego. W innych wyjazdy mogą być częste lub nagłe jak np. te związane z dojazdami na spotkania. Dla wszystkich osób podróżujących w związku z pracą, wspólnym mianownikiem jest nieobecność w domu przez pewne okresy czasu. Technologie informacyjno-komunikacyjne przekształcają

doświadczenie wyjazdów służbowych i nieobecności, zarówno dla podróżujących jak i ich rodzin, które pozostały w domu. Użycie łączności cyfrowej na potrzeby zadań związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych zostało bardzo dobrze przebadane, w przeciwieństwie do wykorzystania technologii cyfrowych do komunikacji z domem. Aby sprawdzić jak pracownicy wyjeżdżający służbowo wykorzystują technologie informacyjno-komunikacyjną dla własnych potrzeb w trakcie przemieszczania się, w artykule wykorzystano badania jakościowe organizacji działających na terenie Wielkiej Brytanii. Wyniki pokazują, że organizacje wspierają równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym pracowników, nie udaje im się jednak wziąć pod uwagę ich specyficznych potrzeb. Dzięki badaniu udało się pozyskać praktyki związane z łączeniem się z domem oraz wartość jaką ma ta wirtualna obecność dla związku z rodziną, podczas nieobecności i równowagi na linii praca-życie. Artykuł opisuje praktyki związane z trzema działaniami: meldowaniem się, podtrzymywaniem relacji z domem oraz dzieleniem się doświadczeniami.

Filling the holes: work schedulers as job crafters of employment practice in long-term health care / E. E. Kossek [et al.] // *Int. Labor Relat. Rev.* - 2016, vol. 69, nr 4, s. 961-990, rys. tab. bibliogr.

Wypełnianie luk: planiści pracy jako rzemieślnicy zatrudnienia w długoterminowej opiece zdrowotnej.

Planowanie i ustalanie harmonogramów ma istotne znaczenie dla zatrudnienia oraz stanowi skutki społeczne dla pracowników i ich rodzin. Badania wykazały, że nienormowany czas pracy ma negatywny wpływ na zdrowie psychiczne pracownika, odbija się na jakości pracy, bezpieczeństwie, a także opiece nad innymi członkami rodziny. Nieplanowany czas pracy rodzi konflikty między pracą zawodową a życiem osobistym pracownika, a nawet może zakłócić życie rodzinne. Harmonogramy pracy są przede wszystkim elementami niezbędnymi do kształtowania procesów pracy i kosztów kadrowych. W związku z tym pracodawcy widzieli potrzebę utworzenia stanowiska do planowania, tworzenia i nadzorowania porządku działań pracowników. W większości

opracowań dotyczących pracy, planiści zostali przedstawieni jako pośrednicy pracodawcy do kontrolowania wydatków pracy i właściwego wykorzystania systemów do zarządzania czasem pracowników. Natomiast ustalanie harmonogramów zostało zaprezentowane jako racjonalny mechanizm organizacyjny, usprawniający podejmowanie procesów decyzyjnych i stymulowanie zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa. Autorzy poddają obserwacji sektor opieki zdrowotnej, jako przykład wyzwań dla procesu planowania. Analizują, jak planiści realizują swoje role poprzez wprowadzanie harmonogramu pracy w 26 zakładach opieki zdrowotnej, części dużej amerykańskiej sieci korporacyjnej przemysłu pielęgniarskiego. Opieka zdrowotna jest wymagającym sektorem usług, działającym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu. Zadaniem artykułu jest pokazanie zróżnicowanego sposobu interpretacji pracy przez planistów, celem rozszerzenia zakresu i wpływu pracy, tak aby zaspokoić potrzeby pracowników i interesariuszy. Drugim celem jest zbadanie zmienności w zakresie kształtowania pracy, poprzez elementy poznawcze, fizyczne i relacyjne. Idąc tym tropem, autorzy zdefiniowali cztery główne rodzaje planistów: egzekutorów, tych skoncentrowanych na klientach, skoncentrowanych na pracownikach lub tych, którzy dążą do zrównoważonego rozwoju.

ICTs and labour productivity growth in sub-Saharan Africa / E. Wamboye, A. Adekola, B. Sergi // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 231-252, rys. tab. bibliogr.

TIK a wzrost wydajności pracy w Afryce Subsaharyjskiej.

Kraje Afryki Subsaharyjskiej zaczęły doświadczać stałego wzrostu gospodarczego w połowie lat 90. Okres silnego wzrostu zbiegł się z gwałtownym rozpowszechnianiem się technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w tym regionie. Artykuł ocenia wpływ różnych wskaźników tej technologii na wzrost wydajności pracy, na przykładzie 43 krajów Afryki Subsaharyjskiej. Korzystano z danych pochodzących z lat 1975–2010. Posłużono się wskaźnikami takimi jak: ilość telefonów stacjonarnych, abonentów telefonii komórkowej, użytkowników Internetu (na 100 osób). Omówione wskaźniki posłużyły jako zastępstwo dla rzeczywistych czynników, których albo nie da się zaobserwować, lub dla których nie istnieją odpowiednie dane zebrane w kontekście gospodarek krajów afrykańskich. Wyniki badań pokazują znaczący wzrost wydajności pracy pochodzący z rozprzestrzeniania się telefonów stacjonarnych oraz komórko-

wych, potwierdzający tym samym duży wpływ obecności sieci telekomunikacyjnych. Zwłaszcza, że podwojenie obecnego tempa rozpowszechniania się telefonów stacjonarnych i komórkowych, zwiększa wzrost wydajności pracy o około 0,12–0,15 procenta (stacjonarne) oraz 0,05 procenta (komórkowe). Ponadto otrzymane wyniki wskazują na integrację finansową jako jeden z możliwych kanałów, przez który liczba abonentów telefonii komórkowej wpływa na wzrost wydajności pracy w Afryce Subsaharyjskiej.

‘The Magnificent 7[am]?’ Work-life articulation beyond the 9[am] to 5[pm] ‘norm’/
A. Smith // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 3, s. 209-222, tab. bibliogr.

**„Ta wspaniała siódma (rano)?” Zwarcie między życiem zawodowym a osobistym
poza standardowymi godzinami pracy.**

Rozwój globalnej gospodarki, zderegulowany rynek pracy oraz nakaz elastyczności pracy wynikający z potrzeby zaspokojenia popytu, nie tylko wydłużyły godziny pracy wielu przedsiębiorstw, ale zmieniły też sposób organizacji ich działalności wprowadzając niestandardowe godziny: wczesne ranki, wieczory, noce czy weekendy. Informatyka jest nieodzownie związana z tymi nowymi systemami pracy, jako narzędzie kontrolujące, zarządzające i wydłużające aktywność zawodową. Artykuł skupia się na wyzwaniu jakie stanowią opisane powyżej złożone przemiany dla osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym a osobistym. Zamiast terminu równowaga używa się w nim wyrazu zwarcie, który w bardziej rzeczywisty sposób obrazuje doświad-

czenia i praktyki pogodzenia, często przeciwstawnych sobie, wymagań życia zawodowego i rodzinnego. Dane potrzebne do analizy zebrano na drodze badania jakościowego, przeprowadzonego w dwóch organizacjach sektora prywatnego i jednej organizacji aktywnej w trzecim sektorze, działających w Wielkiej Brytanii w 2008 roku czyli na początku kryzysu finansowego. Wyniki pokazują rosnące naciski zmuszające do rywalizacji, osiągnięcia wysokiej wydajności i częstszych nakładów pracy. Pierwszeństwo przed obowiązkami rodzinnymi mają „potrzeby biznesowe,” a w organizacjach sektora prywatnego dodatkowo można zaobserwować zmniejszenie się możliwości elastycznych godzin pracy wraz z objęciem obowiązków menedżerskich. Artykuł wnosi swój wkład w obecnie istniejącą dyskusję na temat równowagi na linii praca-dom oraz podkreśla zróżnicowaną, zmienną, i nieprzewidywalną organizację czasu pracy, która przenika niestandardowe godziny, powodując dodatkowe utrudnienia i wyzwania dla rodziny, jej planów i ustalonego porządku.

Technology, offshoring and task content on occupations in the United Kingdom // S. Akcomak, S. Kok, H. Rojas - Romagosa // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 201-230, rys. tab. bibliogr.

Technologia, offshoring a zakres obowiązków pracy w Wielkiej Brytanii.

Rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz rozprzestrzenienie się globalizacji ekonomicznej mocno wpłynęło na sposób pracy. Komputeryzacja bardzo zmieniła popyt na pracę, ale była także siłą napędzającą proces globalizacji. W ostatnich dwudziestu latach szczególnie wpływową siłą gospodarczą stał się offshoring, proces przenoszenia pracy z krajów rozwiniętych na terytorium państw o gospodarkach rozwijających się. Artykuł analizuje zmiany, jakie dokonały się w poziomie zatrudnienia oraz zakresie obowiązków w wykonywanej pracy, biorąc pod uwagę zmianę jaka zaszła w liczbie godzin pracy (intensive margin), oraz liczbie pracowników (extensive margin). Przedstawiona analiza dotyczy Wielkiej Brytanii na przestrzeni lat 1997–2006. Do przeprowadzenia badania wykorzystano dane porównawcze pochodzące z narodo

wej ankiety umiejętności (Skills Survey), które zebrano w latach 1997, 2001 oraz 2006. Autorzy artykułu wykorzystali podział obowiązków charakterystyczny dla modelu ALM, w którym wyróżnia się dwie obszerne grupy: zadania rutynowe i zadania nie rutynowe, spojrzeli także z innej perspektywy na otrzymane dane, dzieląc wszystkie 36 zadań na osiem kategorii. Zaproponowali jednak dwa nowe wskaźniki opisujące sposób organizacji obowiązków w pracy. Analiza pokazała, że zakres obowiązków w pracy zmienił się diametralnie, a zmiana ta jest wielkością zbliżona do zmiany jaka zaszła w poziomie zatrudnienia. Wyniki analizy ekonometrycznej sugerują, że niektóre ze zmian można wytłumaczyć postępem technologicznym, ale nie stosowaniem offshoringu.

