



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	13-17
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	18
IV. Wynagrodzenie	19-25
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	26-28
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	29-31
VII. Prawo pracy	-
VIII. Zabezpieczenie społeczne	32
IX. Warunki i jakość życia	33-43
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	44-50
Indeks alfabetyczny	119

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Eur. J. Ind. Relat.* – European Journal of Industrial Relations, London 2017 nr 2
Formation Empl. – Formation Emploi, Paris 2016 nr 136
Ind. Bezieh. – Industrielle Beziehungen, München 2017 nr 1
Labour, Cambridge 2017 nr 2
New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment, Cambridge
2017 nr 2
Rev. Belge Sécur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2016 nr 2
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2017 nr 4, 5
Trav. Empl. – Travail et Emploi, Paris 2016 nr 146, 147, 148
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2017 nr 3
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2017 nr 3

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. 31, 35, 40, 42.

Arbeiten im Krankenhaus: der Umgang von Beschäftigten mit der Ökonomisierung /
S. E. Schulz // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 205-210 bibliogr.

Praca w szpitalach: w jaki sposób osoby zatrudnione radzą sobie z ekonomizacją.

Autorka zwraca uwagę na sytuację panującą w niemieckich szpitalach. Stacjonarna opieka zdrowotna zapewniana na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci podlegała, w wyniku wprowadzonych reform politycznych, istotnym zmianom. Zmiany te wzmocniły zorientowanie ekonomiczne podmiotów obecnych w szpitalnictwie, poprzez m.in. silniejsze zakotwiczenie w nich logiki gospodarczej. Wśród przykładów obrazujących ten trend autorka wymienia chociażby reformę z 2003 roku, która wprowadzała zmiany w finansowaniu szpitali, poprzez odejście od stawki dziennej na rzecz ryczału. Trafnie dostrzega ona skutki wprowadzanych w szpitalnictwie zmian, które nie tylko oddziaływały na warunki pracy osób zatrudnionych, ale były w sprzeczności z dotychczas obowiązującymi w tej branży wartościami, gdyż wprowadzona logika gospodarcza pozostawała w sprzeczności z obowiązującą w tej branży logiką działania, co

sprawiało, że w wyniku reform osoby zatrudnione w szpitalnictwie były poddawane wielokrotnej presji. Wraz z upływem czasu wspomniane zmiany zakorzeniają się i są przyjmowane jako normalność. Autorka stara się przybliżyć postawy lekarzy i pielęgniarek wobec tej nowej normalności i tego, w jaki sposób osoby te starają radzić sobie z powstającymi wskutek tego konfliktami, a także jaki mają stosunek do panujących warunków pracy i impulsów do działania, po ponad 10 latach od przeprowadzenia reformy. W oparciu o dane pochodzące z wywiadów jakościowych udało się wyodrębnić kilka najważniejszych praktyk charakteryzujących osoby zatrudnione w szpitalach, do których zaliczano: dążenie do stabilności ekonomicznej i wykorzystanie zewnętrznych i wewnętrznych zasobów.

Contrats de travail flexibles : du concept général à la taxinomie / D. Van Gasse, D. Mortelmans // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 2, s. 229-262, tab. bibliogr.

Elastyczne umowy o pracę: od koncepcji ogólnej do taksonomii.

Elastyczność na rynku pracy może być stosowana na różne sposoby. Aby móc korzystać z elastyczności jako instrumentu politycznego, konieczne jest posiadanie niezbędnej wizji dotyczącej elastycznych umów o pracę. Artykuł omawia trzy główne problemy obecnego społeczeństwa, dla którego elastyczność może stanowić ścieżkę rozumowania: równowagę między pracą a życiem prywatnym, zdolność reagowania na sytuacje kryzysowe i dostosowywanie się do wahań popytu, jak również niezależność pracownika. Nawet jeśli te trzy tematy nie stanowią wyczerpującej listy w debacie na temat pracy, autorzy zdecydowali się wyjaśnić, dlaczego ważne jest ich rozróżnienie. W odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wydaje się, że elastyczność strukturalna jest najodpowiedniejsza jako instrument polityczny. Połączenie struktury z jednej strony i dostosowanie systemu pracy z drugiej, daje pra-

cownikom więcej swobody w zapewnieniu sobie równowagi między działalnością zawodową a życiem prywatnym. Elastyczność niestukturalna może z kolei być ważna z perspektywy pracodawcy. Za pomocą niestukturalnych elastycznych umów o pracę, pracodawcy mają zdolność reagowania na sytuacje kryzysowe. Elastyczna organizacja pracy zapewnia bufor, który można aktywować w przypadku dezorganizacji przedsiębiorstwa. Taksonomia badania przedstawionego w artykule może służyć jako narzędzie analityczne. Jednak przedstawiona przez autorów tabela nie jest wyczerpująca, będą bowiem tworzone przez pracodawców wciąż nowe umowy o pracę. Badacz zawsze musi być świadomy kontekstu, w którym dana umowa została podpisana, gdyż może się zdarzyć, że podobne wzorce pracy mogą mieścić się w więcej niż jednej kategorii.

De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone / J. Gérard, D. Vrancken // *Formation Empl.* - 2016, nr 136, s. 99-119, tab. bibliogr.

Od aktywizacji do niepewności osób poszukujących pracy: dwa mechanizmy we francuskojęzycznej Belgii.

Walka z długotrwałym bezrobociem i wykluczeniem społecznym poprzez powrót do pracy, stanowi kluczową kwestię w aktywnej polityce rynku pracy. Artykuł koncentruje się na wynikach działalności społecznej względem osób poszukujących pracy, w oparciu o analizę dwóch mechanizmów aktywizujących zlokalizowanych we francuskojęzycznej Belgii: firmie szkolącej przez pracę i agencji bonów na usługi. Pierwszy z nich stara się odpowiedzieć na stały wzrost stopy bezrobocia ludzi młodych o niskich kwalifikacjach, stawiając na adaptację społeczno-zawodową. Drugi dotyczy potrzeb społecznych związanych z masowym udziałem kobiet w rynku pracy. Oba mechanizmy realizują cele polityk aktywizacyjnych. Empiryczne badanie jakościowe obu mecha-

nizmów, opisane w artykule, przeprowadzono na podstawie obserwacji około 80 przypadków interakcji pomiędzy beneficjentami a pracownikami socjalnymi (konsultant, pracownik socjalny, trener itd.) oraz około 40 wywiadów częściowo ustrukturyzowanych. Pozwalają one przeanalizować działania tych dwóch mechanizmów w dziedzinie integracji społeczno-zawodowej. Autorzy pokazują, w jaki sposób, poprzez połączenie uniwersalnych polityk zatrudnienia i partykularnych polityk skierowanych do osób najsłabszych, mechanizmy te stwarzają realne pułapki związane z niepewnością. Zatem te dwa analizowane mechanizmy ukazują się jako prawdziwe filtry otwierające i zamykające dostęp do nowego systemu ochrony, zorganizowanego wokół utrzymania prekariatu społecznego, łączącego wsparcie związane z zatrudnieniem i różnymi świadczeniami. Oba systemy teoretycznie umożliwiają zarówno zatrudnienie, dostęp do mechanizmu, uczestnictwo w szkoleniach, otwarcie lub utrzymanie praw do bezrobocia, jak i wyjście na czarny rynek i świat nieformalnej pracy.

Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics / N. Havet, A. Penot, M. Plantier // *Formation Empl.* - 2016, nr 136, s. 121-143, rys. tab. bibliogr.

Przyszłość beneficjentów klauzul integracyjnych zamówień publicznych.

We francuskim prawie zamówień publicznych klauzula integracyjna umożliwia wyrażne włączenie kryteriów społecznych w zaproszenia do składania ofert. Firmy, którym przyznano takie kontrakty, mają obowiązek oferowania minimalnej liczby godzin pracy osobom mającym problemy na rynku pracy. Niniejszy artykuł bada przyszłość zawodową beneficjentów tych klauzul w perspektywie średnioterminowej (sześć do dwudziestu miesięcy po zawarciu kontraktu), przy pomocy badania telefonicznego grupy aglomeracji lionńskiej. Z badania wynika, iż części beneficjentów udaje się odnaleźć swoją ścieżkę kariery zawodowej z dostępem do stałej pracy. Utrzymanie miejsca pracy wydaje się zależeć od zdolności mechanizmu poprawienia u beneficjentów pewności siebie i uzyskania przez nich wykształcenia. Autorzy stwierdzają, iż wraz z instrumentem polityki na rzecz integracji zawodowej i przygotowania trwałego

zatrudnienia, klauzule integracyjne wydają się mieć wpływ na rzeczywistą rolę odgrywaną w procesie odzyskiwania pracy przez osoby bezrobotne. Ponad 80% beneficjentów klauzuli jest zadowolonych z takiej możliwości. Uważają nawet, iż ten mechanizm pozwolił im zdobyć nowe umiejętności, zwiększyć swoją pewność siebie, sytuację finansową jak również mieć jaśniejszą wizję swojej przyszłości. Przedstawione badanie pokazuje również, że wsparcie społeczno-zawodowe i techniczne zawarte w niektórych kontraktach rynkowych z klauzulami społecznymi, ułatwia utrzymanie miejsc pracy w perspektywie średnioterminowej. Kontrakty proponujące szkolenia beneficjentom klauzul i pozwalające tym samym wzmocnienie ich pewności siebie, wydają się tutaj najbardziej skuteczne.

Downward flexibility: who is willing to take an inferior job? / S. Wilson, M. Hadler // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 187-204, tab. bibliogr.

Elastyczność w dół: kto jest chętny do podjęcia gorszej pracy?

Zazwyczaj pracownicy cieszą się z perspektywy możliwości wykonywania coraz lepszych zajęć w czasie swojej kariery zawodowej. Niniejszy artykuł skupia się jednakże na przeciwnej sytuacji, w obliczu której coraz częściej stoją pracownicy żyjący w obecnych czasach rosnących nierówności i braku bezpieczeństwa zatrudnienia. Autorzy badają czynniki, które kształtują chęć i gotowość pracownika do zaakceptowania gorszej pracy od tej, którą obecnie wykonuje. Taka zgoda jest ważna szczególnie wtedy, gdy pracownicy, pod pewnymi warunkami, przyczyniają się do degradacji zatrudnienia poprzez obniżenie swoich oczekiwań wobec pracy. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z ankiety Work Orientation III przeprowadzonej w ramach międzynarodowego programu ankiet społecznych 2005. Dane te pozwoliły na zbadanie tematu „elastyczności w dół” oraz opracowanie kilku modeli regresji obejmujących dzie-

więtnaście krajów należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Modele posłużyły głównie do przetestowania hipotezy i analizy zmiennych na poziomie ogólnym i indywidualnym. Wyniki badania pokazują, że pracownicy zatrudnieni w krajach o liberalnych rynkach gospodarczych są bardziej tolerancyjni wobec możliwej potrzeby przystosowania się do gorszej pracy, co jest zgodne z twierdzeniem, iż takie państwa tworzą silnie zinstytucjonalizowane normy elastyczności. Zgoda na pracę poniżej kwalifikacji jest wyższa także wśród osób posiadających słabą pozycję na rynku pracy (pracowników o niskich dochodach, kobiet i młodych ludzi). Dalsza analiza na poziomie ogólnym sugeruje, że „modelowe” państwo, w którym byłoby najwięcej osób podejmujących się gorszego zajęcia byłoby bogate i pełne niesprawiedliwości, działałyby w nim słabe związki zawodowe, a ochrona społeczna i prawa pracownika kształtowałyby się na niskim poziomie.

Une école «sociale active» pour des élèves acteurs, qualifiés et mieux orientés /
G. Mottet // *Formation Empl.* - 2016, nr 136, s. 7-28 bibliogr.

„Aktywna szkoła społeczna” dla uczniów wykwalifikowanych i o lepszej orientacji zawodowej.

W artykule przedstawiono działania podjęte w latach 90. ubiegłego wieku przez szwajcarskie Ministerstwo Edukacji w Genewie, dotyczące problematyki związanej z zatrudnianiem ludzi młodych. We wstępie artykułu, autorka opisuje szwajcarski system edukacji, który w omawianym okresie, na skutek większych wymagań pracodawców, został zmodyfikowany. Biorąc pod uwagę toczące się dyskusje i uregulowania prawne wprowadzone przez trzech kolejnych ministrów edukacji, artykuł ukazuje genezę i rozwój szwajcarskiej polityki społecznej w dziedzinie edukacji. Opisuje reformę edukacji przygotowaną w dwóch etapach, z których każdy zawiera odniesienia do konkretnych działań politycznych: „Szkoły aktywnej” (1990–2000) oraz „Aktywnej

szkoły społecznej” (2000–2015). Autorka analizuje też mechanizm wprowadzania tych reform edukacyjnych na poziomie lokalnym. W latach 1990–2000 przedstawiony związek z kształceniem zawodowym był nowatorski. W tym okresie polityki edukacyjne promowały nowe projekty szkoleniowe dla młodzieży, których celem było przewartościowanie ścieżki uczenia się. Celem reform była poprawa potencjału aktywizacji studentów, reorganizacja programu szkoleń a także przemyślenie form certyfikacji różnych sektorów. Reformy, które miały miejsce od początku lat 2000, uosabiają „wiek” nowych polityk aktywizacji edukacyjnej. Ich celem było lepsze odniesienie systemu edukacji do zatrudnienia i spójności społecznej, co nawiązywało do celów zawartych w strategii lizbońskiej. Autorka stara się zrozumieć więzy instytucjonalne pomiędzy systemem edukacyjnym a rynkiem pracy, a także pokazuje empirycznie, jak ich polityczne projekty reformy zmieniły całość systemu edukacyjnego.

Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context / T. Wiss // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 169-186, tab. bibliogr.

Wpływ reprezentacji pracowniczych na ustawiczne szkolenia zawodowe: wpływ kontekstu instytucjonalnego.

Coraz częściej mówi się o tym, że dzięki uczeniu się przez całe życie pracownicy są lepiej przygotowani do funkcjonowania na niestabilnych rynkach pracy i przy zmieniających się wymaganiach zawodowych. Artykuł bada wpływ przedstawicieli pracowników na ustawiczne szkolenie zawodowe na poziomie firmy. Do badania wykorzystano dane pochodzące z ankiety European Company Survey przeprowadzonej w 2009 roku, starając się określić cechy charakterystyczne omawianego zjawiska na poziomie przedsiębiorstwa i kraju w 27 państwach Unii Europejskiej. Do tej pory istnieje niewiele badań porównawczych, które analizowałyby relacje pomiędzy szkoleniami, cechami przedsiębiorstw i przedstawicieli pracowników a zewnętrznym wsparciem oferowanym

przez związki zawodowe w postaci m.in. umiejętności określania szkoleniowych potrzeb firmy. Wyniki badania sugerują, że obecność przedstawicieli pracowników zwiększa prawdopodobieństwo przeprowadzenia przez firmę oceny potrzeb szkoleniowych poszczególnych pracowników oraz wygospodarowanie czasu przeznaczonego na szkolenie. Związek ten jest jeszcze wyraźniejszy w przypadku grup defaworyzowanych (pracowników tymczasowych i o niskich kwalifikacjach) jeśli osoba je reprezentująca otrzyma wsparcie na podstawie porozumień zbiorowych, ze strony silnych związków zawodowych lub w ramach regularnych szkoleń dla przedstawicieli, szczególnie w krajach, gdzie osoby te mają większe pole działania niż tylko udzielanie informacji lub konsultacji. Polityka i inicjatywy firmy promujące szkolenia zawodowe podejmowane przez całe życie, muszą odnieść się do ograniczeń i nierówności istniejących w różnych grupach pracowników. Przedstawiciele pracowników wydają się być pomocni przy rozwiązywaniu tej kwestii, szczególnie gdy otrzymają wsparcie zewnętrzne.

Escaping the rural pay penalty: location, migration and the labour market / M. Cullinney // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 429-446, rys. tab. bibliogr.

Uniknięcie różnicy w zarobkach wynikającej z wiejskiego pochodzenia: lokalizacja, migracja a rynek pracy.

Artykuł analizuje długookresowy wpływ, jaki ma migracja z obszarów wiejskich do miast, na wyniki osiągane na rynku pracy przez młodych ludzi w Wielkiej Brytanii. Autor bada sposób, w jaki wiejskie/miejskie pochodzenie wpływa na perspektywy zawodowe, śledząc wysokość zarobków od czasów młodości (określanej tu jako okres do 25. roku życia) do dorosłości. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z ankiety British Household Panel Survey, poczynając od 1991 roku, obserwując osoby w wieku od 15. do 24. roku życia przez kolejne 18 lat. Wyniki badania pokazują, że wysokość zarobków na obszarach wiejskich jest ogólnie wyższa, choć młodym ludziom na wsiach płaci się mniej niż ich odpowiednikom w miastach (bez względu na położenie geograficzne). Choć zarobki osób mieszkających na wsi wzrastają szybciej, wiejskie pocho-

dzenie prowadzi do wolniejszego wzrostu wysokości płacy, a osoby uczestniczące w badaniu, które „pozostawały na wsi” w trakcie całego okresu obserwacji zarabiały mniej niż osoby należące do wszystkich pozostałych badanych grup. Niniejszy artykuł stawia ustawodawcom dwa kluczowe wyzwania. Skoro koszty życia na wsi w Wielkiej Brytanii są wyższe, a zarobki osób młodych niższe niż w mieście, co można zrobić aby temu zaradzić? Jeśli młode osoby pozostające na wsi muszą ponosić wyższe koszty życia, podczas gdy ich zarobki wzrastają w wolniejszym tempie niż ich odpowiedników w miastach, jak zagwarantować, że nie będą oni w żaden sposób pokrzywdzeni z tego powodu? Należy pamiętać, że jeśli młodzi ludzie z terenów wiejskich znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, może to mieć poważne konsekwencje dla całych społeczności wiejskich, a szczególnie dla ich defaworyzowanych członków tj. ubogich, niepełnosprawnych i osób w podeszłym wieku.

Der Funktionswandel von externen Arbeitsmärkten und die Heterogenität von Prekarisierungsrisiken / M. Tünte // *Ind. Bez.* - 2017, nr 1, s. 54-74, tab. bibliogr.

Zmiana funkcjonalna wewnętrznych rynków pracy i heterogenizacja ryzyk związanych z prekaryzacją.

Autor zwraca uwagę na toczącą się debatę dotyczącą wpływu rozszerzenia zasięgu atypowych form zatrudnienia na brak stabilności na wewnętrznym (zakładowym) rynku pracy. Śledząc prace badawcze z tego tematu zauważa, że stabilność ta nawet w przypadku aktywności wymagających posiadania zaawansowanej wiedzy maleje, natomiast zatrudnienie zewnętrzne, z powodu rosnących zmian w obrębie przedsiębiorstw, zyskuje na znaczeniu. Być może przyczyna rosnącej niestabilności wspomnianych już wyżej wewnętrznych rynków pracy wynika z faktu, iż zdobyte w poprzednich miejscach pracy kompetencje i umiejętności umożliwiają pracownikowi większą mobilność na międzyzakładowym poziomie. Stawia to z kolei pod znakiem zapytania dotychczas funkcjonujące teorie rynku pracy, przewidujące, że wewnętrzne i zewnętrzne rynki

pracy znacznie się od siebie różnią, zwłaszcza w zakresie ich stabilności, stopnia integracji pracowników czy ryzyka prekaryzacji. Na potwierdzenie tych przypuszczeń autor sięga po wyniki jakościowych studiów przypadku przeprowadzonych w różnych segmentach przemysłu wydawniczego oraz wykorzystuje analizy dotyczące sposobu w jaki przedsiębiorstwa wykorzystują osoby samodzielnie zatrudnione. Zaobserwował on, że długotrwałe wykorzystywanie przez przedsiębiorstwa pracowników zewnętrznych w obrębie kluczowych dla organizacji obszarów, prowadzi do powstawania nowych ryzyk prekaryzacji w przypadku osób samozatrudnionych. To z kolei potwierdza zmiany funkcjonalne w obrębie wewnętrznych rynków pracy, które w ich wyniku stają się coraz bardziej elastyczne.

Insiders and outsiders on a European scale / T. Prosser // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 135-150, tab. bibliogr.

Nasi i obcy w europejskiej skali.

System stosunków pracy w Europie od dawna ukazywał podział na „naszych” i „obcych,” co uwidacznia się w różnicach w dostępie do zatrudnienia oraz poziomach ochrony pracownika i jest związane z tendencją „naszych” do chronienia siebie przed niesprzyjającymi warunkami gospodarczymi. Do tej pory opisane powyżej procesy wyjaśniano za pomocą teorii dualizacji w odniesieniu do narodowych procesów politycznych. Obecnie istnieją dowody na rozprzestrzenienie się podziału na całą Europę, ze względu na zdolność „naszych” zamieszkałych w „najważniejszych” krajach europejskich do wpływania na korzystne dla nich efekty w ramach Unii Gospodarczej i Walutowej. Podział ten widoczny jest na europejskich rynkach pracy, które charakteryzują się relatywnie niskim bezrobociem i zabezpieczeniem warunków umowy o pracę w głównych krajach Unii oraz coraz wyższą stopą bezrobocia i brakiem zabezpiecze-

nia w krajach „peryferyjnych”. Artykuł określa charakter narodowych podziałów na „naszych” i „obcych” a także ocenia dyskusje dotyczące sił społeczno-gospodarczych, które doprowadziły do powstania tych podziałów. Autor korzysta z literatury, według której bezrobocie jest wynikiem większego bezpieczeństwa zatrudnienia będącego udziałem „naszych” oraz przygląda się najnowszym badaniom, które postrzegają nie-standardowe zatrudnienie jako skutek wpływów „naszych”. Badacz twierdzi, że dzięki stosowaniu układów zbiorowych sprzyjających osiągnięciu większej konkurencyjności w głównych krajach Europy oraz tendencji pracowników z tych krajów do unikania skutków kryzysów ekonomicznych kształtują się podziały wewnątrz Unii Europejskiej, co prowadzi do uformowania się różnic pomiędzy „naszymi” i „obcymi” w Europie. Pomimo tego, że podział na skalę europejską różni się od podziałów narodowych, procesy, które je podtrzymują są podobne w obu przypadkach. Artykuł kończy rozważanie na temat skutków tych różnic dla teorii dualizacji oraz przyszłej spójności Unii Europejskiej.

Macho, mobile and resilient? How workers with impairments are doubly disabled in project-based film and television work / K. Randle, K. Hardy // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 447-464 bibliogr.

Macho, mobilny i elastyczny? Pracownicy z upośledzeniami są podwójnie niepełnosprawni w opartej na projektach pracy w przemyśle filmowym i telewizyjnym.

Nierówności występujące w przemyśle pracy kreatywnej są trwałe i systematyczne. Model produkcji stosowany w brytyjskim przemyśle filmowym i telewizyjnym (UKF&TV) wydaje się wykluczać niektórych pracowników ze względu na ich płeć, rasę czy nawet klasę społeczną. Niniejszy artykuł analizuje kolejną kategorię społeczną, która do tej pory była pomijana w dyskusjach dotyczących przemysłu pracy kreatywnej, a mianowicie niepełnosprawność. Autor twierdzi, że liczba osób z upośledzeniami pracująca w przemyśle UKF&TV jest niska, gdyż są oni „podwójnie niepełnosprawni”. Po pierwsze, są w niekorzystnej sytuacji z perspektywy cech charakterystycznych rynków pracy kreatywnej i pracy w kulturze w podobny sposób, w jaki wykluczani są

pracownicy ze względu na płeć, rasę czy klasę społeczną. Po drugie, są w gorszej sytuacji poprzez organizację pracy i procesy charakterystyczne dla tego sektora, w którym idealny pracownik jest macho, wytrzymały i niezwykle mobilny. Autor zauważa, że pracownicy niepełnosprawni muszą mierzyć się z jakościowo innymi źródłami ograniczeń w zatrudnieniu w porównaniu do innych grup mniejszościowych w przemyśle UKF&TV. Pracownicy z różnego rodzaju niepełnosprawnościami muszą radzić sobie z mylnymi założeniami pracodawców na temat ich możliwości, a także uczestniczyć w sieci kontaktów, co zwiększa niebezpieczeństwo bycia wykluczonym. Powyższa sytuacja niesie ze sobą negatywne skutki dla pracowników z niepełnosprawnościami działających na innych rynkach pracy, ponieważ praca wolnego strzelca oparta na krótkoterminowych projektach i sieci znajomości, będące w tym przypadku czynnikiem działającym na niekorzyść osób niepełnosprawnych, staje się w dzisiejszym świecie coraz bardziej normatywna i paradygmatyczna.

‘Rusty, invisible and threatening’: aging, capital and employability / D. Bowman [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 465-482 bibliogr.

„Zardzewiali, niewidzialni, zagrażający”: starzenie się, kapitał i zatrudnialność.

W Australii wzrasta poziom bezrobocia i niedostatecznego zatrudnienia wśród osób starszych, które dłużej pozostają bez pracy niż osoby młode znajdujące się w takiej samej sytuacji. Niniejszy artykuł podchodzi krytycznie do dwóch kluczowych kwestii wyjaśniających trudności, z jakimi muszą zmierzyć się starsi pracownicy szukający nowego stanowiska. Pierwszą z nich jest teoria kapitału ludzkiego, która skupia się na starzeniu się umiejętności osób w dojrzałym wieku, druga to dyskryminacja ze względu na wiek, obecna w wielu miejscach pracy. Dane potrzebne do analizy zebrano podczas wywiadów z osobami starszymi mieszkającymi w Australii. Artykuł pokazuje, jak pojęcia takie jak: pole, habitus i kapitał zaproponowane przez Pierre’a Bourdieu tworzą bardziej szczegółowe ramy teoretyczne dla zrozumienia obecności osób w dojrzałym wieku na rynku pracy. Koncepcja zaproponowana przez Bourdieu została ukazana

poprzez analizę trzech wyraźnych czynników defaworyzujących podawanych w wywiadach przez uczestników badania: klasa społeczna, płeć i wiek. Wyniki analizy pokazują sposób, w jaki starzenie krzyżuje się z zastosowaniem różnych form kapitału cenionych na poszczególnych polach rynku pracy, który to proces kształtuje „zatrudnialność” starszych pracowników. Zrozumienie złożonej natury dyskryminacji ze względu na wiek kwestionuje konwencjonalne podejście do tej kwestii i próby rozwiązania jej, polegające na indywidualizowaniu problemu i proponowaniu zdobycia nowych umiejętności i odbycia szkoleń, co ma być receptą na powrót do pracy. Konkurencyjność osób starszych na rynku pracy nie zależy już tylko od ich wiedzy i umiejętności technicznych, ale wiąże się z umiejętnym zastosowaniem innych czynników, które nie mogą zostać nabyte w sposób indywidualny poprzez inwestycję w kapitał ludzki.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Gendered effects of intensified care burdens: employment and sickness absence in families with chronically sick or disabled children in Norway / I. Brekke, M. Nadim // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 391-408, rys. tab. bibliogr.

Wpływ obciążenia intensywną opieką ze względu na płeć: zatrudnienie i nieobecność w pracy w rodzinach, które posiadają przewlekłe chore lub niepełnosprawne dzieci na przykładzie Norwegii.

Dotychczasowe badania wykazują, że różnica pomiędzy nieodpłatną opieką a płatną pracą poza domem nadal zależy od płci. Niniejszy artykuł bada wpływ jaki ma posiadanie dziecka, które potrzebuje intensywnej opieki, na zatrudnienie matki i ojca, na przykładzie państwa opiekuńczego promującego równość płci – Norwegii. W badaniu wykorzystano unikalne długookresowe dane, które obejmują wszystkie kobiety i mężczyzn, którzy zostali rodzicami w latach 2001–2009. Dane panelowe pozwalają na obserwację przystosowania się rodzin do pracy na pełny etat. Hipoteza, którą sprawdziło niniejsze badanie, zakładała, że rodzice posiadający przewlekłe chore lub nie-

pełnosprawne dzieci będą mieli mniejsze możliwości zatrudnienia, niższe zarobki oraz będą częściej nieobecni w pracy z powodu choroby dziecka niż rodzice, których potomstwo jest zdrowe. Kolejnym założeniem był większy wpływ takiej rodzinnej sytuacji na życie zawodowe matek niż ojców. Zastosowana quasi-eksperymentalna metoda regresji pokazuje, że możliwości zatrudnienia rodziców mających dzieci wymagające intensywnej opieki są porównywalne do możliwości rodziców ze zdrowymi dziećmi, zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn. Analiza ponadto wykazała, że posiadanie przewlekle chorego lub niepełnosprawnego dziecka obniża wysokość zarobków i zwiększa częstotliwość długookresowej nieobecności w pracy z powodu choroby dziecka w przypadku matek, podczas gdy płaca i absencja chorobowa ojców nie jest związana z potrzebą intensywnej opieki w rodzinie.

L'impossible confinement du travail nucléaire. : expérience professionnelle et familiale de salariés sous-traitants exposés à la radioactivité / M. G. Malfilatre // *Trav. Empl.* - 2016, nr 147, s. 101-124 bibliogr.

Niemożliwa hermetyczność pracy w sektorze jądrowym: doświadczenie zawodowe i rodzinne pracowników podwykonawców narażonych na działanie promieniotwórczości.

Autorka artykułu zajmuje się tematem rzadko podejmowanym w badaniach, mianowicie stosunkiem jaki pracownicy podwykonawcy przemysłu elektro-jądrowego i ich partnerzy, mają do pracy zawodowej charakteryzującej się mobilnością geograficzną i ekspozycją strukturalną na radioaktywność. Praca ta, wykorzystywana przez ludzi młodych i pary, jako okazja do otrzymywania większych wynagrodzeń, wymaga szczególnej organizacji życia związanej z takimi uciążliwościami zatrudnienia jak: noszenie odzieży ochronnej, działania w strefach radioaktywnych, nietypowe godziny pracy

oraz duże przemieszczenia. Taka organizacja życia jest tolerowana i regulowana, jednakże życie zawodowe silnie związane z życiem „w dwóch strefach”, może spowodować pogorszenie się życia rodzinnego. Pracownicy i ich partnerzy zajmują się stawianiem czoła rozłace, która staje się coraz bardziej odczuwalna, a dodatkowe ryzyko zawodowe, wcześniej ignorowane, może przynieść problemy i niepokój w życiu rodzinnym. Wsparcie bliskich wydaje się mieć decydujące znaczenie w działaniach mających na celu zarówno ochronę zdrowia, jak również stawianie czoła chorobom zawodowym. Trzeba przypomnieć, iż praca przy konserwacji urządzeń jądrowych może powodować skutki oddalone w czasie. Pracownicy narażeni są na nowotwory, a także inne rodzaje chorób, nieznane pracownikom i ich rodzinom, które w zależności od przypadku mogą okazać się dziedziczne. W ramach współpracy kolektywnej, rodzinnej i/lub zawodowej, niektórzy pracownicy zdają sobie sprawę z zagrożeń i mobilizują się do obrony swoich praw. Choć niejednokrotnie niedoceniają, rola partnera ma kluczowe znaczenie zarówno w obliczu uciążliwości pracy jak i w uświadamianiu sobie jej zagrożeń.

Neo-bureaucratic organisational forms, technology, control and contingent work: the case of UK TV / C. Farrell, J. Morris // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 2, s. 115-130, tab. bibliogr.

Nowo-biurokratyczne formy organizacji, technologia, kontrola i praca tymczasowa: zatrudnienie w telewizji w Wielkiej Brytanii.

Cechą współczesnych rynków pracy jest wzrost niestandardowych form zatrudnienia, pracy charakteryzującej się elastycznością i elastycznymi godzinami, zwanej pracą dorywczą, tymczasową, na zlecenie i pracą niepewną, która jest związana z przeniesieniem ryzyka zatrudnienia z pracodawcy na pracownika. Taka sytuacja ma także miejsce w branży telewizyjnej w Wielkiej Brytanii, w której nastąpiło przejście od poziomo zintegrowanego przemysłu opartego na małej liczbie nadawców, do o wiele bardziej rozdrobnionej struktury, w której duża część zadań zlecana jest niezależnym producentom i freelancerom. Niniejszy artykuł postara się odpowiedzieć na kilka pytań, których

brakuje w dotychczasowych badaniach. Po pierwsze, w jaki sposób praca osób prowadzących własną działalność gospodarczą wpisuje się w nowo-biurokratyczną formę organizacji pracy oraz sposoby kontrolowania tych form przez duże przedsiębiorstwa, po drugie, w jaki sposób wykorzystywany jest kapitał społeczny dający dostęp do pracy w kontekście nowo-biurokratycznym, i po trzecie, jakie konsekwencje mają te nowe formy organizacji pracy dla rodzajów pracy wykonywanej przez osoby samozatrudnione. Do badania jakościowego wykorzystano dane zebrane podczas 45 wywiadów przeprowadzonych z pracownikami branży telewizyjnej w Wielkiej Brytanii (nadawcami, niezależnymi firmami i osobami samozatrudnionymi). Wyniki badania pokazują, że kontrola nad stacją telewizyjną jest sprawowana poprzez zatrudnienie byłych pracowników dużego nadawcy, a w rezultacie preferowanych przez nich własnych freelancerów, co ma znaczne konsekwencje dla natury pracy takich osób. Ten rodzaj zatrudnienia charakteryzuje się mniejszym bezpieczeństwem, choć jego stopień różni się w zależności od wykonywanego zawodu, ale także od możliwości dostępu do kapitału społecznego. Osoby samozatrudnione informowały o pozytywnym podejściu do pracy, lecz nie były zadowolone z godzin pracy, intensyfikacji pracy oraz świadczeń pracowniczych.

Quand la pénibilité du travail débarque: les temps des pêcheurs et de leurs conjointes / M. Charvet, F. Laurieux, G. Lazuech // *Trav. Empl.* - 2016, nr 147, s. 53-75, tab. bibliogr.

Kiedy uciążliwa praca schodzi na ląd: czasy rybaków i ich współmałżonków.

Autorzy artykułu proponują przestudiowanie wpływu uciążliwości pracy związanej z nieobecnością pracownika w miejscu zamieszkania podczas długich okresów czasu na gospodarstwa domowe. Tradycyjne łódzkie rybołówstwo przybrzeżne jest dobrym tego przykładem, gdyż praca ta kumuluje wiele problemów. Rybacy uważają nie tylko długie nieobecności i nietypowe czasy pracy za uciążliwe, ale także czas spędzony na łodzi nosi oznaki uciążliwości, jest on bowiem głównie poświęcany na regenerację. Te specyficzne cechy czasu pracy mają silny wpływ na życie rodzinne i stanowią podstawę szczególnych ustaleń rodzinnych, różniących się sposobem wpływania na wykonywanie zawodu marynarza. Dla niektórych gospodarstw domowych, to zawód jest

na pierwszym planie, a poczynione ustalenia mają jedynie na celu umożliwienie jego wykonywania. Inne gospodarstwa domowe z kolei próbują planować, ulegając jednocześnie mniej lub bardziej ważnym modyfikacjom warunków wykonywania zawodu. Kwestia ta jest bardzo skomplikowana. W zawodzie rybaka, to współmałżonkom przypadają codzienne obowiązki rodzinne i te związane z gospodarstwem domowym. W przypadku marynarzy pływających na otwartym morzu, jeśli nie są oni trzymani z dala od problemów gospodarstwa domowego, takich jak edukacja dzieci czy prace domowe, to ich udział jest przecież doraźny. Niektóre małżeństwa nie wytrzymują próby czasu. Charakter rzemieślniczy omawianego zawodu wymaga też niejednokrotnie tego, aby żony uczestniczyły w pracy mężów. Zajmują się one bowiem domem, pomagają mężom w prowadzeniu przedsiębiorstwa, jak również niejednokrotnie wykonują swoją pracę zawodową.

Working around technologies - invisible professionalism? / K. Dupret // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 2, s. 174-187 bibliogr.

Obchodzenie technologii – niewidzialny profesjonalizm?

Organizacje mają często wielkie aspiracje w kwestii wprowadzenia nowych technologii w miejscu pracy, ich wpływu na zapobieganie popełnienia błędu ludzkiego i na wzrost wydajności. Pracownicy służby zdrowia starają się osiągnąć równowagę pomiędzy wymaganiami technologii i przepisów, a potrzebą dostarczenia opieki skupionej na pacjencie, dlatego też mogą odczuwać większą potrzebę improwizacji lub obchodzenia zamierzonych praktyk postępowania w miejscu pracy. Autorka artykułu omawia sposób, w jaki profesjonalizm i etyka pracy wpływają na obchodzenie przez pracowników służby zdrowia konieczności pracy z nowymi technologiami. Kiedy ludzie unikają stosowania technologii w codziennym życiu zawodowym, nie musi to być oznaką psychologicznej alienacji czy braku zaangażowania w działania związane z pracą. Przedstawione tu strategie wydają się być raczej praktycznym wyrazem aktywnego

spotkania pracowników służby zdrowia ze złożonością sytuacji zawodowych, co może stanowić ważną oznakę profesjonalnego osądu związanego ze standardami etycznymi i opieką. Autorka korzysta z wcześniejszych badań naukowych i technologicznych oraz z pojęcia niewidzialnej pracy i omawia sytuacje obchodzenia, które pojawiają się w życiu zawodowym osób zatrudnionych w opiece zdrowotnej w Danii. Cel oraz wkład wnoszony przez niniejsze badanie są dwojakie. Po pierwsze, autorka próbuje ożywić dyskusję na temat postrzegania strategii obchodzenia przymusu korzystania z technologii jako odpowiedzialnego profesjonalizmu. Po drugie, zwraca uwagę na i przyczynia się do zrozumienia, w jaki sposób normatywność zawarta w rozwoju technologicznym w sektorze opieki zdrowotnej jest centralnym punktem pracy pracowników służby zdrowia. Badanie to okazało się być ważne w zrozumieniu dynamiki pomiędzy pracą widzialną a niewidzialną, w przypadku korzystania z technologii.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI.

The effect of foreign accent on employability: a study of the aural dimensions of aesthetic labour in customer-facing and non-customer-facing jobs / A. R. Timming // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 409-428, rys. tab. bibliogr.

Wpływ obcego akcentu na zatrudnialność: badanie „bodźców dźwiękowych” w pracy na stanowiskach bezpośredniej i pośredniej obsługi klienta.