Three generations of telework: New ICTs and the (R)evolution from home office to virtual office / J.C. Messenger, L. Gschwind // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 3, s. 195-208. rys. bibliogr.

Trzy generacje telepracy: nowe technologie informacyjno-komunikacyjne, oraz (r)ewolucja przejścia z domowego do wirtualnego biura.

Nowe technologie informacyjno-komunikacyjne, takie jak smartfony czy tablety, zre-wolucjonizowały pracę i codzienne życie w XXI wieku. Z jednej strony umożliwiają nam stały kontakt z przyjaciółmi i rodziną, a także ze współpracownikami i kierownikami, z drugiej strony dzięki nim praca zarobkowa coraz częściej zajmuje czas i miejsce zwyczajowo zarezerwowane na życie prywatne. Kluczową częścią tej tendencji jest oderwanie się pracy od tradycyjnej przestrzeni biurowej. Dzisiejsze praca biurowa odbywa się często przy użyciu Internetu, może być więc wykonywana wszędzie i o każdej porze. Ta nowa przestrzenna niezależność całkowicie zmienia znaczenie technologii w środowisku pracy, oferując zarówno nowe możliwości, jak i nowe wy-

zwania. Badania dotyczące odseparowania się pracy od terenu zajmowanego przez pracodawcę, rozpoczęły się już w zeszłym stuleciu. W latach 70. i 80. XX wieku wizjonerzy tacy jak Jack Nilles and Allan Toffler przewidzieli, że praca przyszłości przeniesie się do lub w pobliże domów pracowników, przy pomocy technologii zwanej „telepracą.” Aby w pełni zrozumieć skutki używania nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych należy pojęciowo połączyć wczesny okres korzystania z telepracy i dzień dzisiejszy. Analiza czterech dziesięcioleci postępu technologicznego, czyli w tym kontekście siły umożliwiającej zmianę, rzuca nowe światło na to pojęcie. Autorzy przedstawiają ewolucję telepracy, która rozwijała się w wyraźnych etapach czy „generacjach” – domowe biuro, mobilne biuro czy wirtualne biuro. Istniejące w dzisiejszych czasach różnorodne nowe sposoby pracy, które są niezależne od miejsca i możliwe dzięki technologii, są częścią tej samej rewolucji zachodzącej we współzależności pomiędzy pracą zarobkową a życiem osobistym.

Le temps de travail atypique des éducateurs sportifs : entre contrainte et ressource identitaire / Ch. Marsault, L. Pichot, J. Pierre // *Formation Empl.* - 2016, nr 134, s. 89-105 bibliogr.

Nietypowy czas pracy instruktorów sportowych: pomiędzy zobowiązaniami, przeszkodami i zasadami identyfikacji tożsamości.

W swoich rozważaniach autorzy zajmują się tożsamością zawodową osób zajmujących się zawodowo aktywnością sportową. Analizując sytuację osób pracujących w sektorze sportu oparto się na dwóch przeprowadzonych w 2005 i 2014 roku badaniach, w których wykazano istnienie w tym sektorze gospodarki form tzw. nietypowego zatrudnienia. Ich zdaniem, osoby zatrudnione w klubach sportowych, z jednej strony odczuwały zobowiązania związane z czasem pracy i czasem wolnym jako obciążenie, ale również jako zasoby na rzecz ich tożsamości zawodowej. Z kolei rodzaj i sposób w jaki pracownicy zatrudnieni w tym sektorze zarządzali swoim czasem pracy, był uzależniony od tego jak wyglądała ich motywacja osobista, a także od pewnych kon-

tekstów uwarunkowań czy oddziaływań otoczenia. Tym samym doszli do wniosku, że postrzeganie czasu oraz konsekwencje dla klasyfikowania go jako czas wolny, bądź też czas pracy, są w dużym stopniu nie homogeniczne.

Time-use and well-being impacts of travel-to-work and travel-for-work / D. Wheatley, C. Bickerton // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 3, s. 238-254, tab. bibliogr.

Wpływ sposobu spędzania czasu i dobrego samopoczucia na dojazdy do pracy i wyjazdy służbowe.

Artykuł przyczynia się do lepszego zrozumienia złożonych schematów związanych z dojazdami do pracy i wyjazdami służbowymi, które coraz częściej charakteryzują stanowiska zajmowane przez wysoko wykwalifikowanych pracowników, w szczególności menedżerów, specjalistów i pracowników średniego szczebla. W artykule wykorzystano dane pochodzące z badania UK Midlands przeprowadzonego w 2015 roku w formie ankiety online oraz późniejszych wywiadów. Dojazdy do pracy stanowią pomost pomiędzy domem a miejscem pracy i mogą być uznane za niezbędny czas związany z obowiązkami zawodowymi. W rzeczywistości przejazd ten po prostu wydłuża dzień pracy, a czas na niego poświęcony ciężko spożytkować produktywnie, szczególnie jeśli poruszamy się samochodem. Wyjazdy służbowe z kolei, są bezpo-

średnio związane z wykonywaną pracą i charakteryzują się intensywnym harmonogramem, szczególnie jeśli wymagają pozostania przez kilka dni poza domem. Takie wyjazdy odbywają się z inicjatywy pracodawcy, a czas podróży jest często spędzany produktywnie przy użyciu technologii mobilnych, jednak pracownicy, którzy podróżują służbowo, rzadko wynagradzani są płatnym czasem wolnym. Podczas gdy dojazdy do pracy wzbudzają ogólne niezadowolenie, negatywne skutki podróży służbowych (rodzina, zdrowie, zmniejszona ilość czasu wolnego) są łagodzone poprzez pozytywne strony wyjazdów m.in ich sporadyczność oraz doświadczenia nowej kultury pracy. Wydaje się, że o tak różnym wpływie na dobre samopoczucie pracowników decydują cztery czynniki charakteryzujące obie podróże: częstotliwość wyjazdów, możliwość ich zaplanowania, produktywnie spożytkowanie czasu w trakcie jazdy oraz korzyści wynikające z podróży.

‘We can only request what’s in our protocol’ : technology and work autonomy in healthcare / D. Petrakaki, A. Kornelakis // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 3, s. 223-237 bibliogr.

„Możemy wymagać tylko tego co przewiduje nasz protokół”: technologia i autonomia pracy w opiece zdrowotnej.

W ostatnich dziesięcioleciach publiczna służba zdrowia w Anglii była poddawana kolejnym reformom, mającym na celu unowocześnienie sposobu świadczenia usług opieki zdrowotnej. Reformy te oraz ich skutki dla warunków pracy, zostały już wcześniej omówione z różnych perspektyw. Artykuł bada napięcia jakie pojawiły się pomiędzy standaryzacją a autonomią, po wprowadzeniu nowych technologii do organizacji zajmujących się opieką zdrowotną. Ramy teoretyczne dla niniejszego rozważania, stanowi wpływ nowych technologii na porządek pracy, rutynizację oraz autonomię w różnych kontekstach działania organizacji. Artykuł prezentuje wyniki badania przeprowadzonego w dwóch NHS Trust (organizacjach obsługujących jakichś

obszar geograficzny lub mających określoną funkcję, np. wysyłających ambulanse), które wprowadziły do swoich placówek ogólnonarodowy Elektroniczny Rejestr Pacjentów (Electronic Patient Record – EPR). Celem artykułu jest ożywienie dyskusji na temat napięć jakie powstają pomiędzy standaryzacją a autonomią w miejscach pracy, które charakteryzują się zatrudnianiem specjalistów. Autorzy badania twierdzą, że jednym ze skutków obecności technologii w służbie zdrowia jest proces schematyzacji zadań, co prowadzi do ograniczenia niezależności i umożliwia przesunięcie swobody podejmowania decyzji pomiędzy grupami specjalistów. Uważają także, że rutynizacja nie obejmuje jedynie nisko wykwalifikowanych pracowników, ale może przenosić się pomiędzy kontekstami i pojawić się w środowisku pracy osób z wysokimi kwalifikacjami. Wzajemna gra pomiędzy schematyzacją a autonomią jest przydatna także w momencie wyciągania wniosków z dynamiki zmiany, jaka zachodzi w pracy specjalistów.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI.

Legitime Leistungspolitiken? Governance und Gerechtigkeit in Schule, Altenpflege und Kreativwirtschaft / M. Dammayr [et al.] // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 540-546.

Właściwe polityki dotyczące świadczeń? Zarządzanie i sprawiedliwość w placówkach szkolnych, opiece nad osobami starszymi i przemyśle kreatywnym.

Autorzy wskazują na zmiany struktur zarządzania, które stały się widoczne w wielu obszarach społecznych i są związane z wdrażaniem nowych politycznych wzorów kierowania pracownikami oraz mechanizmami wprowadzanymi na skutek procesów ekonomizacji. Przyznają, że odpowiadają one na zmiany społecznych warunków i oczekiwań, np. w postaci wymagań wyższych kwalifikacji i wykształcenia, jak również na zmiany demograficzne i strukturalne w sektorze opieki na starość, czy w związku z procesem digitalizacji, która sprawia, że rozszerzają się elastyczne i indywidualne formy pracy w przemyśle kreatywnym. Autorzy zastanawiają się co oznaczają takie zmiany dla środowiska pracy i jej efektywności oraz jak zmieniają się społeczne i organizacyjne polityki dotyczące świadczeń, a także wymagania w stosunku do

nich. Badaczy interesowało również to, czy te zmiany nie są w opozycji do oczekiwań pracowników dotyczących wyobrażenia tzw. dobrej pracy. Starali się również wyjaśnić, jak zmieniły się profile zawodowe i oczekiwań oraz jakie konsekwencje niosły praktyki nowego kierowania dla postrzegania przez pracowników swojej osoby poprzez pryzmat pracy i osiągnięć. W celu poznania doświadczeń pracowników w zakresie zmian zachodzących w środowisku pracy, badacze sięgnęli po wyniki pochodzące ze studiów przeprowadzonych w oświacie, opiece nad starszymi osobami i branży kreatywnej. Autorom udało się w badanych obszarach ujawnić kilka istotnych tendencji, do których zaliczyli sprzeczności pomiędzy oczekiwaniami organizacyjnymi i zawodowymi, zmienione mechanizmy kontroli i oceny, wzrost symbolicznej aktywności oraz zmiany w profesjonalizmie i celach z nim związanych.