Wykorzystując metody ilościowe, niniejszy artykuł bada wpływ obcego akcentu na wskaźnik zatrudnialności osób ubiegających się o pracę. Badanie czerpie dane z literatury dotyczącej tzw. „pracowników estetycznych”, czyli osób zatrudnionych ze względu na ich wygląd lub akcent, których celem jest promowanie wizerunku firmy. Dotychczasowa literatura w dużej mierze skupia się na ich fizycznej atrakcyjności, podczas gdy autor artykułu analizuje niedostatecznie zbadaną kwestię „bodźców dźwiękowych”. Badanie polegało na symulowanej rozmowie o pracę przeprowadzonej telefonicznie, w której udział wzięli kandydaci i kandydatki posługujący się językiem angielskim o następujących akcentach: amerykańskim, chińskim, hinduskim, meksy-

kańskim i brytyjskim. Telefoniczny sposób przeprowadzenia rozmowy eliminuje możliwość wpływu wyglądu zewnętrznego kandydatów na uczestników badania. Jest to jednym z atutów badania, gdyż zastosowana metoda pozwoliła na skoncentrowanie się wyłącznie na dźwięku. Wyniki badania sugerują, że w rozmowach o pracę przeprowadzanych telefonicznie menedżerowie aktywnie dyskryminują kandydatów mających chiński, meksykański i hinduski akcent w języku angielskim, przy czym dyskryminacja dotyczy częściej pracy polegającej na pośredniej niż bezpośredniej obsłudze klienta. Kandydatom posiadającym akcent brytyjski, a szczególnie mężczyznom, rozmowy o pracę idą równie dobrze, a czasami nawet lepiej niż kandydatom posługującym się amerykańskim angielskim. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład do literatury społecznej poświęconej tematyce „pracowników estetycznych”, dyskryminacji oraz uprzedzeń wobec imigrantów zarobkowych.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 8.

Pay equality after the Equality Act 2010: does sexual orientation still matter? / A. Bryson // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 483-500, tab. bibliogr.

Równość płac po wprowadzeniu Ustawy o Równości w 2010 roku: czy orientacja seksualna nadal ma znaczenie?

Niniejszy artykuł bada nierówności w wysokości płacy ze względu na orientację seksualną, wnosząc swój wkład do literatury przedmiotu na cztery sposoby. Po pierwsze ocenia nierówności zarobków wynikające z orientacji seksualnej wykorzystując do tego dane pochodzące z wywiadów par pracodawca-pracownik, co pomaga określić rolę, jaką odgrywa segregacja w miejscu pracy. Dotychczasowa literatura poświęcona tematowi segregacji ze względu na orientację seksualną ograniczała się do segregacji sektorowej. Po drugie, niniejsze badanie bierze pod uwagę cechy miejsca pracy, które zatrudnia nowych pracowników stosując praktyki równościowe. Po trzecie, jest to jeden z pierwszych artykułów, który rozważa kwestię nierówności w wysokości zarobków ze względu na orientację seksualną dokonując rozróżnienia pomiędzy osobami biseksual-

nymi a homoseksualnymi. Po czwarte, jest to pierwsze opracowanie badające, czy w Wielkiej Brytanii po przyjęciu nowego prawa zakładającego wyeliminowanie dyskryminacji płacowej wynikającej z orientacji seksualnej, różnica w wysokości płacy nadal się utrzymuje. Wyniki badania ujawniają, że mężczyźni biseksualni zarabiają na godzinę 31% mniej niż pracownicy heteroseksualni, przy czym różnica ta zmniejsza się do 20%, jeżeli weźmie się pod uwagę demografię, zawód i cechy charakterystyczne miejsca pracy. Różnica jest widoczna zarówno w ramach pojedynczych miejsc pracy, jak i szczegółowej klasyfikacji zawodowej. Nierówność w wysokości zarobków nie dotyczy homoseksualistów i mężczyzn heteroseksualnych. W przypadku kobiet nie ma różnicy pomiędzy osobami biseksualnymi a heteroseksualnymi. Jednakże lesbijki zarabiają prawie 30% mniej niż kobiety heteroseksualne, chyba że pracują w miejscu, w którym obowiązują przepisy dotyczące równości szans, które wyraźnie odnoszą się do orientacji seksualnej.

Profit sharing and the firm-size wage premium / J. Pehkonen [et al.] // *Labour*. - 2017, nr 2, s. 153-173, tab. bibliogr.

Podział zysków a premia płacowa z tytułu zatrudnienia zależna od wielkości firmy.

Dotychczasowe badania wskazują, że istnieją znaczne i powszechne różnice w wysokości płacy pomiędzy małymi i dużymi firmami, które wynikają z rynku pracy lub rynku produktu. Kolejnego wytłumaczenia tego zjawiska dostarcza literatura poświęcona podziałowi zysków. Premia płacowa z tytułu zatrudnienia może odzwierciedlać większą siłę rynkową dużych firm na rynku produktów, z czym wiąże się wyższe wynagrodzenie pracowników. Niniejszy artykuł bada zależność pomiędzy wysokością płacy, wielkością firmy a zasadami podziału zysków. Autorzy badania opracowali prosty model teoretyczny i przeanalizowali związek pomiędzy tymi trzema czynnikami w sposób empiryczny na podstawie analizy par pracodawca-pracownik, którzy byli aktywni zawodowo w prywatnym sektorze w Finlandii, kraju mającym silne związki zawodowe i długą historię układów zbiorowych. Wyniki badania pokazują, że premia

płacowa z tytułu zatrudnienia, zależna od wielkość firmy, maleje w przypadku funkcjonowania polityki podziału zysków w firmie. Wielkość przedsiębiorstwa ma więc statystycznie znaczący wpływ na wysokość podstawowej płacy, po uwzględnieniu efektywności pracowników i przedsiębiorstw. Wyniki analizy podziału zysków wskazują, że premia płacowa z tytułu zatrudnienia nie istnieje, a pracownicy zatrudnieni w firmach prowadzących politykę podziału zysków, mają wyższą pensję podstawową. Uzyskane wyniki są zgodne z twierdzeniem, że większe firmy chętniej korzystają z programów podziału zysków, gdyż prowadzi to do zatrudnienia bardziej profesjonalnej kadry i wypłaty wyższych wynagrodzeń.

Rechtsprechung zum Mindestlohngesetz: Geklärte und offene Fragen / M. Böning, M. Klapp // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 5, s. 190-197, tab.

Orzecznictwo dot. ustawy o płacy minimalnej: wyjaśnione i otwarte wciąż kwestie.

Autorzy dochodzą do wniosku, że ponad dwuletni okres jaki upłynął w Niemczech od wprowadzenie ustawy o płacy minimalnej, stanowi doskonałą okazję do przeprowadzenia bilansu tego instrumentu, w tym również z prawnego punktu widzenia. Przypominają oni, że wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej w Niemczech stanowiło prawdziwy kamień milowy, gdyż dzięki temu od 2015 r. po raz pierwszy stworzono możliwość wzrostu poziomu wynagrodzeń w sektorze niskich płac. Autorzy przyznają jednak, iż do końca nie jest jasne, jak ustawowa granica płacy minimalnej oddziałuje na pojedynczych zatrudnionych, zwłaszcza, że obszerna ewaluacja w tym zakresie jest przewidziana dopiero za 3 lata. Autorów jednak najbardziej interesowało orzecznictwo w zakresie płacy minimalnej, która jednak rzadko była przedmiotem zainteresowania Federalnego Sądu Pracy, pomimo początkowych obaw o zalew skarg w związku z jej

wprowadzeniem. Oficjalne stanowisko wiąże się z niewielką liczbą spraw z zakresu płacy minimalnej z tym, że pracodawcy raczej stosują się do zasad ustanowionego prawa, a kontrole jej dotyczące są skuteczne. Autorzy śledząc aktualną sytuację w aspekcie prawnym dochodzą jednak do wniosku, że spraw dotyczących minimalnej płacy zaczyna się pojawiać coraz więcej, a dotyczą one przeważnie wyjątków od stosowania płacy minimalnej lub części wynagrodzeń wchodzących w jej skład. Wciąż pozostaje otwarta i nierozstrzygnięta kwestia wyłączeń spod ustawy o płacy minimalnej nieletnich i roznosicieli gazet. Autorzy analizując orzecznictwo sądów niższej instancji zauważyli, że po wprowadzeniu ustawowej płacy minimalnej zajmowały się one głównie sprawami z zakresu stosowania tej płacy oraz regulacjami przejściowymi.

Des salariés associatifs moins bien payés ? Une analyse sociohistorique et statistique par domaine d'activité / L. Nirello, L. Prouteau // *Trav. Empl.* - 2016, nr 148, s. 31-54, tab. bibliogr.

Pracownicy stowarzyszeń gorzej opłacani? Analiza socjo-historyczna i statystyczna według obszaru działalności.

Założenia przedstawione w literaturze ekonomicznej różnią się w zależności od tego czy badamy płace w stowarzyszeniach, czy w reszcie sektora prywatnego. Jaka jest różnica między dobrowolnymi stowarzyszeniami wolontariatu a resztą sektora prywatnego i czy pracownicy organizacji non-profit zarabiają mniej niż ich odpowiednicy w sektorze prywatnym? Porównawcze badanie ekonomiczne przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych pokazało, że odpowiedzi na te pytania różnią się w zależności od sfery działalności. Artykuł ma na celu przyczynienie się do zrozumienia tych różnic, które we Francji są słabo udokumentowane. Do badania konstrukcji relacji płacowych w stowarzyszeniach autorzy przyjmują podejście socjo-historyczne. Badają wpływ

wolontariatu na normy, które kształtują ten związek, a także uwzględniają różnice w historii profesjonalizacji dobrowolnych stowarzyszeń i nierównomiernego rozwoju układów zbiorowych w różnych branżach. W oparciu o roczny raport z danych społecznych (Déclarations annuelles des données sociales – DADS), autorzy artykułu pokazują, że w takich sferach jak sport czy występy na żywo, w których wolontariat odgrywa ważną rolę, wynagrodzenia pracowników stowarzyszeń są niższe aniżeli w sektorze prywatnym. Sytuacja ta nie ma jednak miejsca w sektorze zdrowia i usług społecznych. Przeprowadzone badania dotyczą nie tylko stawki godzinowej, ale również rocznego wynagrodzenia, które otrzymują pracownicy stowarzyszeń, gdyż analiza tego pierwszego elementu jest konieczna, jednakże nie jest wystarczająca.

Über zwei Jahre gesetzlicher Mindestlohn : Umsetzung, Wirkungen, Umgehungen und Kontrollen / C. Falk, R. Riedel // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 5, s. 177-186.

Ponad 2 lata ustawowej płacy minimalnej: wdrażanie, oddziaływanie, unikanie i kontrole.

Okres dwóch lat, jakie upłynęły od przyjęcia w Niemczech ustawowej płacy minimalnej, stanowił pretekst do podjęcia próby bliższego zainteresowania się tym instrumentem. Autorów interesowały zwłaszcza skutki, jakie niesło ze sobą jej wprowadzenie. Z przeprowadzonej przez nich analizy wynikało, że niesła ona ze sobą szereg korzyści, w postaci wzrostu płac czy wzrostu siły nabywczej. Warto dodać, iż pozytywny efekt płacy minimalnej został już zidentyfikowany po roku od jej wprowadzenia. Wprowadzenie jej okazało się szczególnie korzystne dla osób nie przyuczonych do zawodu. Do innych pozytywnych zmian można zaliczyć zmniejszenie wielkości niepełnego zatrudnienia i przekształcenie miejsc pracy w ramach mini pracy, w zatrudnienie podlegające składkom społecznym. Ponadto, nie sprawdziły się obawy zgłaszane przed wprowa-

dzeniem tej płacy, że będzie się ona wiązała z zamykaniem przedsiębiorstw i spadkiem zatrudnienia. Niemniej wciąż istnieją wyjątki od powszechnego obowiązywania płacy minimalnej, która nie obejmuje m.in. pracowników młodocianych. Wskazano jednocześnie na potrzebę silniejszego kontrolowania przez państwo przedsiębiorstw, w zakresie stosowania płacy minimalnej. Zdaniem autorów kontrole powinny obejmować również małe firmy, ale problemem jest mała ilość kontrolerów, co sprawia, że liczba kontroli zamiast rosnąć spada. W związku z tym autorzy przedstawiają listę postulatów, które przyczynią się do pełniejszego wdrożenia płacy minimalnej w Niemczech.

Vielen Minijobbern wurde der Mindestlohn vorenthalten : doch die Situation besserte sich mit der Zeit / T. Pusch, H. Seifert // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 5, s. 187-190.

Wiele osób zatrudnionych w ramach mini pracy ukrywa płacę minimalną: z czasem jednak sytuacja ulega poprawie.

Autorzy postanawiają przyjrzeć się sytuacji osób pozostających w niepełnym zatrudnieniu w kontekście wprowadzenia ustawowej płacy minimalnej w Niemczech, gdyż pensje tychże osób oscylowały wokół płacy minimalnej i jej uchwalenie miało ogromne znaczenie właśnie dla tej grupy zatrudnionych. Szacuje się, że ponad połowa z nich mogła być uprawniona do płacy minimalnej, jednakże wielu z nich posiadało płacę godzinową na bardzo niskim poziomie. Regulacje płacy minimalnej mogły mieć korzystny wpływ dla osób w niepełnym zatrudnieniu również ze względu na wprowadzony obowiązek dokumentacji czasu pracy, co mogło mieć wpływ na poprawę warunków płacy i pracy. W celu prześledzenia skutków wprowadzenia płacy minimalnej dla osób pozostających w niepełnym zatrudnieniu, autorzy sięgnęli po dane pochodzące

z dwóch prac badawczych przeprowadzonych w latach 2015 i 2016, sporządzonych przez Wirtschafts-und Sozialwissenschaftlichen Instituts – WSI oraz RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Dane ze wspomnianych studiów, aczkolwiek prezentujące nieco odmienne rezultaty pokazywały, że sytuacja osób będących w niepełnym zatrudnieniu wprawdzie uległa po wprowadzeniu ustawowej płacy minimalnej pewnej poprawie pod względem dochodowym, zwłaszcza w przypadku tzw. mini pracy, to niemniej wciąż istnieje pewna grupa osób, które nie korzystają z dobrodziejstwa ustawowej płacy minimalnej.

Wage discrimination against immigrants in Austria? / H. Hofer [et al.] // *Labour*. - 2017, nr 2, s. 105-126, rys. tab. bibliogr.

Dyskryminacja pod względem wysokości zarobków wobec imigrantów w Austrii?

Niniejszy artykuł bada dyskryminację pod względem wysokości zarobków dotyczącą imigrantów w Austrii. Udział imigrantów w ogólnej populacji tego państwa wynosi 19% (dane z 2012 roku) i jest jednym z najwyższych w krajach należących do OECD. W badaniu wykorzystano połączone dane pochodzące z ankiety przeprowadzonej wśród pracowników oraz danych administracyjnych ubezpieczenia społecznego. Wyniki badania pokazały, że imigranci zarabiają o 15 punktów procentowych mniej niż Austriacy. Wydaje się jednak, że duża część tej różnicy wynika z kwalifikacji kapitału ludzkiego i zajmowanego stanowiska pracy. Zastosowanie modelu dekompozycji oraz regresji kwantowej wskazuje na większy zakres dyskryminacji w części struktury wynagrodzeń obejmującej wyższe płace. Autorzy badania uważają, że najbardziej niezwykłym faktem ujawnionym w analizie jest prawie całkowita nieobecność mierzal-

nej dyskryminacji w „różności wynagrodzeń za taką samą pracę”. Za wyjątkiem osób pochodzących spoza Europy, imigranci otrzymują takie samo wynagrodzenie jak rodowici Austriacy, jeśli pracują na tym samym stanowisku. Zasada ta nie zmienia się, nawet jeśli sprawiedliwe zatrudnianie imigrantów zostanie poddane w wątpliwość. Przedstawiony wynik jest sprzeczny z rezultatami uzyskanymi w przypadku kobiet, które nadal doświadczają nierównego traktowania, nawet w przypadku takich samych stanowisk w porównywalnych zawodach. To spostrzeżenie oraz te dotyczące dużej ogólnej różnicy w wysokości zarobków pomiędzy Austriakami a imigrantami wskazują na duże znaczenie dostępu do pracy, możliwości samodzielnego wyboru zatrudnienia oraz rozwoju kariery zawodowej. Przyszłe badania powinny wziąć te kwestie pod uwagę, a także zebrać informacje na temat znajomości języka, co może być istotnym czynnikiem wpływającym na sukces na austriackim rynku pracy.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

‘Communities of resistance’ and the use of newspaper discussion boards: Polish workers in Japanese foreign investments / M. Bancarzewski, J. Hardy // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 2, s. 160-173, tab. bibliogr.

‘Społeczności sprzeciwu’ a wykorzystanie internetowych forów dyskusyjnych gazet: polscy pracownicy w japońskich inwestycjach zagranicznych.

Przeprowadzanych jest coraz więcej badań dotyczących kwestii związanych z organizowaniem się i wyrażaniem sprzeciwu przez pracowników w Internecie. Autorzy obrali sobie za cel przeprowadzenie analizy treści 200 postów znajdujących się na internetowym forum dyskusyjnym jednej z gazet, a napisanych przez pracowników zatrudnionych przez zagranicznego inwestora z Japonii, działającego w północno-zachodnim regionie Polski, na Pomorzu. Po pierwsze, autorzy określili i przeanalizowali tematy pojawiające się w mediach społecznościowych i dotyczące materialnych doświadczeń pracowników oraz procesu pracy, po drugie zbadali konkretne dyskusje, w związku ze sposobem postrzegania i określania przez pracowników wyzysku w miejscu pracy.

Trzecim celem analizy było wniesienie wkładu do dyskusji na temat wyrażanego w Internecie sprzeciwu pracowników, poprzez badanie wzajemnego oddziaływania pomiędzy uniwersalnymi doświadczeniami materialnymi a charakterystycznym dla instytucji postrzeganiem wyzyskiwania pracowników pod względem podważania lub dopasowywania się do procesu pracy, charakteryzującego się złymi warunkami i niską płacą. Wyniki pokazują, że materialne doświadczenia pracowników odzwierciedlane są w zestawie tematów związanych z procesem pracy i odnoszących się do wysokości zarobków i warunków pracy, znęcania się i kontroli. Analiza dyskusji wydaje się być kształtowana przez warunki polityczne i instytucjonalne, co ujawnia różnice narodowe obecne w postrzeganiu i umiejscawianiu wyzysku. Tematy związane z materialnym doświadczeniem pracy są splecione z osadzonym instytucjonalnie rozumieniem pojęcia wyzysku, co nie tylko pozwala na utworzenie wspólnych ram dla ujęcia pracowniczego niezadowolenia, ale także dostarcza podstaw do stworzenia społeczności sprzeciwu. Poprzez przeprowadzenie badania w gorzej rozwiniętym regionie kraju postkomunistycznego i przedstawienie doświadczeń pracowników i ich sprzeciwu w Polsce, artykuł wnosi swój wkład do istniejącej obecnie literatury przedmiotu.

Employee collective voice and short-term sickness absence in Europe / O. Sjöberg // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 151-168, tab. bibliogr.

Wspólny głos pracowników a krótka nieobecność w pracy z powodu choroby w Europie.

Nieobecność w pracy spowodowana chorobą niesie ze sobą znaczące koszty dla poszczególnych pracowników, przedsiębiorstw i całego społeczeństwa. Artykuł pokazuje jak zinstytucjonalizowane i wspólne kanały komunikacji służące pracownikom do wyrażania swoich opinii na temat miejsca pracy, mogą pomóc w wyjaśnieniu różnic w poziomie i tendencjach dotyczących nieobecności w pracy z powodu choroby. Na początku omawiany jest teoretyczny związek pomiędzy wspólnym głosem pracowników a absencją chorobową, następnie autor przeprowadza empiryczny test znaczenia tego związku dla zrozumienia tendencji zachodzących w krótkich nieobecnościach spowodowanych chorobą w 24 krajach europejskich w okresie od 1996 do 2010 roku. Do badania wykorzystano dane dotyczące indywidualnego wskaźnika absencji cho-

robowej pochodzące z ankiety European Labour Force Survey oraz dane dotyczące wspólnego głosu pracowników na poziomie kraju. Istnieje wiele teorii, które miały na celu wyjaśnienie różnic pomiędzy poziomami i tendencjami zachodzącymi w absencji chorobowej w różnych krajach. Niniejszy artykuł podkreśla, że wiele czynników może mieć wpływ na wspomniane różnice, począwszy od środowiska pracy a skończywszy na zmianach w normach i postawach. Pracownik napotykający na problemy w pracy, często przyjmuje postawę „odejścia”, począwszy od absencji chorobowej a kończąc na zrezygnowaniu z pracy. Innym sposobem na radzenie sobie z zawodowymi problemami jest wyrażanie przez pracowników swoich opinii, a tym samym wpływanie na najbliższe środowisko pracy oraz kwestie bardziej strategiczne związane z celami organizacyjnymi i procesem produkcji. Dla zrozumienia różnic pomiędzy krajami kluczowe jest uwzględnienie siły związków zawodowych i reprezentacji pracowników na poziomie przedsiębiorstwa.

Personality and employment transitions at older ages: direct and indirect effects through non-monetary job characteristics / M. Angrisani [et al.] // *Labour*. - 2017, nr 2, s. 127-152, rys. tab. bibliogr.

Osobowość a zmiany w zatrudnieniu w późniejszym wieku: skutki bezpośrednie i pośrednie poprzez niepieniężne cechy charakterystyczne pracy.

Coraz więcej badań podkreśla znaczenie osobowości w określeniu wyników osiąganych przez jednostki na rynku pracy. Osobowość wiąże się z motywacją, dyscypliną, wytrwałością, zdolnością radzenia sobie w trudnych sytuacjach oraz innymi czynnikami „poza-poznawczymi”, które wpływają na rynek pracy oraz wyniki jednostki w obszarze społecznym i finansowym. Do tej pory nie zbadano, czy osoby z różnymi cechami charakteru wybierają różne drogi prowadzące do przejścia na emeryturę oraz do jakiego stopnia drogi te są wytyczone przez odmienne postrzeganie wymogów i cech specyficznych dla danej pracy. Niniejszy artykuł bada bezpośredni związek pomiędzy decyzjami dotyczącymi podaży pracy osób starszych a cechami charakteru uwarunko-

wanymi zdolnościami pracowników oraz aspektami pieniężnymi i niepieniężnymi. Dodatkowo, artykuł ocenia stopień, w jakim jednostki charakteryzujące się różnymi osobowościami odmiennie reagują na podobne środowisko pracy, co w rezultacie prowadzi do różnych ścieżek przejścia na emeryturę. Badacze znaleźli niewiele dowodów na bezpośredni wpływ osobowości na zmiany w zatrudnieniu w późniejszym wieku poza: edukacją, zdolnościami poznawczymi, zdrowiem, wysokością dochodu, bogactwem, umową emerytalną zapewnianą przez pracodawcę oraz ubezpieczeniem zdrowotnym. Pomimo tego, osobowość odgrywa rolę w procesie przejścia na emeryturę, gdyż łagodzi skutki niepieniężnych cech pracy. W szczególności, osoby zatrudnione na cały etat, które wykazują się różnymi cechami charakteru, podążają odmiennymi ścieżkami przejścia na emeryturę w obliczu wymagań fizycznych, wymagań dotyczących umiejętności obsługi komputera, elastyczności pracy, oraz obserwowanym poziomem dyskryminacji w pracy ze względu na wiek.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 14.

Produire de l'ignorance plutôt que du savoir ? L'expertise en santé au travail / E. Cou-
nil, E. Henry // *Trav. Empl.* - 2016, nr 148, s. 5-29 bibliogr.

Produkcja ignorancji zamiast wiedzy? Ekspertyza w zakresie zdrowia w pracy.

Artykuł ma na celu pokazanie jak kształtowanie wiedzy o zdrowiu w miejscu pracy, tworzy kierunki zgodnie ze sposobami w jakich są konstruowane i rozumiane problemy. Analizuje skutki rosnącego odwoływania się do wiedzy naukowej, w opracowywaniu i stosowaniu polityk w zakresie zdrowia w miejscu pracy. Opierając się na przykładach (wartości granicznych i frakcji przyporządkowanych) omawianych w trakcie interdyscyplinarnego seminarium organizowanego w latach 2014–2015, autorzy pokazują jak przyjęcie narzędzia pomiarowego lub narzędzia regulacji pochodzącego z dyscyplin biomedycznych wprowadza martwe punkty w definiowaniu i przyjęciu wyzwania. Analizują także, na podstawie innych przykładów, skutki bardziej pośrednie tej ewolucji, która ogranicza możliwości działania organizacji związkowych. Podnosi również, kwestię roli nauk humanistycznych i społecznych oraz wiedzy terenowej,

szczególnie w aktualizowaniu wymiarów konfliktowych tych wyzwań, często przesłoniętych ekspertyzą instytucjonalną. Poza skutkami mechanizmów i instrumentów działania publicznego, wiedza specjalistyczna i wiedza naukowa wywierają coraz większy wpływ na wszystkie wymiary zdrowia w miejscu pracy, zarówno w przedsiębiorstwach jak i w związkach zawodowych, w zakresie w jakim zmienia ona zasoby niezbędne do wpływania na dokonywane wybory. Autorzy proponują otwarcie szerokiej debaty politycznej dla osób nie będących specjalistami, dotyczącej wspólnych zagadnień związanych ze zdrowiem w miejscu pracy, która jednak może być utrudniona ze względu na jej definiowanie w kategoriach techniczno-naukowych.

Quand le travail déborde...: la pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique / L. Goussard, G. Tiffon // *Trav. Empl.* - 2016, nr 147, s. 27-52 bibliogr.

Kiedy praca przytłacza...: uciążliwość domowego przepracowania naukowców z branży energetycznej.

Opierając się na badaniu przeprowadzonym w ośrodku badawczym przedsiębiorstwa specjalizującego się w wytwarzaniu i dystrybucji energii, autorzy artykułu analizują skutki zdrowotne przepracowania pracowników, głównie tych pracujących w domu. Biorąc pod uwagę takie zmienne jak praca, płeć i stan zdrowia, wskazują oni trzy istniejące rodzaje przepracowania w domu, w zależności od tego co jest wykonywane, jak i dlaczego. Pierwszy rodzaj przepracowania odwołuje się do zadań realizowanych z przyjemnością, pozwalających nadać pracy takie znaczenie jakiego nie można osiągnąć w siedzibie przedsiębiorstwa. Jeśli zwiększy się takie obciążenie pracą, pozwoli to paradoksalnie na uzyskanie i utrzymanie dobrego stanu zdrowia. Drugi odnosi

się do zjawisk przeinwestowania, które wyczerpują i mogą zagrozić zdrowiu pracowników. Trzeci wypływa z trudności połączenia pracy z życiem rodzinnym i dotyczy głównie kobiet naukowców, pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy nie zmniejszonym obciążeniu zawodowym, i które próbują mniej lub bardziej stawić czoła ich pracy zawodowej, w połączeniu z obowiązkami domowym i rodzicielskim. Autorzy zajmują się też warunkami wykonywania tej pracy zawodowej, która nie jest „klasyczną pracą w domu” albo telepracą, lecz dodatkową wykraczającą poza miejsce pracy. Próbuje też odpowiedzieć na pytanie, co wpływa na obciążenie pracownika i jakie warunki muszą zaistnieć, że praca „poza pracą” jest uciążliwa. Według nich, uciążliwość nadmiernej pracy w domu związana jest z dodatkową liczbą godzin pracy, co w zależności od rodzaju pracy wpływa na zdrowie, jakość jej wykonywania i znaczenie, które się jej nadaje. Warunki pracy w domu też wymagają dokładnej analizy. Na zdrowie omawianych naukowców mają wpływ takie zmienne jak, specyficzne ograniczenia czasowe, przestrzenne, jak również małżeńskie i rodzicielskie.