IV. WYNAGRODZENIE

Getting handcuffs on the octopus: minimum wages, employment and turnover / R.K. Gittings, I.M. Schmutte // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1133-1170, rys. tab. bibliogr.

Skucie kajdankami ośmiornicy: płaca minimalna, zatrudnienie i rotacja pracowników.

W jednym ze swoich artykułów Martin Baily przyrównuje próbę zrozumienia natury bezrobocia, do próby skucia ośmiornicy kajdankami. Wydaje się nam, że ten proces się udał, gdy nagle kolejna para macek zaczyna nas oplatać. Opis ten oddaje trudność modelowania wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie. Według Baily'ego porządnym modelem płacy minimalnej i jej oddziaływania na zatrudnianie młodzieży, powinien odnosić się do łatwości z jaką nastoletni pracownicy rozpoczynają i kończą kolejne nowe prace i robić to w sposób spójny z dowodami empirycznymi. Nowe modele płacy minimalnej pokazują, że może ona mieć wpływ nie tylko na zatrudnienie, ale także na jego stabilność, rotację pracowników i ich przemieszczanie się pomię-

dzy kurczącymi i rozrastającymi się firmami. Choć teoretyczne rozważania na temat polityki płacy minimalnej dotyczą właśnie dynamiki rynku pracy, jej wpływ na mobilność pracowników pozostaje nadal niejasny. Autorzy artykułu używając nowatorskich danych pochodzących z Quarterly Workforce Indicators, badają zależności pomiędzy polityką płacy minimalnej, przepływami na rynku pracy, a zatrudnieniem nastolatków. Wyniki analizy pokazują, że w przypadku rynku pracy nastolatków wyższe standardy płacy minimalnej przyczyniają się do obniżenia przepływu pracowników i zwiększają stabilność pracy. Ponadto okazuje się, że skutki te znacznie różnią się między rynkami pracy, w zależności od ich szczelności i poziomu rotacji pracowników. Opisane wyniki pomagają wyjaśnić mały wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie, znajdowany w danych zbiorowych i są spójne z niektórymi modelami rynku pracy.

The impact of remittances from Canada's seasonal workers programme on Mexican farms / L. Carvajal Gutierrez, T.G. Johnson // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 297-314, rys. tab. bibliogr.

Wpływ pieniędzy zarobionych przez uczestników kanadyjskiego programu pracowników sezonowych na gospodarstwa rolne w Meksyku.

Autorzy artykułu oceniają wpływ, jaki mają pieniądze zarobione przez meksykańskich pracowników, uczestniczących w Kanadyjskim Programie Sezonowych Pracowników Gospodarstw Rolnych (Canada's Seasonal Agricultural Workers Programm), ze szczególnym naciskiem na inwestowanie tych środków we własne gospodarstwa oraz wynikający z tych inwestycji wpływ na dochód, pochodzący nie tylko z gospodarstw rolnych terenów wiejskich Meksyku. Badanie zostało oparte na ankiecie przeprowadzonej w 2006 roku wśród 257 pochodzących z Meksyku uczestników kanadyjskiego programu, z których 137 pracowało w rolnictwie w swoim kraju i przeznaczyło zarobione w Kanadzie pieniądze na działalność związaną z ich własnymi gospodarstwami

mi w Meksyku. Ramy koncepcyjne wykorzystane do opisanego badania to „nowa ekonomia imigracji zarobkowej”, która stwierdza, że decyzje o emigracji podejmowane są przez członków rodziny, jako strategia mająca na celu przezwycięzenie ryzyka ekonomicznego oraz braku płynności finansowej w przypadku decyzji inwestycyjnych. Wyniki badania pokazują, że pieniądze zarobione w Kanadzie zwiększają inwestycje związane z gospodarstwem rolnym w Meksyku, co z kolei zwiększa dochód gospodarstwa. Pieniądze te mają również dobry wpływ na dochód nie związany z rolnictwem, poprzez danie sezonowym pracownikom możliwości rozpoczęcia nowego przedsięwzięcia i zróżnicowania inwestycji.

Who benefits from the minimum wage increase? / J.W. Lopresti, K.J. Mumford // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1171-1190, rys. tab. bibliogr.

Kto korzysta ze wzrostu wysokości płacy minimalnej?

Literatura dotycząca płacy minimalnej skupia się przede wszystkim na ocenie wpływu jaki podwyżka tej kwoty ma na zatrudnienie. Niniejszy artykuł koncentruje się jednak na skutkach podwyżki dla wysokości płacy minimalnej, a dokładniej na różnicach, które pojawiają się w zależności od rozkładu dochodów i wielkości podwyżki. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania zebrano w latach 2005–2008, w okresie, który okazał się być idealnym dla podjętego przez autorów tematu, gdyż charakteryzował się dużą ilością podwyżek płacy minimalnej na poziomie federalnym. Kwestią, która najbardziej interesuje autorów jest to, jak wzrost wysokości płacy minimalnej wpływa na zarobki pracowników o niskich wynagrodzeniach, w porównaniu do ich dochodów gdyby nie było żadnej podwyżki. Wyniki badania udowadniają, że w przypadku osób o niskim dochodzie, mała podwyżka w wysokości płacy minimalnej, w rzeczywistości

obniża roczny wzrost ich zarobków. Efekt ten jest istotny dla polityki pracy i do tej pory był nieobecny w literaturze. Większe podniesienie stawki minimalnej ma pozytywny wpływ na wysokość zarobków osób o najniższych dochodach, który dociera także do pracowników zarabiających więcej niż nowe minimum. Osoby o pensji mieszczącej się w trzech najwyższych kwartylach rozkładu dochodów, nie odczuwają żadnego wpływu podwyżki bez względu na jej wysokość. Przedstawione wyniki są raczej jednorodne jeśli chodzi o wiek, płeć, dochód i rasę.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Amtsethos oder Job? Zum Arbeitsbewusstsein in öffentlichen Dienst / B. Vogel, A. Pfeuffer // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 513-520 bibliogr.

Urzędowy etos czy praca? Świadomość pracy w służbie publicznej.

Badania poświęcone zagadnieniu socjologii pracy w usługach publicznych, w krajach niemieckojęzycznych są o wiele skromniejsze niż we Francji, gdzie powstało szereg prac, w których zajmowano się badaniem zatrudnienia w administracji publicznej i przedsiębiorstwach państwowych. Niewielki dorobek literatury poświęconej socjologii pracy w Niemczech sprawia, że obszar ten pozostaje w dużej mierze nierozpoznanym, a wiele kwestii związanych z zatrudnieniem w sektorze publicznym, nie jest w dostatecznym stopniu wyjaśniona. Tymczasem pobieżny przegląd literatury pozwala sądzić, iż praca w sektorze publicznym jest zatrudnieniem szczególnego rodzaju, co ma związek z powstałym po wojnie państwem opiekuńczym, które zapewniło w sektorze publicznym nowy status zatrudnieniowy kobietom i osobom o niskich kwalifikacjach. Zatrudnienie przez państwo stanowiło dźwignię awansu i integracji. Autorzy zasta-

nawiają się, czy w dobie zmian, które objęły instytucje i struktury, w wyniku których następowało rozszerzenie zatrudnienia tymczasowego, jak również liberalizacji, modernizacji i prywatyzacji, w dalszym ciągu można mówić o dotychczasowym etosie zawodowym, czy może zmiany te wiązały się także ze zmianą świadomości pracy? Na podstawie przeprowadzonej analizy dochodzą oni do zaskakującego wniosku, iż pomimo zachodzących zmian w otoczeniu sektora publicznego, wciąż żywy jest etos i świadomość dotycząca wyjątkowości wykonywanych zadań.

Ansprüche an Arbeit und Leben - Beschäftigte als soziale Akteure / S. Hürtgen, S. Voswinkel // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 503-512 bibliogr.

Wymagania wobec pracy i życia – pracownicy jako aktorzy społeczni.

Autorzy zastanawiają się jakie oczekiwania mają pracownicy wobec pracy oraz to, czy domagają się oni dobrych warunków pracy, czy też pozostają bierni. Starają się jednocześnie wyjaśnić na czym polega różnica pomiędzy życzeniem a domaganiem się dobrej pracy przez pracowników, w kontekście orientacji na działania pracowników najemnych oraz ich funkcji jako aktorów społecznych. Nowatorstwo zaproponowanego w artykule podejścia polegało na tym, że w odróżnieniu od wcześniejszych prac dotyczących badania świadomości pracowników, w których wskazywano na obiektywne czynniki, badacze zaproponowali postrzeganie pracowników jako podmioty społeczne, które reagują nie tylko na rozpowszechnione dyskursy, ale również starają wpływać na swoje życie i nierzadko ciężkie warunki związane z pracą. Skłoniło to autorów do sprawdzenia, czy ma to zastosowanie w dobrej prekraryzacji stosunków pracy

i następstw kryzysu gospodarczo finansowego z 2008 roku. Chcieli oni wiedzieć, czy w tej sytuacji pracownicy w ogóle mają roszczenia wobec pracy najemnej i jej jakości. Nie byli również pewni, czy doświadczenia związane z kryzysem i prekaryzacją, przyczyniły się do zaakceptowania przez nich postępującego trendu w gospodarce i braku alternatywy. Badacze starali się jednocześnie ustalić, jakie oczekiwania mieli pracownicy i jak wyglądał sposób ich artykulacji. W ramach badań udało się ustalić, iż przy analizowaniu oczekiwań wobec pracy, należy uwzględnić czynniki biograficzne i społeczne. W opinii autorów stanowią one bowiem ważny element oczekiwań wobec pracy i życia. Ponadto stwierdzono, że zjawisko niepewności w kontekście oczekiwań pracowników wobec pracy, obejmuje również dotychczas znajdujące się w dobrej sytuacji zabezpieczone grupy pracowników. Należy podkreślić, że tej niepewności nie można mylić z szeroko rozumianą międzynarodową neoliberalną koncepcją, gdyż tego rodzaju internalizacja nie znajduje w ogóle odzwierciedlenia w oczekiwaniach pracowników wobec pracy.