The social role of unemployment in relation to mental health and medical care use: the role of regional unemployment levels and of displaced workers / V. Buffel, S. Missinne, P. Bracke // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 3, s. 501-521, tab. bibliogr.

Spoleczna rola bezrobocia w odniesieniu do zdrowia psychicznego i korzystania z opieki medycznej: rola regionalnych wskaźników bezrobocia i zwolnionych pracowników.

Niniejszy artykuł bada związek pomiędzy bezrobociem, zdrowiem psychicznym (opieką) a przyjmowaniem leków wśród mężczyzn (11.789) i kobiet (15.118) w wieku od 50 do 65 lat mieszkających w Europie. Artykuł czerpie z teorii norm społecznych odnoszącej się do bezrobocia, według której utrata pracy dotyka ludzi w bardziej osobisty sposób, kiedy żyją oni w warunkach, gdzie bezrobocie nie jest powszechnym zjawiskiem. Pomimo tego, że teoria norm społecznych porusza takie kwestie jak stygmatyzacja, normalizacja, obwinianie się, wykluczenie społeczne oraz (de)indywidualizacja bezrobocia, dotychczas nie zostały one powiązane, ani z określonymi problemami

zdrowia psychicznego, takimi jak depresja, ani z korzystaniem z opieki medycznej. Autorzy zbadali znaczenie regionalnych wskaźników bezrobocia oraz zamknięcia zakładu pracy dla zdrowia psychicznego osób bezrobotnych, opierając się na danych pochodzących z badania dotyczącego zdrowia, starzenia się i przejścia na emeryturę (Survey of Health, Ageing and Retirement). Zgodnie z teorią norm społecznych wyniki badania pokazują, że pracownicy (jedynie w przypadku mężczyzn), którzy zostali zwolnieni z powodu zamknięcia firmy rzadziej cierpią na depresję i przyjmują mniej leków niż pracownicy, którzy zostali bezrobotni z innych powodów. Jednakże częściej doświadczają objawów depresji niż osoby, które mają pracę, co potwierdza związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy bezrobociem a zdrowiem psychicznym. Ponadto artykuł dowodzi, że należy poddać w wątpliwość używanie wskaźnika regionalnego bezrobocia jako aproksymacji społecznej normy bezrobocia w przypadku badania zdrowia psychicznego, gdyż zmienna ta jest lepszym narzędziem pomiaru warunków panujących na rynku pracy niż społeczna norma bezrobocia, szczególnie w trakcie kryzysu gospodarczego.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Un regard plus nuancé dans le débat relatif aux pensions : un tiers des travailleurs âgés belges et neerlandais perçoivent le travail comme un choix non volontaire / L. Sohier, L. Van Ootegem, E. Verhofstadt // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 2, s. 213-228, tab. bibliogr.

Bardziej wyważone spojrzenie w debacie dotyczącej emerytur: jedna trzecia starszych pracowników belgijskich i holenderskich postrzega pracę jako niechciany wybór.

W swojej polityce przedłużania kariery zawodowej Holandia i Belgia postawiły na ograniczanie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Ponieważ oba te kraje mają kulturę wcześniejszego wycofywania się z rynku pracy, autorzy sprawdzili na podstawie danych SHARE (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe) czy zwyczaj wcześniejszego wychodzenia z rynku pracy zanika, czy wręcz przeciwnie. W przypadku Holandii, obserwujemy zmiany w kierunku urzędowego wieku emerytalnego. W Belgii wcześniejsze przechodzenie na emeryturę nadal jest normą społeczną

dla wielu pracowników. W debacie na temat wieku emerytalnego, głównie zwraca się uwagę na skutki finansowe problematyki starzenia się. Jednak według autorów należy poświęcić więcej uwagi na inne kwestie niż czysto finansowe. Artykuł zajmuje się wpływem przedłużenia kariery zawodowej na zadowolenie z życia u pracowników w starszym wieku. Autorzy stwierdzają, że grupa pracowników, którzy nie są chętni do przedłużania kariery zawodowej jest grupą dużą i stale rosnącą, o niższym wskaźniku zadowolenia z życia w porównaniu do tych osób, które chcą przedłużyć swoje życie zawodowe. To odkrycie wywołuje konieczność zwrócenia większej uwagi podczas debaty na temat emerytur na problem dobrego samopoczucia pracownika. Ta kwestia staje się istotniejsza w miarę jak polityka belgijska w zakresie systemu emerytalnego będzie skuteczniejsza i tak jak w Holandii będzie prowadzić do zwiększenia grupy osób opuszczających rynek pracy o wiele później. Polityka nastawiona na przedłużenie kariery zawodowej może również koncentrować się na dwóch innych filarach zaleceń OECD w tej dziedzinie, a mianowicie „poprawy szans na zatrudnienie” oraz „zmiany praktyk pracodawców”. Trzeci filar podkreśla promowanie różnorodności wiekowej i ma na celu walkę z dyskryminacją z powodu wieku.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 16.

Altenpflege zwischen Staatsorientierung, Markt und Selbstorganisation / W. Schroe-
der // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 189-196 bibliogr.

**Opieka nad osobami starszymi pomiędzy państwowym interwencjonizmem, ryn-
kiem i samoorganizacją.**

Na przestrzeni ostatnich lat opieka nad osobami starszymi charakteryzowała się, na skutek zachodzących zmian strukturalnych społeczno-ekonomicznych, nie tylko wzrostem ilościowym i wzrostem uznania, ale także coraz większą ekonomizacją. W efekcie, w opiece nad osobami starszymi stykają się ze sobą tradycyjne podejście niesienia pomocy osobom starszym z nowoczesną logiką rynkową. Autor zauważa, że opieka nad osobami starszymi jest ukształtowana przez zorientowanie na konkurencyjność na rynku pracy, gdy z kolei system samoorganizacji pracowników w tym sektorze i kolektywnych form działań jest mało rozpowszechniony. Skłoniło to autora do podjęcia próby wyjaśnienia, dlaczego pracownicy w branży opieki nad osobami starszymi w porównaniu do dzieci, tak rzadko korzystają, w celu osiągnięcia wyższego pozio-

mu samoorganizacji, z zalet jakie oferują rady pracownicze i reprezentowanie ich interesów przez związki zawodowe. Autor przypuszcza, że główną przeszkodą na drodze do sprawnego wykorzystania strategii samoorganizacji stoi zorientowanie się na pracodawców i pracowników zatrudnionych w tym sektorze. W celu poznania wyobrażeń pracowników w tej materii posłużono się danymi pochodzącymi z przeprowadzonego w 2015 roku badania zatrudnionych i reprezentantów interesów. Na jego podstawie autor doszedł do wniosku, że samoorganizacja zatrudnionych ma kluczowe znaczenie aby regulacje stworzone przez państwo rzeczywiście obowiązywały, a system stosunków pracy w opiece nad starszymi osobami zyskał na jakości.

Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: Blockierte Aufwertung? / M. Evans, S. Kerber-Clasen // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 180-188 bibliogr.

Stosunki pracy w zawodach związanych z opieką: blokowane uznanie?

Badacze przyglądają się zatrudnieniu w sektorze usług socjalnych związanym z pracą opiekuńczą. W ostatnich latach sektor ten doświadczał znacznego wzrostu zatrudnienia, niemniej pozostawał on pod silnym wpływem zmian strukturalnych jakie miały miejsce w Niemczech, w obszarze gospodarki i rynku pracy. W efekcie, chociaż doszło do wzrostu zatrudnienia, to nie szły za tym standardy zatrudnienia, które pozostawiały sporo do życzenia. Dostępne są diagnozy wskazujące wręcz na pogorszenie się sytuacji w tej kwestii w obszarze pracy opiekuńczej. Sprawia to, iż aktualne staje się pytanie o rolę, jaką w tym procesie może odgrywać tamtejszy rząd i jak wiadomo jest ono wciąż nierozstrzygnięte. Jak dotąd zarówno w publicystyce jak i w świecie nauki, niewiele miejsca poświęcono temu, w jakim stopniu niemiecki rząd mógł się przyczynić do tak niekorzystnej sytuacji w obszarze opieki. Podobnie zresztą wyglądała sprawa

w zakresie badań dotyczących stosunków pracy, które w nikłym zakresie interesowały się warunkami pracy w zawodach związanych z opieką. Zachęciło to autorów do próby podjęcia analizy instytucjonalnej stosunków pracy w sektorze opiekuńczym, na przykładzie stacjonarnej opieki nad osobami starszymi i opieki sprawowanej nad dziećmi. Jednocześnie starano się ustalić, czy instytucjonalne uwarunkowania panujące na poziomie zakładowym oraz ponadzakładowe regulacje pracy, mogą przyczynić się do wzrostu uznania pracowników. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż ze względu na obowiązujące specyficzne uregulowania pracy i zatrudnienia w tym sektorze, utrudnione jest, obok wzajemnej komunikacji, również negocjowanie i przeprowadzanie wspólnych działań w sektorze opieki. Autorzy trafnie identyfikują te problemy, jako nowe wyzwania, wobec których będą konfrontowane związki zawodowe.

Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich / L. Hipp, N. Kelle, L-M. Ouart // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 197-204, rys. tab. bibliogr.

Czas pracy w sektorze usług socjalnych – porównanie między krajami i zawodami.

Autorki koncentrując się na osobach zatrudnionych w branży usług socjalnych przypominają, że od dłuższego czasu osoby wykonujące zawody socjalne domagają się zwiększenia wysokości wynagrodzeń oraz poprawy warunków pracy. W związku z brakami personelu żądania te z pewnością będą coraz mocniej akcentowane. Zachęciło to badaczki do podjęcia próby przyjrzenia się, jak wygląda, w porównaniu europejskim, stan rozpowszechnienia pracy w niepełnym wymiarze i zatrudnienie poniżej posiadanych kwalifikacji, w zawodach związanych ze świadczeniem usług socjalnych. Autorki starały się prześledzić na przykładzie zawodów związanych z opieką i wychowaniem, jak w porównaniu międzynarodowym wygląda sprawa czasu pracy i oczekiwań z nim związanych. Artykuł miał pomóc również w ustaleniu obciążeń i długości czasu pracy, a także wyjaśnieniu jak wygląda staż pracy w zawodach usług socjalnych. Posiłkując

się danymi za 2014 rok, obejmującymi 19 państw i pochodzącymi z europejskiego badania siły roboczej, udało się ustalić, że w większości objętych badaniem państw, osoby zatrudnione w sektorze usług socjalnych znacznie częściej niż inni zatrudnieni wykonywali pracę w niepełnym wymiarze czasu. Ponadto, stwierdzono, że personel pomocniczy w zawodach usług socjalnych jest najczęściej „dotknięty” tą formą pracy, a liczba godzin pracy tygodniowa jest niższa niż w innych zawodach. Zaobserwowano również, że o ile personel pomocniczy chętnie wydłużyłby swój czas pracy, to stażyści oraz personel wykwalifikowany miał wręcz przeciwne preferencje odnośnie czasu pracy. Autorki dochodzą do wniosku, że w świetle uzyskanych wyników oraz aktualnych wyzwań przed którymi stoi państwo opiekuńcze (brak personelu i groźba odejścia z zawodu), niezbędne staje się rozwijanie nowych koncepcji w zakresie czasu pracy i wynagrodzeń w sektorze usług socjalnych.

L'Assistance sociale comme indicateur de pauvreté chez les personnes âgées. Répartition des bénéficiaires d'une GRAPA par genre, situation familiale, origine et régime de pension / M. Berghman, N. Donvil, H. Peeters // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 2, s. 183-212, tab. bibliogr.

Pomoc społeczna jako wskaźnik ubóstwa wśród osób starszych. Rozmieszczenie beneficjentów GRAPA (Dochód Gwarantowany dla Osób Starszych) według płci, sytuacji rodzinnej, pochodzenia i systemu emerytalnego.

Autorzy artykułu analizują związek między osobami starszymi a pomocą społeczną w Belgii. W szczególności ich obiektem zainteresowania jest Dochód Gwarantowany dla Osób Starszych. Na podstawie otrzymanych danych administracyjnych, zidentyfikowali liczbę przypadków poważnego ubóstwa w zależności od rodzaju grup społecznych, jak również opisali kilka czynników ryzyka z nim związanych. Jednym z nich jest stan cywilny. U osoby zamężnej ryzyko ubóstwa jest znacznie niższe, co wynika z tzw. korzyści skali, gdyż pracujące wcześniej dwie osoby łatwiej sobie radzą z proble-

mami finansowymi. Ryzyko takie zwiększa się w przypadku związku kohabitacyjnego, jednak różnice między małżeństwem a związkiem kohabitacyjnym stopniowo zanikają. Autorzy podkreślają również istnienie wysokiego ryzyka ubóstwa w przypadku kobiet, co niewątpliwie wynika z pozycji tradycyjnie zajmowanych przez nie na rynku pracy. Kobiety zamężne czy wdowy są zmuszone ubiegać się o GRAPA tylko w wyjątkowych przypadkach. Natomiast kobiety samotne, rozwiedzione lub w separacji są w gorszej sytuacji. Co do tych, które nigdy nie zawarły związku małżeńskiego, ryzyko ubóstwa istnieje, jednakże kobiety te zasadniczo są bardziej niezależne finansowo. Autorzy stwierdzają także, iż ryzyko ubóstwa jest znacznie wyższe wśród osób starszych, mieszkających w domach opieki. Ryzyko ubóstwa wzrasta także wraz z wiekiem prawdopodobnie również z powodu wyczerpywania się oszczędności. Pochodzenie jest również czynnikiem decydującym o ubóstwie. O GRAPA wnioskuje często osoby starsze, będące imigrantami pierwszego pokolenia, które miały trudności na rynku pracy. Innym czynnikiem ryzyka jest plan emerytalny. To osoby samozatrudnione są tymi, które najczęściej wnioskuje o GRAPA.

Aufschwung mit Hindernissen - professionelle Sorgearbeit in Deutschland / F. Blank // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 173-179 bibliogr.

Wzrost z przeszkodami – profesjonalna praca opiekuńcza w Niemczech.

Na przestrzeni ostatnich lat profesjonalna praca opiekuńcza w Niemczech, w szczególności w obszarze sprawowania opieki nad dziećmi oraz opieki nad osobami starszymi, uległa istotnej rozbudowie. W tym okresie obserwowano zjawisko przenoszenia pracy opiekuńczej z gospodarstw domowych do innych sektorów odpowiedzialnych za opiekę i zapewnianie jej raczej przez osoby zatrudnione w instytucjach publicznych oraz organizacjach komercyjnych i non-profit. Autor koncentruje się na obu obszarach związanych z polityką zapewnienia opieki. Zwraca szczególną uwagę na fakt, iż wspomniany rozwój bazował w znaczącej mierze na interwencjach publicznych oraz charakteryzował się znacznymi różnicami w zakresie uzasadnienia przyczyn przenoszenia opieki z gospodarstw domowych do profesjonalnych służb świadczących usługi o charakterze opiekuńczym. Autor wskazuje, że o ile w przypadku rozbudowanej opieki nad dziećmi

w przedszkolach miało to związek z impulsem inwestycyjnym, to w przypadku opieki nad osobami starszymi miało to związek raczej z bardziej tradycyjnym podejściem, w ramach realizowanej polityki socjalnej. W efekcie transformacja opieki z gospodarstw domowych do profesjonalnej opieki nie stanowiła zasadniczego celu prowadzonej polityki opiekuńczej. Opierając się na wspomnianych obserwacjach autor podejmuje się znalezienia głównych wyzwań związanych z rozwojem usług socjalnych, do których zalicza potrzebę regulacji profesjonalnej pracy opiekuńczej, a także określenie roli państwa i pozycji pracowników wobec pracodawców sektora opieki.

Erklärung zum Armutsbegriff: vom Arbeitskreis Armutsforschung // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 4, s. 151-155.

Wyjaśnienia do pojęcia ubóstwa: z kręgu badań ubóstwa.

Artykuł w kontekście nowego raportu poświęconego zjawisku ubóstwa w Niemczech, skupia się na aspektach związanych z jego definiowaniem oraz sposobem jego mierzenia. Przypomina przy tym, iż interpretacje tego zjawiska potrafią być bardzo szerokie, a same badanie ubóstwa ma już długie trzydziestoletnie tradycje, w trakcie których zdążyło powstać szereg międzynarodowych uznanych metod jego mierzenia. Omawiając pojęcie ubóstwa przyznaje, że w bogatym kraju może ono oznaczać zupełnie co innego niż w biednym, oraz zazwyczaj niewiele ma ono wspólnego z ubóstwem egzystencji i fizyczną nędzą, co z kolei sprawia, iż zwykło się mówić również o ubóstwie relatywnym. Warto przy tym podkreślić, że właśnie relatywne ubóstwo od lat już stanowi uznany międzynarodowo wskaźnik materialnej sytuacji życiowej osób. Duży

z lat 80. i ich późniejszych modyfikacjach. Również poza Europą, głównie w państwach OECD, ubóstwo jest definiowane jako relatywne ubóstwo dochodowe. Metoda mierzenia ubóstwa wywołuje silną krytykę, co spowodowało omówienie najważniejszych zarzutów, jakie są wysuwane wobec wspomnianej metody. Podkreśla, że właściwe zdefiniowanie ubóstwa jest bardzo istotne, jego niewłaściwa definicja może mieć poważne konsekwencje. Przypomina, że jednym ze sposobów na ograniczenie ubóstwa są inicjatywy na rzecz odpowiedniego podziału dochodu, które muszą być wszakże uzupełniane o dalsze działania, takie jak, inwestycje w edukację, zdrowie i miejsce zamieszkania.

Große Kluft zwischen Arm und Reich. Ungleiche Verteilung von Einkommen und Vermögen / M. Künkler // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 4, s. 148-151, rys.

Wielka luka pomiędzy ubóstwem a bogactwem. Nierówny podział dochodów i majątku.

Autor sięga po dane pochodzące z 5 raportu dot. ubóstwa i bogactwa w celu przyjrzenia się podziałowi dochodów i majątku w Niemczech. Przypomina, że chociaż wg raportu wzrost nierówności z lat 1999–2006 nie był już po tym okresie tak intensywny, to niemniej ma wątpliwości czy w istocie prawdziwa jest teza mówiąca o zatrzymaniu się po 2005 roku narastania rozwarstwienia pomiędzy ubóstwem a bogactwem. Analizując dane zawarte we wspomnianym raporcie autor dowodzi, że teza mówiąca o zatrzymaniu wzrostu nierówności dzielonych dochodów nie znajduje potwierdzenia w danych prezentowanych w tym opracowaniu. Analizując rozmiar nierówności dzielonego dochodu wg współczynnika Giniego zaobserwowano, że kształtuje się on na znacznie wyższym poziomie niż ma to miejsce w państwach skandynawskich i nie-

wiele niższym poziomie niż w Anglii. Ponadto, zaobserwowano, nie uległ on specjalnemu zmniejszeniu po 2006 roku. W efekcie w 2014 roku był nie wiele mniejszy niż 8 lat wcześniej. Wydaje się, że utrzymujące się na dużym poziomie nierówności dochodów w pewnym stopniu były związane z rozwojem sektora niskich płac, spadkiem związania postanowieniami układów taryfowych, wzrostem atypowego zatrudnienia czy wreszcie spadkiem realnych dochodów w niższych grupach dochodowych. Wynikało to także z przyjaznej dla przedsiębiorstw polityki podatkowej. Zdaniem autora, gorzej niż w przypadku podziału dochodów wygląda sytuacja w przypadku podziału majątku, gdyż zgodnie z danymi SOEP najbogatszy centyl w Niemczech dysponował prawie 60% całego majątku. Autor przyznaje, że przedstawiona nierówność podziału finansowych zasobów jest szkodliwa nie tylko ze względu na sprawiedliwość i spójność społeczną, ale także ze względów ekonomicznych, gdyż utrudnia wzrost gospodarczy.

Kritisches zum 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung: es fehlt nicht an statistischen Daten, sondern an politischen Taten / Ch. Butterwegge // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 4, s. 137-143.

Krytycznie wobec 5. raportu dotyczącego ubóstwa i bogactwa przygotowanego przez rząd federalny: nie brakuje statystycznych danych lecz politycznych czynów.

Opublikowanie przez niemiecki rząd federalny tzw. 5. raportu na temat ubóstwa i bogactwa stanowiło dla autora inspirację do przyjrzenia się dotychczasowym działaniom rządu federalnego, podejmowanych w tym obszarze. Przez długie lata, kolejne niemieckie rządy niezależnie od politycznej orientacji, starały się „zamiatąć” sprawę ubóstwa pod dywan, twierdząc, że w tym bogatym kraju problem ubóstwa został rozwiązany przy pomocy wsparcia socjalnego. Spojrzenie rządu niemieckiego na ten temat zmieniło się na początku lat 2000., gdy opublikowano raporty poświęcone ubóstwu i bogactwu. Wprowadzenie do obiegu wspomnianych dokumentów stanowiło ważny znak mówiący o zmianie podejścia rządu, a jednocześnie sukces związków zawodo-

wych, kościołów i organizacji opiekuńczych, które od dawna się tego domagały. Z obszernego dokumentu, liczącego blisko 700 stron i ponad 180 tabel i wykresów, można m.in. dowiedzieć się, że w porównaniu do normalnych form zatrudnienia na siłę zyskują atypowe stosunki pracy. Jednocześnie wiele z informacji dotyczących m.in. polaryzacji społecznych zostało zaprezentowane w mało dobitny sposób. Autor dostrzega w dokumencie również inne deficyty, do których zalicza m.in. poświęcenie niewystarczającego miejsca występowaniu zjawiska ubóstwa wśród uchodźców, jak również brak identyfikacji problemu etniczności ubóstwa. Przyznaje, że dokument poświęca sporo miejsca kwestiom, które w poprzednich raportach były ledwo odnotowane, jak np.: ubóstwo dzieci.

Strategien zur Sicherung der Facharbeit in der Altenpflege und frühkindlichen Bildung /
Dorothea Voss // *WSI Mitt.* - 2017, nr 3, s. 211-217 bibliogr.

Strategie na rzecz zapewnienia siły roboczej w opiece nad osobami starymi i kształceniu wczesnodziecięcym.

We współczesnym społeczeństwie, w celu zachowania jego dynamiki wzrostu konieczne jest zapewnienie odpowiedniej infrastruktury związanej z opieką nad osobami starszymi oraz nad dziećmi, jako że w nowoczesnym społeczeństwie funkcje opieki są często przejmowane przez profesjonalne instytucje. Sprawia to, że odpowiednia infrastruktura ma często kluczowe znaczenie dla rozwoju perspektyw zawodowych czy sytuacji zarobkowej. Sektor usług opiekuńczych uległ znacznej rozbudowie, dając zatrudnienie ponad 4 mln osób. W związku z dużym zapotrzebowaniem na usługi opiekuńcze, istnieje duży popyt na siłę roboczą w tym sektorze, co sprawia, iż kluczowym znaczeniem dla zapewnienia realizacji usług staje się zagwarantowanie dopływu pracowników. Autorka stara się poznać, w jaki sposób przy rosnącym zapotrzebowaniu

na pracowników, zapewniony jest ich dopływ. Sięgnęła zatem po dane pochodzące z projektu badawczego Hans-Bockler-Stiftung, obejmującego lata 2011–2015, który zajmował się rozwojem branżowego rynku pracy i poszukiwał odpowiedzi na pytanie, czy na rynku dostępna jest wystarczająca liczba osób o odpowiednich kwalifikacjach. Autorka starała się poznać sytuację w zawodzie opiekuna osób starszych oraz kształcenia i opieki nad małymi dziećmi. Wyjaśnienie tych kwestii wydawało się tym bardziej istotne, iż w przyszłości prawdopodobnie zaostrać się będzie kwestia zapotrzebowania na personel związany z opieką nad osobami starszymi, a uzupełnianie braków w ramach kształcenia zawodowego może być niewystarczające i może skutkować utrudnianiem funkcjonowania kobiet na rynku pracy. W ramach wspomnianego projektu stwierdzono m.in. iż konieczne jest wspieranie rozwoju zawodowego młodych osób o niskich kwalifikacjach, tak aby kształcenie w charakterze pomocy nie stanowiło kresu ich edukacji zawodowej. Kluczowe jest również zapewnienie tzw. godnej pracy, czyli pracy odpowiednio wynagradzanej, a także, w przypadku wysokich standardów opieki, utrzymanie kadry zapewniając jej możliwości kształcenia czy też ochrony pracy i zdrowia.

Taking worker productivity to a new level? Electronic Monitoring in homecare – the (re)production of unpaid labour / S. Moore, L.J.B. Hayes // *New Technol. Work Employ.* - 2017, nr 2, s. 101-114 bibliogr.

Nowy poziom wydajności pracownika? Elektroniczny Monitoring opieki domowej – (re)produkcja nieodpłatnej pracy.