„Die da oben, wir hier unten” - Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern / B. Heil, M. Kuhlmann // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 521-529 bibliogr.

„Ci tam powyżej, my tutaj poniżej” – co pracownicy myślą o pracy i przedsiębiorstwie.

Zainteresowanie zagadnieniem postrzegania pracy i firm przez pryzmat pracowników zatrudnionych w przemyśle, ze strony socjologii pracy i przemysłu ma stosunkowo długą, sięgającą lat 50. ubiegłego wieku tradycję. Badacze zajmujący się tym zagadnieniem wskazywali, iż pracownicy zatrudnieni w przemyśle, charakteryzowali się specyficzną świadomością dotyczącą świadczeń, dumą związaną z produkcją, jak również postrzeganiem zakładowej i społecznej dychotomi oraz orientacji na kolektywne reprezentowanie ich interesów. Biorąc pod uwagę obserwowaną od lat 80. XX wieku polaryzację polityki rynku pracy, która zawierała nie taylorystyczne elementy, autorzy przypuszczali, że mogło to również prowadzić do zmian w sposobie postrzegania pracy i firm przez tę grupę pracowników. Bazując na nowych badaniach i wynikach

własnych prac dotyczących innowacyjnej polityki pracy, badacze stwierdzili, że wiele z elementów, które były wykazane we wcześniejszych analizach dotyczących postrzegania pracy i firm, wciąż jest jeszcze aktualna, co oznacza, że kontynuacja dotychczasowego trendu wciąż odgrywa dużą rolę. Autorzy wskazują, iż z powodu wzrostu dualizacji warunków pracy i zatrudnienia, percepcja ta jest elementem zmian, np. z powodu rosnącej niepewności. Jednak pomimo zróżnicowanych warunków pracy, główne elementy typowego myślenia pracowników przemysłowych nie straciły na ważności.

Gerechtigkeit und Rationalität. Motive interessenpolitischer Aktivierung / W. Menz, S. Nies // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 530-539, tab. bibliogr.

Sprawiedliwość i racjonalność – motywy aktywacji politycznej.

Autorzy zastanawiają się nad okolicznościami, w których pracownicy stają się bardziej aktywni, akcentując swoje polityczne interesy. Ich zdaniem aktywność pracowników wcale nie musi mieć związku z obiektywnymi trudnościami, takimi jak niepewność ekonomiczna czy nierówność, prowadzącymi do uczestnictwa w różnego rodzaju działaniach kolektywnych, do których z kolei potrzebne jest doświadczenie, związane z przeżyciem sytuacji odczuwalnej jako naruszenie lub zagrożenie oczekiwań. Tego typu podejście znane jest zwłaszcza w krajach anglosaskich, w których pracownicy formułują konkretne oczekiwania dotyczące swojej organizacji wobec sprawiedliwości czy zachowania pracodawcy. W efekcie chodzi tu raczej o mobilizację pracowników w przypadku zranienia czy „naruszenia” ich normatywnych roszczeń wobec przed-

siębiorstwa. Badacze sięgnęli po empiryczne studia przypadku aktywizacji, przeprowadzone w handlu detalicznym, sektorze IT i opiece nad dzieckiem, w celu ustalenia różnych komponentów, wchodzących w skład postrzegania sprawiedliwości przez pracowników oraz ich wpływu na mobilizację pracowników do podejmowania działań. W szczególności interesowały ich okoliczności prowadzące do udziału pracowników w kolektywnym procesie aktywizacji na skutek naruszenia poczucia sprawiedliwości pracownika. Ponadto próbowali ustalić, czy typy roszczeń pracowniczych różnią się pod względem swego potencjału do mobilizowania pracowników do działania. Z kolei, analizując dane pochodzące ze studiów przypadków stwierdzono, że znaczącą rolę w mobilizowaniu do krytyki i udziału w protestach, mają naruszenia poczucia sprawiedliwości w zakresie pracy i godności. Do protestów mogą skłonić również przypadki naruszenia poczucia racjonalności i funkcjonalności. Niemniej jednak znaczna część konfliktów na poziomie firm, ogniskuje się wokół sprawiedliwości a nie poczucia racjonalności.

Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche von Erwerbstätigen heute / K. Tullius, H. Wolf // *WSI Mitt.* - 2016, nr 7, s. 493-502 bibliogr.

Nowoczesna etyka pracy: wymagania dotyczące sprawiedliwości i racjonalności ze strony osób pracujących najemnie.

W wielu współczesnych opracowaniach wskazywano na postępujący marsz neoliberalizmu i tzw. ideologii rynkowej, który po okresie tzw. „wielkiej recesji” jeszcze przybrał na sile. W jego ramach na znaczeniu zyskały pojęcia rynku i konkurencyjności, które postrzegane są tylko z perspektywy ekonomicznej. Na poziomie aktorów gospodarczych i ich kierunku działania, odpowiedzią na tą ideologię była z kolei kreacja wzoru tzw. homo oeconomicusa, pozbawionego cech solidarności i moralności. Tymczasem autorzy nabierają wątpliwości czy rzeczywiście zgodnie z najnowszymi diagnozami nieekonomiczne wartości i normy, takie jak solidarność, skłonność do wspólnego działania, czy też działania zorientowane na interesy pracowników w przedsiębiorstwie są w zaniku. Tym bardziej, że na podstawie obserwacji pochodzących z nowego

projektu badawczego, nie do końca potwierdza się trend o zwycięskim pochodzie podejścia rynkowego. Tym samym nie można również mówić o definitywnym zwycięstwie tzw. homo oeconomicusa. Z przeprowadzonych obserwacji można za to wnioskować o istnieniu pewnych zarysów nowoczesnej etyki pracy, z zarysowanymi oczekiwaniami pracowników wobec racjonalności i sprawiedliwości. Niemniej należy podkreślić, że w celu zachowania skuteczności, tego typu moralność ekonomiczna wymaga silnego wsparcia politycznego w postaci prezentowania interesów, co w obecnej dobie jest trudne do zrealizowania, a w przyszłości może okazać się jeszcze trudniejsze.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Todbringende Berufskrankheiten: Sozialpolitische Problematik bei der medizinischen Begutachtung (Teil 1) / H-J. Woitowitz, J. Heilmann, X. Baur // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 10-11, s. 409-413, rys.

Śmiertelne choroby zawodowe: problemy polityki społecznej w ocenie medycznej.

Autorzy zajmują się problematyką oceny medycznej chorób zawodowych. Wieloletnie doświadczenie pokazuje, jak trudna i złożona jest to sprawa. Można śmiało stwierdzić, że uznawanie chorób zawodowych bez wątpienia stanowi bardzo poważny problem, z punktu widzenia ustawowego ubezpieczenia chorobowego. Już sama kwestia ustalenia tradycyjnymi środkami kiedy występuje choroba zawodowa, jest dość trudna. Autorzy przybliżają zasady ustalania chorób zawodowych, w przypadku których ogromne znaczenie ma zasada przewidująca związek choroby zawodowej z jakimś znaczącym obciążeniem związanym z wykonywanym zawodem, np. w postaci obecności szkodliwych chemikaliów. W praktyce jeszcze trudniejszym do rozwiązania pozostaje problem ustalenia związków choroby zawodowej ze śmiercią, gdyż okres przyczynowy

trwa niekiedy nawet 50 lat. Przyczyn tego należy upatrywać w pierwszym okresie funkcjonowania ustawowego ubezpieczenia wypadkowego, który ukształtował obowiązujące do dziś zasady związane z dowodami. Tymczasem problem chorób zawodowych ze skutkiem śmiertelnym zatacza coraz większe kręgi, istnieje dużo większa roczna skala zgonów z tytułu chorób zawodowych w porównaniu do wypadków śmiertelnych w pracy. Zachęca to badaczy do szczegółowego przejrzenia kwestii związanych z medyczną oceną chorób zawodowych i skutków wynikających z zasad przyjętych jeszcze w czasach kanclerza Bismarcka.

Who cares about the health of health care professionals? An 18-year longitudinal study of working time, health and occupational turnover / A. Kramer, J. Son // *Int. Labor Relat. Rev.* - 2016, vol. 69, nr 4, s. 939-960, tab. bibliogr.

Kto dba o zdrowie pracowników służby zdrowia? 18-letnie studium czasu pracy, zdrowia i płynność kadr.

Pracownicy służby zdrowia są zatrudnieni w złożonym, stresującym a czasami nawet niebezpiecznym środowisku pracy. Ich stan zdrowia wpływa na jakość ich życia, aktywność i karierę zawodową oraz może mieć znaczenie dla płynności kadr w opiece zdrowotnej. Ponadto zdrowie pracowników jest ważnym czynnikiem kształtującym wysokość ubezpieczeń społecznych. Te właśnie argumenty stały się przyczyną do zbadania wpływ stanu zdrowia pracowników opieki zdrowotnej na wyniki pracy. Środowisko pracy służby zdrowia jest przepełnione potencjalnymi ryzykami zawodowymi i naraża zdrowie pracowników na wiele zagrożeń. Nieprzewidywalność i nie-regularny charakter pracy w opiece zdrowotnej powoduje złe nawyki żywieniowe,

odbijające się na zdrowiu pracowników. Te i inne zagrożenia, mogą dać efekt krótko bądź długotrwałej absencji zawodowej i tym samym prowadzić do braków kadrowych. Autorzy artykułu poprzez wnikliwe obserwacje skłaniają się ku tezie, iż stan zdrowia pracowników jest ważnym i zarazem kosztownym czynnikiem pracy, z którym boryka się wiele firm. Artykuł rozszerza pojęcie relacji pomiędzy czasem pracy, zdrowiem i satysfakcją z pracy, a wpływem na indywidualne oraz organizacyjne wyniki działań w opiece zdrowotnej. W badaniu autorzy wykorzystują dane z Krajowego Badania Młodych, obejmujące okres od 1992 do 2010 roku. Za pomocą analizy, dotyczącej przykładów grup zatrudnionych i licencjonowanych pielęgniarek oraz informacji o pomocy pielęgniarskiej szacują, jak pracownicy oraz różnice między nimi, poddane zmienności czasu, wpływają na ich zdrowie oraz efekty pracy zawodowej.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 10.

Governing work and employment relations in an internationalized economy: the institutional challenge / P. Marginson // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1033-1055 bibliogr.

Zarządzanie relacją pomiędzy pracą a zatrudnieniem w ekonomii międzynarodowej: wyzwanie instytucjonalne.

Rosnące umiędzynarodowienie ekonomii nadgryzło zdolność instytucji narodowych do regulowania pracy i zatrudnienia. Jednocześnie uznane instytucje międzynarodowe okazały się ogólnie niewystarczająco kompetentne dla powstałego w tym zmieniającym się kontekście wyzwania. Wyłoniły się więc nowe inicjatywy w odpowiedzi na powiększający się brak nadzoru na poziomie międzynarodowym, w różny sposób skierowane na kwestie swobodnego przepływu kapitału, siły roboczej, towarów i usług pomiędzy granicami państw. Większość z tych inicjatyw spowodowała dodanie nowych układów i regulacji instytucjonalnych na poziomie międzynarodowym istniejących obok ram państwowych, a nie w zastępstwie za nie. Powstałe w wyniku tego wielopoziomo-

we ustalenia, stanowią szczególne wyzwanie dla zarządzania. Formalnie zaproponowane rozwiązania tego problemu, zaniedbują rolę układu sił w kształtowaniu obowiązujących ustaleń, z czego wynika ich sporna natura. Niniejszy artykuł przedstawia badania i politykę dotyczącą akademickich rozważań na temat umiędzynarodowienia oraz regulacji pracy i zatrudnienia na poziomie narodowym, reakcję uznanych instytucji międzynarodowych, oraz powstanie nowych inicjatyw nadzorujących na poziomie międzynarodowym. Do przeprowadzenia badania zastosowano i zmodyfikowano model opracowany przez Streeck'a and Thelen'a, wykorzystywany do analizowania różnych typów stopniowej zmiany. W artykule opisane zostały drogi prowadzące do utworzenia wielopoziomowych ustaleń, które tym razem wezmą pod uwagę układ sił.

The rights of migrant workers: economics, politics and ethics / M. Ruhs // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 2, s. 283-296 bibliogr.

Prawa pracowników migrujących: gospodarka, polityka i etyka.

Polityka bogatych krajów dotycząca imigracji zarobkowej charakteryzuje się kompromisem pomiędzy otwartością do przyjmowania pracowników migracyjnych, a niektórymi z praw przyznawanymi imigrantom po ich przyjeździe. Ta obserwacja leży u podstaw wydanej w 2013 roku książki, napisanej przez autora niniejszego artykułu Martina Ruhsa „Cena praw: regulowanie międzynarodowej migracji zarobkowej” (*The price of rights: Regulating international labor migration*). Celem publikacji był wkład w analizę i debatę dotyczącą wzajemnego powiązania pomiędzy prawami imigrantów, migracją zarobkową a rozwojem. Autorowi w szczególności zależało na zbadaniu napięć, jakie mogą tworzyć się pomiędzy promowaniem „przyjmowania więcej imigrantów” a „większą ilością praw” dla pracowników migrujących. Pierwsza część artykułu podsumowuje główne wnioski, argumentację i polityczne konsekwencje

„Ceny praw.” W drugiej części autor omawia i odpowiada na niektóre krytyczne argumenty i kwestie poruszone w recenzji książki, opublikowanej w *International Labour Review* w 2015 roku. Trzecia część pokrótce omawia światową politykę gospodarczą wobec praw imigrantów. W tej części autor podkreśla bardzo różne reakcje Banku Światowego, Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji, Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz narodowych organizacji ds. praw imigrantów, na wydaną przez niego książkę. Artykuł kończy się wezwaniem do otwartej debaty na temat kompromisu pomiędzy prawami imigrantów, imigracją zarobkową a rozwojem, w której uczestniczyłyby narodowe i międzynarodowe organizacje zajmujące się tymi zagadnieniami.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Disparität bei der Finanzierung von Gesundheits- und Pflegekosten. Die wachsenden Belastungen der abhängig Beschäftigten / K. Lambertin // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 10-11, s. 389-396, rys. tab.

Zróźnicowanie w finansowaniu kosztów ochrony zdrowia i opieki. Rosnące obciążenie pracowników najemnych.

Autor pochyła się nad sytuacją najemnych pracowników w kontekście ich wydatków na zdrowie i opiekę pielęgnacyjną. W wyniku nierównego obciążenia składką w ustawowym ubezpieczeniu kas chorych, wskutek koncepcji Kopfpauschalen, obciążenie dodatkowymi składkami ze strony pracodawców spada, przy jednoczesnym wzroście obciążenia wydatkami na zdrowie i opiekę pielęgnacyjną pracowników, których przecież dotknęło już wprowadzenie dodatkowych składek na ustawowe ubezpieczenie chorobowe. Nie jest to koniec złych wiadomości dla pracowników, gdyż zdaniem autora w najbliższych latach należy się raczej liczyć z dalszym wzrostem kosztów

ubezpieczenia publicznego. Z tego trendu nie są również wyłączone osoby korzystające z dodatkowych ubezpieczeń prywatnych. One również ponoszą dodatkowe koszty. Poszukując przyczyn obecnie istniejącej sytuacji autor dochodzi do wniosku, że winę ponoszą obok realizowanych polityk, również działania podejmowane przez pracodawców. Opisywana sytuacja skłoniła autora do refleksji i wyrażenia kilku opinii. Szczególnie interesowały go obecne i przyszłe finansowe obciążenia kosztami zdrowotnymi i opieki. Badacz stara się również ujawnić skutki, jakie mogą wynikać dla związków zawodowych z powodu nierównego obciążenia kosztami. Zajmuje się rozpowszechnionymi tezami, które przeciwstawiają się wprowadzeniu na powrót parytetowego obciążenia składkami, wskazując m.in. na niewielki, płynący z tego kroku wzrost obciążeń składką. W efekcie autor obok powrotu do parytetowego charakteru opłacania składek na ustawowe ubezpieczenie chorobowe, proponuje wprowadzić takie rozwiązania, które przy opłacaniu składek odciążą gospodarstwa domowe i zmieniają niekorzystną sytuację pracowników najemnych, już nadmiernie obciążonych finansowo przez zobowiązania składkowe.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 31.

L'accès au logement dans la ville algérienne. Politiques enjeux et stratégies d'acteurs. Étude de cas: Tlemcen / B. Yousfi // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 175-206, rys. tab. bibliogr.

Dostęp do publicznych usług mieszkaniowych w algierskim mieście. Polityki zaangażowanych aktorów, kwestie i strategie: przypadek Tlemcen.

Powrót algierskiego państwa, jako głównego aktora w sektorze mieszkalnictwa, mającego za cel ułatwienie rozładowania napięć socjalnych, doprowadziło do rozwoju nowych peryferyjnych obszarów rezydentalnych, stanowiących skutek serii działań skoncentrowanych na mieszkalnictwie. Autor w swoich rozważaniach wziął na celownik miasto Tlemcen, które charakteryzowało się ekspansją obszarów rezydentalnych, związanych ze wzrostem programów budownictwa, zwłaszcza w zakresie mieszkalnictwa wielorodzinnego. W okresie kryzysu na rynku nieruchomości obszar ten prowadził do powstania socjalnego zróżnicowania, którego wyrazem był rozwój, obok luksusowych apartamentów, również nisko kosztowego mieszkalnictwa. Przy czym rozwój ten

dalej ewoluuje. Autor wspomina również o działaniach podejmowanych przez algierski rząd, które miały służyć redukcji socjalnych nierówności. Towarzyszyły im zmiany w społeczeństwie algierskim i miały dobry wpływ na poprawę warunków mieszkaniowych w ostatnich latach, niemniej rola lokalnych władz i prywatnych deweloperów w tym procesie, pozostaje wciąż ograniczona, gdyż ograniczają się oni do działań redystrybucyjnych na rynku nieruchomości poprzez spekulacyjne praktyki. Implementacja programu instytucjonalnego mieszkalnictwa nie ochroniła przed rozwojem nieformalnego osadnictwa, budowanego przez ludzi wykluczonych z oficjalnych kanałów alokacji mieszkalnictwa.

Les aides personnelles au cœur de la politique du logement en France / P. Madec / *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 91-112, rys. bibliogr.

Wsparcie personalne jako centralny punkt polityki mieszkaniowej we Francji.

Autor porusza w artykule różne kwestie związane z polityką mieszkaniową realizowaną we Francji. Jej główną część stanowi personalna asysta – wsparcie mieszkaniowe, z którego korzysta ponad 6 milionów świadczeniobiorców i którego budżet kształtuje się na poziomie 18 miliardów Euro. Z nakreślonego w artykule obrazu wynika, iż ma ono na celu wspomóc gospodarstwa domowe o niskich dochodach, poprzez wpłynięcie na ich wydatki oraz redukcję nierówności w standardzie życia. Zdaniem autora instrument ten stanowi bardzo ważne świadczenie we francuskim systemie redystrybucji, niemniej w ostatnich latach natrafiło ono na liczne przeszkody w postaci zbyt wysokich kosztów, inflacji, słabego ukierunkowania na gospodarstwa domowe i regiony, czy wreszcie słabej koordynacji z innymi świadczeniami socjalnymi adresowanymi do rodzin o niskich dochodach. Autor przyznaje, że chociaż niektóre uwagi pod

adresem wykorzystania tego instrumentu są słuszne, to stosowane środki zaradcze, w tym w postaci wykluczenia części osób uprawnionych do korzystania z tego świadczenia, bądź w postaci przebudowy systemu, nie do końca znajdują uzasadnienie. O ile podejmowanie kroków dostosowawczych w zakresie ponownego określenia celów, obszarów działań czy koordynacji z systemem kontroli wynajmu są słuszne, to niemniej istnieje też potrzeba, aby w krótkim okresie czasu dostosować metodę kalkulacji zasiłków mieszkaniowych do rzeczywistych rynkowych kosztów wynajmu mieszkań.

Droit au logement: dérouler les implications de la loi DALO / B. Lacharme // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 219-232.

Prawo dotyczące mieszkalnictwa: rozliczne skutki prawa DALO.

Prawie dekada jaka minęła od przyjęcia we Francji tzw. ustawy DALO dotyczącej prawa do mieszkania, stanowiła pretekst do podjęcia próby bliższego przyjrzenia się tym regulacjom z perspektywy czasu. Przyznano, że wprowadzenie ustawy pozwoliła na zaspokojenie problemów mieszkaniowych grupy około 199 tysięcy gospodarstw domowych, to jednak konsekwencje wprowadzenia regulacji z 2007 roku były daleko większe, gdyż obok wsparcia gospodarstw domowych, miały również służyć wsparciu administracji publicznej w radzeniu sobie z trudnymi sprawami z obszaru mieszkalnictwa. W praktyce jednak stosowanie wspomnianego prawa pozostawiało dużo do życzenia, czego najlepszym wyrazem może być spora liczba osób uprawnionych do wsparcia z tytułu regulacji DALO, które wciąż oczekiwały na pomoc, a także, jak podejrzewa autor, istnieje całkiem pokaźna grupa gospodarstw domowych, które z różnych

powodów nie zostały objęte owym wsparciem wynikającym z tego prawa. Istotne staje się więc wyjaśnienie tego, czy prawo DALO jest wszędzie stosowane z tą samą pieczołowitością, jak również wskazanie, czy regulacje DALO są w istocie odpowiednie i efektywne wobec wskazywanych mu zadań. W opinii autora problem ze wspomnianymi regulacjami może się brać z postawy rządu, który w swoich działaniach z reguły sprowadza się do uchwalenia kolejnych regulacji prawnych, uważając po ich przyjęciu sprawę za rozwiązana.

L'état de l'état-providence au Luxembourg / F. Clement // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 797-818, tab.

Stan państwa opiekuńczego w Luksemburgu.

Autor pochylając się nad sytuacją panującą w Luksemburgu, zwraca uwagę na fakt, iż pomimo kryzysu finansowego i międzynarodowego, który wybuchł w tym kraju w 2008 roku, nie odnotowano zasadniczych zmian w obrębie głównych obszarów istniejącego tam systemu ochrony socjalnej, co należy tłumaczyć solidnymi podstawami finansowymi tego systemu. W artykule wyraźnie wyodrębniono dwa działy. W pierwszym omówiono najważniejsze inicjatywy w obszarze socjalnym w ostatnich 5 latach, w drugim natomiast przybliżono mechanizmy tworzenia polityki socjalnej w Luksemburgu oraz tzw. Wielkim Regionie. Autor przyznaje, iż system opieki socjalnej w porównaniu do innych krajów europejskich, zdaje się być w dobrej kondycji, czego wyrazem mogą być modyfikacje, przygotowane w okresie ostatnich lat w obrębie ubezpieczenia chorobowego, macierzyńskiego, emerytalnego, ochrony zdrowia, czy

alokacji na rzecz rodziny (przewidującej kwotę ok. 260 euro na dziecko) oraz ubezpieczeniu wypadkowym. W przypadku obszaru zatrudnienia autor poleca analizować go w szerszym kontekście, uwzględniającym zmiany jakim podlegały obszary przygraniczne do Luksemburga, tworzące razem z przyległościami sąsiednich krajów tzw. Wielki Region. Rynek pracy w Luksemburgu charakteryzuje się dużą obecnością cudzoziemskich przygranicznych pracowników, co wynika z deficytu wykwalifikowanych pracowników na miejscu, wyższych standardów wynagrodzeń oraz tworzenia miejsc pracy mimo kryzysu. Pracownicy przygraniczni stanowią blisko połowę pracujących w Luksemburgu. Co ciekawsze, odgrywają oni rolę w tworzeniu norm socjalnych, poprzez uczestniczenie w mechanizmach izb zawodowych, wpływających na legislację oraz wspierających interesy swoich członków. W efekcie istnienia w tym kraju dużego rynku pracy dla pracowników przygranicznych, ukształtował się w nim dla nich filar wynagrodzeń, który oddziałuje na sąsiednie kraje. Autor upatruje potrzeby silniejszego zaangażowania pracowników przygranicznych w działania rządu na rzecz rynku pracy, co jest zasadniczo możliwe za sprawą istniejących mechanizmów zabezpieczających reprezentowanie ich interesów, pozwalających im nie tylko głosować.

L'état de l'état-providence dans l'UE en 1992 et 20 ans plus tard: chiffres et tendances / J. Pacolet, F. de Wispelaere // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 659-705, rys. tab. bibliogr.

Stan państwa opiekuńczego w UE w 1992 roku i 20 lat później: dane i tendencje.

Autorzy podejmują się w artykule porównawczego przedstawienia przeglądu i bilansu stanu państwa opiekuńczego oraz wpływu rozwoju gospodarki i rosnącej integracji europejskiej na narodowe państwo opiekuńcze. Autorzy starają się przyjrzeć ewolucji jakiej na przestrzeni czasu podlegały systemy ochrony socjalnej na poziomie krajowym oraz pragną zidentyfikować towarzyszące im istniejące ścieżki rozwoju gospodarczego i postępu socjalnego. Autorzy jako przyczynę zainteresowania tym zagadnieniem wskazują zachodzącą ewolucję demograficzną, transformację społeczno-ekonomiczną oraz konsekwencje płynące z kryzysu finansowego i gospodarczego, a także prywatyzację pewnych obszarów państwa opiekuńczego. Omawiana przez autorów sytuacja nie stanowi nowego zjawiska, lecz jest już znana od dawna. Chociaż dostępne są prace,

W których zajmowano się trwałością systemów opieki socjalnej w Europie i ich perspektywami na przyszłość, to autorzy w swoich rozważaniach postanowili skoncentrować się na ewaluacji wspomnianych systemów na przestrzeni ostatnich 5 lat tłumacząc, że za pomocą analizy przeszłości łatwiej jest oszacować również trendy na przyszłość. Należy zaznaczyć, że analizowany okres był bardzo interesujący, gdyż w ramach przeciwdziałania kryzysowi finansowemu i gospodarczemu implementowano w Europie działania na rzecz ograniczeń finansowych. W związku z tym wykorzystane przez badaczy dane pochodzące z odpowiedzi uzyskanych od osób z 25 państw członkowskich, miały pomóc w ustaleniu jaka, na poziomie państw opiekuńczych, była reakcja na te działania.

L'état de l'état - providence dans l'UE en 1992 et vingt ans plus tard: portee de la conference / J. Pacolet // *Rev. Belge Secur.* - 2015, nr 4, s. 639-646 bibliogr.

Stan państwa opiekuńczego w UE w 1992 roku i 20 lat później: zakres konferencji.

Przedmiotem rozważań podejmowanych w artykule są działania realizowane przez Institut de Recherche pour de Travail et la Societe – Onderzoekinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA). Instytucja ta zajmowała się przygotowaniem konferencji dla Europy Środkowej w zakresie spraw związanych z zatrudnieniem, unią gospodarczą i monetarną oraz ochroną socjalną. W następstwie traktatu z Maastricht HIVA zdecydowała się bowiem na włączenie w nurt pogłębienia integracji europejskiej, poprzez organizowanie co 5 lat (począwszy od 1995 roku) konferencji. Podczas dwudniowych wydarzeń osoby pochodzące z różnych państw członkowskich, w tym naukowcy, członkowie organizacji społecznych i politycy, prezentowali analizy porównawcze poświęcone procesowi integracji i rozwojowi gospodarczemu, wpływającemu

na państwa UE. Autor swoją uwagę skupił w szczególności na wynikach ostatniej konferencji HIVA, która odbyła się w październiku 2015 roku i była poświęcona dyskusji nad stanem państwa opiekuńczego w krajach Beneluksu. Wyjaśnia także motywy, dla których zdecydowano się przedstawić w publikacji następujący zestaw prac autorów, uczestniczących w pracach podczas tej konferencji.

L'état de l'état-providence en Belgique aux alentours de l'année 2015 / J. Pacolet, F. de Wispelaere // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 719-762, rys. tab. bibliogr.

Stan państwa opiekuńczego w Belgii około roku 2015.

Autorzy w swoich rozważaniach obracają się wokół tematu ewolucji istniejącego w Belgii państwa opiekuńczego. W celu bliższego zagłębienia się w temat niezbędne jest skorzystanie z odpowiedniej perspektywy. Skłania to do zastanowienia się, w jaki sposób proces europejskiej integracji gospodarczej wpływał na rozwój państwa opiekuńczego w tym kraju, zwłaszcza od czasów przystąpienia do unii monetarnej, a także w związku z kryzysem gospodarczym i związanym z nim kryzysem wydatków publicznych i deficytem. Autorzy przypominają, że wspomniany kryzys miał charakter trwały i w Europie wytworzonych zostało cały szereg instrumentów, które służyły zrównoważeniu wydatków publicznych. Analizując sytuację państwa opiekuńczego w Belgii badacze proponują skupić się na okresie od 2007 roku. Obok sytuacji makroekonomicznej i tej na rynku pracy, omawiają finansowanie systemu ochrony so-

cialnej oraz rozwój planów związanych z emeryturami, opieką zdrowotną i systemem opieki długoterminowej. W trakcie dokonywanego przeglądu stanu państwa opiekuńczego stwierdzono, że wzrost gospodarczy jest wciąż obecny i to pomimo kryzysu. W przypadku rynku pracy, duże znaczenie odgrywa redystrybucja dochodów za sprawą ochrony socjalnej, którą można uznać za politykę służącą zachowaniu makroekonomicznej stabilizacji. Omawiając zaś sytuację demograficzną, zwrócono uwagę na pewien postęp. O ile bowiem wcześniejsze prognozy przewidywały spadek, to najnowsze mówią raczej o wzroście ludności w Belgii. Odpowiadać za ten stan mają migracje, co nie oznacza jednak, iż zniknie problem związany ze starzeniem się społeczeństwa. Generalnie autorzy dostrzegają działania rządu, który przygotował szereg reform mających przeciwdziałać wcześniejszemu opuszczeniu rynku pracy przez osoby będące w starszym wieku.

Habitat participatif et politiques de l'habitat : un mariage par intérêt? / C. Devaux // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 151-174 bibliogr.

Kooperatywy mieszkaniowe i polityka mieszkaniowa: małżeństwo interesów?

Autor przygląda się zagadnieniu instytucji tzw. kooperatyw mieszkaniowych. Pierwsze inicjatywy tego typu były uruchamiane przez lokalną administrację we Francji, już w latach 80. ubiegłego wieku. Autor zwraca uwagę na rolę lokalnych władz, których wsparcie jest niezbędne dla sukcesu kooperatyw mieszkaniowych na obszarach zurbanizowanych. Nic dziwnego, że w latach 2000. całe grupy osób działających w ramach projektów kooperatyw mieszkaniowych, starały się o uzyskanie takiego wsparcia ze strony władz. Problem w tym, że władze lokalne początkowo podchodziły nieufnie do inicjatyw przygotowywanych przez mieszkańców, jednak z biegiem czasu wybierane na szczeblu lokalnym władze oraz fachowcy, przekonywali się do kooperatyw mieszkaniowych, upatrując w nich metody na rozwiązanie różnych problemów z pogranicza mieszkalnictwa i budownictwa zurbanizowanego. W efekcie tego rodzaju inicjatywy

były wspierane czy też aprobowane, lecz nie korzystano przy tym ze wcześniejszych doświadczeń, więc o ile projekty dotyczące kooperatyw były włączane do polityk realizowanych przez nowo wybrane władze, to często odbywało się to bez uwzględnienia lokalnego kontekstu. Stwierdzono, że lokalne władze prezentowały zróżnicowane podejście wobec kooperatyw mieszkaniowych. I tak, o ile część włączało je do realizowanych polityk, to inne raczej wołały ograniczać się do pełnienia roli mediatora, bądź delegowały te zadania na rzecz innych podmiotów. Zdaniem autora stosunek władz lokalnych do kooperatyw mieszkaniowych, można określić mianem małżeństwa interesów.

Health care information technology, work organization and nursing home performance / L. M. Hitt, P. Tambe // *Int. Labor Relat. Rev.* - 2016, vol. 69, nr 4, s. 834-859, tab. bibliogr.

Technologia informacyjna w opiece zdrowotnej, organizacja pracy i wydajność domów opieki.

Oczekiwania federalnego systemu opieki zdrowotnej wobec wydajności pracy domów opieki są duże. Starzejące się społeczeństwo Stanów Zjednoczonych stawia wysokie wymagania opiece paliatywnej. Blisko 111000 osób rezyduje w domach opieki w stanie Nowy Jork, co stanowi 7 procent populacji USA. Autorzy analizują, jak elektroniczna wersja systemu świadczeń medycznych (EMR) może usprawnić działanie i wydajności domów opieki. Swoje badania opierają o technologię informacyjną służby zdrowia (HIT), wykorzystywaną w około 304 domach opieki w stanie Nowy Jork oraz o dane pochodzące z Centrum Ubezpieczeń Społecznych. Rozważania autorów, dotyczą tego jak HIT zreformował zarządzanie domami opieki, jakie miał znaczenie dla wydajności,

skuteczności i jakości usług placówek opiekuńczych. Ponadto poddano również obserwacji warunki implementacji technologii informacyjnej służby zdrowia. Autorzy postawili tezę, że zastosowanie technologii informacyjnych najlepiej przyjęło się w domach opieki, w których organizacja pracy opierała się na bezpośrednim kontakcie pracownika i pacjenta. Zestawienie dowodzi, że wprowadzenie elektronicznej wersji systemu świadczeń medycznych było momentem przełomowym i wspomogło organizację pracy domów opieki, a także proces decyzyjny i rozwiązywanie problemów. Działanie systemu zwiększyło o 1% wydajność domów opieki, o 3% ich skuteczność, ale przy jednoczesnym podniesieniu kosztów o 2,7%.

How financial cutbacks affect the quality of jobs and care for the elderly / D.J. Burns, P.J. Hyde, A.M. Killett // *Int. Labor Relat. Rev.* - 2016, vol. 69, nr 4, s. 991-1016, tab. bibliogr.

Jak cięcia finansowe wpływają na jakość pracy i opiekę nad ludźmi starszymi.

Jednym z problemów krajów brytyjskich jest jakość opieki paliatywnej nad ludźmi starszymi. Ilość osób rezydujących w domach opieki w ciągu ostatniej dekady wzrosła, według badań Komisji Europejskiej w ciągu kolejnych 40 lat ma się ona podwoić. Kryzys finansowy w 2008 roku i kolejne cięcia funduszy dostarczyły wielu powodów do zmartwień o jakość opieki nad ludźmi starymi. Artykuł ocenia czy jakość pracy personelu domów opieki, wpływa na świadczone przez nich usługi. Bierze także pod uwagę, jak aspekt finansowy może oddziaływać na funkcjonowanie domów opieki. Autorzy poprzez wykorzystanie danych zgromadzonych w czasie kryzysu finansowego w 12 brytyjskich domach opieki w latach 2009–2012 udowadniają, że koszty związane z pracą czyli redukcja płac czy zmiany kadrowe, były wspólne dla wszystkich

domów opieki i doprowadziły do pogorszenia warunków opieki w pięciu z dwunastu hospicjów. Złe warunki pracy czy nieadekwatne płace, nie dają wystarczającej motywacji do świadczenia usług na właściwym poziomie, tym samym pacjenci nie uzyskują odpowiedniego wsparcia i ochrony zdrowia ze strony personelu.

La loi SRU et les quotas de logements sociaux: bilan et perspectives / S. Levasseur // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 115-149, rys. tab. bibliogr.

Ustawa SRU i kwoty dotyczące mieszkalnictwa socjalnego: rezultaty i perspektywy.

Autor za cel swoich rozważań obiera regulacje prawne dotyczące tzw. SRU (*la solidarité et le renouvellement urbains*). Po tą nazwą kryje się w rzeczywistości ustawa dotycząca solidarności i urbanistycznej odnowy. Od uchwalenia we Francji tego ambitnego prawa minęło około 15 lat. Stanowiło ono kontynuację rozwiązań, które kształtowały francuską politykę urbanistyczną już w latach 90. ubiegłego wieku. Analizując regulacje zawarte we wspomnianej ustawie autor przypomina, że jej zapisy (art. 55) stawiały przed dużymi miastami francuskimi bardzo ambitne cele. Założono, że do 2022 roku, mieszkania socjalne będą stanowić ponad 20% zasobów mieszkalnych. W artykule zwrócono uwagę, iż na przestrzeni czasu doszło do wzmocnienia zapisów zawartych we wspomnianych regulacjach, np.: poprzez podniesienie udziału mieszkalnictwa so-

cialnego (do 25% w niektórych miastach) oraz przekazywania przez samorządy części prerogatyw na rzecz partnerów. Z przeprowadzonej analizy dotyczącej funkcjonowania ustawy SRU oraz odsetka budownictwa socjalnego stwierdzono, że jeśli chodzi o mieszkalnictwo socjalne we Francji, trudno będzie osiągnąć wskaźniki w wysokości 25%.

Politiques du logement et débat public / B. Vorms // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 3, s. 233-239.

Polityka mieszkaniowa i debata publiczna.

Autor rozważając w artykule różne kwestie związane z mieszkalnictwem, zwraca uwagę na miejsce jakie zajmuje ono w publicznym dyskursie, również z perspektywy gospodarstw domowych. Wystarczy bowiem przypomnieć, że znaczną część swoich dochodów przeznaczają one na zaspokojenie potrzeb związanych z potrzebami mieszkalnymi. W efekcie gospodarstwa domowe stają w obliczu poważnych wyzwań, które w znacznej mierze wpływają na jakość ich życia. Pomimo, że mieszkalnictwo często jest równie ważne jak praca, debata jemu poświęcona, nie w pełni docenia wszystkie związane z nim kwestie, skupiając się jedynie na głównych wątkach. Tak więc, chociaż udział gospodarstw domowych we Francji utrzymuje się raczej na zadawalającym poziomie a skala ta jest niższa niż w innych krajach UE, to realnych problemów związanych z mieszkalnictwem należy doszukiwać się gdzie indziej. Przede wszystkim

w wysokim poziomie zadłużenia gospodarstw domowych oraz w braku równowagi między popytem i podażą mieszkań, a także w kwestiach związanych z nieodpowiednimi warunkami mieszkaniowymi i bezdomnością. Tymczasem kwestie te nigdy nie zdobyły tak ważnego miejsca w debacie publicznej jak w innych krajach, mimo iż kwestia wysokich kosztów jest niezwykle istotna, gdyż utrudnia młodym rodzinom zakładanie własnego gospodarstwa domowego.

Protection et amelioration de la protection sociale en Europe: un systeme robuste contra une crise persistante / P. Develtere // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 647-652.

Ochrona i poprawa ochrony socjalnej w Europie: sprawny system przeciwko utrzymującemu się kryzysowi.

W swoim artykule autor wspomina okres po konferencji dotyczącej stanu państwa opiekuńczego w 2010 roku, kiedy to był szefem organizacji pn. Beweging.net. Był to szczególnie trudny czas, związany nie tylko z niepewnością gospodarczą, ale także socjalną i polityczną, zarówno dla przedsiębiorców i rządu, jak i obywateli. Odnosząc się do samej konferencji, autor podkreślał, że stanowiła ona próbę podsumowania kilku ostatnich lat. Omawiano m.in. znaczenie wzrostu gospodarczego dla zapewnienia trwałości europejskiego modelu socjalnego. Był to nowy sposób myślenia, gdyż jak dotąd nie artykułowano istnienia tak ścisłego związku pomiędzy wzrostem gospodarczym a dobrostanem socjalnym. Mówcy podkreślali, iż obok wzrostu gospodarczego również istotne dla zabezpieczenia socjalnego, jest zapewnienie solidarności.

Uważano, że państwo opiekuńcze za sprawą wspierania aktywności gospodarczej może pełnić również istotną rolę, jako swoisty bufor w czasie kryzysu. A także to, iż wzrost gospodarczy poprzez wpływ na poprawę jakości życia przyczynia się do wsparcia przyszłych pokoleń. Autor zastrzega jednak, że bez rozszerzenia bazy finansowej przez państwo o nowe źródło dochodów, nie uda się osiągnąć zakładanych celów.

La protection sociale flamande: un exercice massif de devolution sur les cinq prochaines années / J. Vandeurzen // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 707-718, rys.

Flamandzka ochrona socjalna: doświadczenie silnej dewolucji na przestrzeni minionych 5 lat.

Autor, flamandzki minister zabezpieczenia socjalnego, zdrowia i rodziny przedstawia interesującą analizę dotyczącą sytuacji panującej w tym regionie Belgii (Flandrii). W szczególności przedmiotem jego prezentacji była silna dewolucja, rozumiana jako przekazanie uprawnień dotychczasowej władzy w ręce zdecentralizowanej administracji. Reforma związana z przekazaniem władzy w ręce administracji niższego szczebla, stanowiła dla autora doskonałą okazję do zaprezentowania, jak wygląda w praktyce struktura opieki socjalnej we Flandrii. Z prezentowanej sytuacji panującej w tym regionie Belgii wynikało, iż osoby wymagające pomocy cechuje wysoka roszczeniowość, a tendencję rosnącą w przypadku prawa do opieki wykazują małe, nie przekraczające 2 osób rodziny. Ponadto rosnąca rzesza osób w starszym wieku sprawia, że wymagają

oni bardziej specjalistycznego wsparcia. W opinii autora starzenie się populacji we Flandrii, jest związane z wysoką długością życia, zwłaszcza w przypadku kobiet i przewidywanym dalszym jego wzrostem. Wzrost zapotrzebowania w regionie na stałą opiekę i presja finansowa związana z potrzebą zapewnienia odpowiedniej opieki, były przyczyną przygotowania przez tamtejsze władze nowej wizji, w ramach której stworzono taki model opieki, w którego centrum znalazł się konsument świadczeń socjalnych. Model ten uwzględnia różne kręgi pomocy, w skład których, w ramach nieformalnej pomocy, wchodzi rodzina, przyjaciele i sąsiedzi. Kolejne kręgi są przewidziane na wsparcie administracji czy uzyskanie profesjonalnej pomocy. Przewiduje się, że projektowane rozwiązania mogą w tym regionie wejść w życie w latach 2017–2018.

La realisation de la societe de la participation. Reforme de l'etat-providence aux Pays-Bas: 2010-2015 / L. Delsen // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 4, s. 763-796, rys. tab. bibliogr.

Realizacja społeczeństwa uczestniczącego. Reforma państwa opiekuńczego w Holandii 2010–2015.

Autor w swoim artykule postanowił przyjrzeć się bliżej temu jak wygląda obecnie model państwa opiekuńczego w Holandii, oraz jak na przestrzeni czasu ulegał zmianie system holenderskiego państwa opiekuńczego i jaki wpływ na jego kształt miało oddziaływanie gospodarki. Starał się ukazać w tym kontekście korzyści i konsekwencje jakie system opiekuńczy tego kraju czerpie z unii gospodarczej i walutowej, starzenia się społeczeństwa oraz konsekwencji ostatniego kryzysu gospodarczego. Autor w swoich rozważaniach oparł się na danych pochodzących z raportu dotyczącego reform państwa opiekuńczego w Holandii, pochodzącego z czwartej konferencji pn. Stan. opiekuńczego w UE w 1992 roku i 15 lat później. Naturalną konsekwencją skorzy-

stania ze zaktualizowanej wersji raportu, było zwrócenie uwagi na system emerytalny, opiekę zdrowotną i długoterminowe ubezpieczenie zdrowotne. Autor analizujący sytuację w Holandii, dochodzi do wniosku, że polityka holenderska w latach 80. ubiegłego wieku i pierwszej dekady obecnego, charakteryzowała się, jeśli chodzi o kontrolę kolektywną wydatków, redukcje deficytu fiskalnego oraz rewitalizację rynku pracy i polityki społecznej, pewną ciągłością. Z punktu widzenia poziomu wydatków na ochronę socjalną, należy podkreślić, że wydatki te znacznie spadły na przełomie wieku. Zaobserwowano ponadto, że holenderska ochrona socjalna stanowi czynnik służący auto stabilizacji gospodarczej. W efekcie, w okresie niskiego wzrostu PKB, rosły wydatki na ochronę socjalną.

INDEKS ALFABETYCZNY

Adekola A. 15
Akcomak S. 17
Amengual M. 10
Arborio A-M. 8

Baur X. 31
Bazillier R. 7
Bickerton C. 20
Boanca-Deicu I. 4
Boboc C. 7
Burns D. J. 45

Calavrezo O. 7
Carvajal Gutierrez L. 24
Castilla E.J. 12
Charmettant H. 11
Chirot L. 10

Clement F. 39

Dammayr M. 22
Delse L. 50
Devaux C. 43
Develtere P. 48

Gittings R.K. 23
Goaied M. 6
Gschwind L. 18

Heil B. 28
Heilmann J. 31
Hirsch B. 1
Hitt M. 44
Huber M. 2
Hürtgen S. 27

Hyde P.J. 45

Johnson T.G. 24

Janssen S. 18

Killett A.M. 45

Kok S. 17

Kornelakis A. 21

Kossek E.E. 14

Kramer A. 32

Kuhlmann M. 28

Lacharme B. 38

Ladkin A. 13

Lambertin K. 35

Lechner M. 2

Levasseur S. 46

Lopresti J.W. 25

Lundborg P. 3

Madec P. 37

Marginson P. 33

Marsault Ch. 19

Menz W. 29

Messenger J. C. 18

Mumford K.J. 25

Navarro-Cendejas J. 9

Nies S. 29

Pacolet J. 40, 41, 42

Petrakaki D. 21

Pfeuffer A. 26

Pichot L. 19

Pierre J. 19

Planas Coll J. 9

Rissing B.A. 12

Rojas-Romagosa H. 17

Ruhs M. 34
Rutledge M.S. 5

Sassi S. 6
Schmutte I. M. 23
Sergi B. 15
Skedinger P. 3
Smith A. 16
Son J. 32

Tambe P. 44
Tullius K. 30

Vandeurzen J. 49
Vogel B. 26
Vorms B. 47
Voswinkel S. 27

Wamboye E. 15

Wheatley D. 20
Wispelaere F. de 40, 42
Woitowitz H-J. 31
Wolf H. 30
Wunsch C. 2

Yousfi B. 36

Miesięczna płaca minimalna
(w euro)

Kraj	2012	2013	2014	2015
Belgia	1443,54	1501,82	1501,82	1501,82
Bułgaria	138,05	158,50	173,84	184,07
Chorwacja	373,36	372,35	395,67	395,61
Czechy	310,23	318,08	309,91	331,71
Estonia	290,00	320,00	355,00	390,00
Francja	1398,37	1430,22	1445,38	1457,52
Grecja	876,62	683,76	683,76	683,76
Hiszpania	748,30	752,85	752,85	756,70
Holandia	1446,60	1469,40	1485,60	1501,80
Irlandia	1461,85	1461,85	1461,85	1461,85
Litwa	231,70	289,62	289,62	300,00

Miesięczna płaca minimalna
(w euro)

Kraj	2012	2013	2014	2015
Łotwa	285,92	286,66	320,00	360,00
Luksemburg	1801,49	1874,19	1921,03	1922,96
Malta	685,14	702,82	717,95	720,46
Polska	336,47	392,73	404,40	409,53
Portugalia	565,83	565,83	565,83	589,17
Rumunia	161,91	157,50	190,11	217,50
Słowacja	327,00	337,70	352,00	380,00
Słowenia	763,06	783,66	789,15	790,73
W. Brytania	1201,96	1249,85	1251,05	1378,87
Węgry	295,63	335,27	341,7	332,76
USA	971,22	952,46	911,22	1035,06

Źródło: Eurostat.

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
Format A-6. Nakład 70 egz.
Cena rocznika 132,50 zł