Autorzy artykułu badają wykorzystanie Elektronicznego Monitoringu (EM) w opiece domowej i jego wpływ na stosunek pracy odpłatnej i nieodpłatnej, w kontekście kilku nacisków finansowych na publiczny sektor zapewniania opieki społecznej w Wielkiej Brytanii. Pracownicy opieki domowej to w przeważającej części kobiety, które zapewniają opiekę osobom starszym i niepełnosprawnym w domach pacjentów. Większość z osób pracujących w tym zawodzie zatrudniona jest w prywatnych organizacjach, zapewniających opiekę zleconą przez lokalne władze na podstawie konkurencyjnych kosztów. Autorzy twierdzą, iż umowy bez zapewnionej minimalnej liczby godzin pracy (Zero Hours Contracts – ZHCs) zacierają rozróżnienie pomiędzy pracą odpłatną

i nieodpłatną, w związku z czym wprowadzenie Elektronicznego Monitoringu może sformalizować i uregulować rozgraniczenie pomiędzy tymi dwoma rodzajami pracy. Biorąc pod uwagę ograniczony budżet samorządów przeznaczany na opiekę domową, połączenie EM i ZHC przyczyni się do rekonfiguracji odpłatnego i nieodpłatnego czasu pracy, ponieważ razem umożliwiają one usunięcie tzw. „bezproduktywnego” czasu pracy poprzez płacenie firmom tylko za czas, który opiekun spędza w domu klienta. Elektroniczny Monitoring umożliwia kontrolę zlecanej opieki minuta po minucie, wykluczając czas dojazdu do klienta, czas pomiędzy wizytami, czas przeznaczony na szkolenia i dozór. Oferuje nowy poziom kontroli menedżerskiej w zawodzie, w którym do tej pory nie było to możliwe ze względu na miejsce wykonywania pracy, czyli dom klienta. Zaprezentowane tu rozwiązanie ogranicza czas pracy do niezbędnego minimum, jednocześnie maksymalizując wykorzystanie nieodpłatnego czasu pracy, co prowadzi do zwiększenia czasu faktycznej opieki nad pacjentem.

Trotz Wachstum: kein Rückgang der Armut: Besonders betroffene Gruppen - DGB-Vorschläge zur Armutsbekämpfung / M. Künkler // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 4, s. 143-148, rys.

Pomimo wzrostu: brak spadku ubóstwa: grupy szczególnie dotknięte – propozycje DGB w zakresie walki z ubóstwem.

Na podstawie tzw. 5. raportu dotyczącego ubóstwa i bogactwa, prezentującego ubóstwo zgodnie z międzynarodowymi konwencjami, autor podejmuje się omówienia jego stanu w Niemczech. Przypomina, że za uboższego lub zagrożonego ubóstwem uważa się tam osobę, która rozporządza mniej niż 60% średniego dochodu. Zauważa również, iż odsetek ubóstwa ogółem w społeczeństwie oscyluje w granicach 16% i to pomimo obserwowanego wzrostu gospodarczego, wzrostu zatrudnienia i spadku bezrobocia. W efekcie mamy do czynienia z sytuacją, gdy przy korzystnej koniunkturze gospodarczej ubóstwo wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie. Ograniczenie ubóstwa może nastąpić w momencie gdy dochody gospodarstw zagrożonych ubóstwem przekroczą

medianę dochodów. Tymczasem taka sytuacja nie ma miejsca. Poszukując odpowiedzi dotyczących przyczyn utrzymywania się tak wysokiego poziomu ubóstwa, pomimo wzrostu materialnych możliwości, autor jako przyczynę podaje fakt, iż powstające miejsca pracy z reguły oferują zbyt niskie dochody, aby wyrwać się z kręgu ubóstwa. Należy również pamiętać, iż ubóstwo jest powiązane z długotrwałym bezrobociem, którego w ostatnich latach nie udało się zredukować. Innym obszarem zwiększającym ryzyko ubóstwa jest zatrudnienie w ramach atypowego zatrudnienia, które w stosunku do regularnej pracy kilkakrotnie zwiększa jego ryzyko. To z kolei skłoniło związek DGB do zgłoszenia postulatów takiego uregulowania atypowego zatrudnienia i przekształcenia w normalną pracę, aby nie niosło ono ze sobą zagrożenia ubóstwem. Pozytywnym krokiem może być w tym przypadku wprowadzenie płacy minimalnej.

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

Zob. też poz. 33.

Discrimination syndicale en Turquie : l'action syndicale dans un régime semi-autoritaire / I. Erdinç // *Trav. Empl.* - 2016, nr 146, s. 101-123, tab. bibliogr.

Dyskryminacja związków zawodowych w Turcji: działalność związków zawodowych w systemie pół-autorytarnym.

Artykuł skupia się na okresie rządów Partii Sprawiedliwości i Rozwoju (Adalet ve Kalkınma Partisi – AKP) w Turcji od 2002 roku. Jego celem jest zbadanie antyzwiązkowych praktyk dyskryminacyjnych i strategii oporu, które są ich wynikiem. Autor zastanawia się nad utrzymywaniem się w tym kraju dyskryminacji związkowej, podczas gdy reformy prawne podjęte w celu spełnienia wymogów w ramach procesu przystąpienia do Unii, wydawały się sprawiać, iż będzie on kroczył drogą ku demokracji. Na podstawie badań przeprowadzonych w latach 2011–2015, szczególnie tych w formie obserwacji etnograficznych w związkach zawodowych, w połączeniu z dużą liczbą wywiadów częściowo ustrukturyzowanych z przywódcami i stałymi przedstawicielami związków zawodowych, autorka w pierwszej części artykułu analizuje trzy

główne strategie dyskryminacji związkowej stosowane przez rząd, pracodawców i niektóre związki. W drugiej części, opierając się na badaniach przypadków w dwóch głównych sektorach gospodarki tureckiej (przemysł metalurgiczny i działalność portowa – przemysł stoczniowy i transport), pokazuje jak związki walczą z dyskryminacją. Na podstawie przykładu tureckiego można przeanalizować wpływ interwencjonizmu państwowego, gospodarczych polityk neoliberalnych i niestabilnej sytuacji rynku pracy nie tylko na praktyki dyskryminacyjne, ale także na mobilizację (wykorzystywanie), uzwiązkowanie i warunki pracy pracowników.

Einführung und Umsetzung gewerkschaftlicher Frauenquoten: Befunde zu zwei österreichischen Gewerkschaften / S. Blaschke, M. Menrad // *Ind. Bez.* - 2017, nr 1, s. 75-99 bibliogr.

Wprowadzenie i implementacja tzw. kwot dla kobiet w związkach zawodowych: dowody pochodzące z dwóch austriackich związków zawodowych.

Autorzy zajmują się w artykule problemem reprezentatywności kobiet w gremiach związków zawodowych działających w Austrii. Przypominają, że w związku z tym, iż udział kobiet we władzach związkowych rzadko odpowiadał równemu podziałowi na kobiety i mężczyzn w związkach zawodowych, tamtejsze związki zdecydowały się wprowadzić kwoty dla kobiet, celem zwiększenia ich reprezentatywności. Mając powyższe na uwadze autorki podejmują się przeprowadzenia rekonstrukcji procesu wprowadzenia i implementacji kwot dla kobiet w dwóch związkach zawodowych w Austrii. Jeden ze związków zawodowych skupiał pracowników fizycznych z sektora prywatnego, a drugi pracowników umysłowych (białe kołnierzyki). W swojej analizie ba-

daczki posłużyły się zbiorem ponad 40 wywiadów. Stwierdziły one, iż implementacja zasad związanych z kwotami dla kobiet była utrudniona z powodu specyficznego podziału pracy ze względu na płeć, męskiej kultury organizacyjnej czy wreszcie oporu mężczyzn przed implementacją wspomnianych zasad w organizacjach związkowych. W związku zawodowym dla robotników wdrażanie okazało się trudniejsze, przede wszystkim z braku kandydatek do pełnienia funkcji w gremiach związkowych i braku wsparcia ze strony mężczyzn związkowców. Autorki wyrażają zatem opinię, iż wprowadzenie kwot dla kobiet we władzach związkowych bez poprzedzenia tego głęboką dyskusją, oraz słabe upowszechnienie rad pracowniczych w prywatnym sektorze usługowym, mogą stanowić główne źródło problemów przy implementacji wspomnianych zasad w związkach zawodowych skupiających robotników.

Employeurs et anti-syndicalisme au Canada. Une étude juridique des stratégies mobilisées / M. Larocque, M.-E. Bernier // *Trav. Empl.* - 2016, nr 146, s. 51-74, tab. bibliogr.

Pracodawcy i antyzwiązkowość w Kanadzie. Badanie prawne wdrożonych strategii.

Autorki zajmują się antyzwiązkowością pracodawców proponując analizę orzecznictwa komisji ds. stosunków pracy, na podstawie przypadków dwóch kanadyjskich prowincji Québec i Ontario przywiązujących duże znaczenie do negocjowania układów zbiorowych. W artykule przedstawiają one dokładnie swoją metodologię badawczą. Analiza koncentruje się na 145 wyrokach, w których sądy właściwe uznały, iż pracodawcy zastosowali jedną lub kilka strategii antyzwiązkowych mających dyskryminacyjne skutki. Opisują też większość strategii stosowanych przez pracodawców, na różnych etapach istnienia związku zawodowego w firmie. Stwierdzają, że pracodawcy wyraźnie preferują najbardziej agresywne strategie, których celem jest całkowite wyeliminowanie

wanie związków zawodowych z firmy. Wreszcie wykazują, iż dyskryminacja związkowa zazwyczaj nie dotyczy tylko jednego pracownika, lecz może również dotyczyć grupy, a nawet wszystkich pracowników. Omawiana analiza strategii antyzwiązkowych i praktyk dyskryminacji związkowej pozwala na wyodrębnienie zasadniczych spostrzeżeń. Po pierwsze, pokazuje ona zdolność pracodawcy do opracowywania strategii pozwalających zachować środowisko pracy zgodnie z jego poglądami dotyczącymi zrzeszania się. Po drugie, ujęte dane wskazują na tendencję porównywalną z tą istniejącą w Stanach Zjednoczonych, w której przeanalizowani pracodawcy preferują najbardziej agresywne tzw. strategie wygaszające.

Konflikteskalation in Tarifverhandlungen: Methode, Indikatoren und empirische Befunde / H. Lesch // *Ind. Bez.* - 2017, nr 1, s. 31-53, rys. tab. bibliogr.

Eskalacja konfliktów w układach zbiorowych: metody, wskaźniki i rezultaty empiryczne.

Autor artykułu zwraca uwagę na sposób ewidencjowania stabilności stosunków pracy w Niemczech. Przyznaje, iż wspomniana ewaluacja odbywa się za sprawą różnych wskaźników dotyczących sporów pracowniczych czy strajków. Wskaźniki te posiadają pewne ograniczenia, wynikające z faktu, iż są one często powiązane z materialnymi działaniami w obrębie konfliktu, takimi jak strajk czy lokaut. Mając to na uwadze autor proponował nową metodę mierzenia intensywności konfliktu podczas negocjacji zbiorowych. Wspomniana metoda nie tylko uwzględniała narzędzia materialne, formalne i werbalne, ale także stopnie eskalacji takie jak, groźba strajku, zerwania negocjacji czy rozjemstwo. Zapewnia ona podstawy do podjęcia dalszych kroków w określaniu eskalacji konfliktów, wyjaśniając jednocześnie, iż statyczne narzędzie maksymalnej

eskalacji informuje o maksymalnym stopniu do którego konflikt może ewoluować. Założono, że intensywność konfliktu sumuje się, jako dynamiczna miara wszystkich konfliktów. Ewaluacja 144 sporów płacowych w 13 sektorach pozwoliła w obu narzędziach ukazać znaczące różnice pomiędzy sektorami. Rozpoznano 4 wzory rozwiązywania konfliktów, które pozwoliły dowieść, że negocjacje zbiorowe w Niemczech, często są określane mianem partnerstwa w konflikcie.

Répression syndicale et «syndicalisme maison» en Espagne : une analyse socio-historique du secteur du commerce / E. Martin-Criado, P. Carvajal-Soria // *Trav. Empl.* - 2016, nr 146, s. 75-100, tab. bibliogr.

Represje związków zawodowych i „zakładowych organizacji związkowych” w Hiszpanii: analiza społeczno-historyczna sektora handlowego.

Zwalczanie związków zawodowych i zakładowych organizacji związkowych jest szeroko rozpowszechnione w hiszpańskich supermarketach. Jej celem jest zapewnienie silnej kontroli przedsiębiorstwa nad pracownikami. Autorzy omawiają dwa istotne elementy mające znaczenie dla zrozumienia roli związków zawodowych w tym kraju. Po pierwsze, organizacja pracy oparta na „autorytarnym systemie daru” oznacza, iż większość ulepszeń warunków pracy jest przedstawiana przez kierownictwo jako uznaniowa darowizna w zamian za uległość i dyspozycyjność pracowników. W ramach tego elementu, słaba kodyfikacja warunków pracy i silna zależność od dobrej woli

przełożonych, umożliwia karanie pracowników wspierających „złe związki zawodowe” i popierających zakładowe organizacje związkowe. Działacze organizacji związkowych wymienionych w artykule, działający w tych warunkach, są pośrednikami pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Po drugie, zakładowe organizacje związkowe są silnie zaangażowane w walkę o czas pracy pracowników – główne wyzwanie kontroli siły roboczej w supermarketach, co ma zasadnicze znaczenie dla zrozumienia umiejscowienia i działalności tych związków, którym udało się narzucić, w umowach zbiorowych i umowach o pracę, silną elastyczność czasu pracy. Umowy te w pewien sposób kodyfikują czas i warunki pracy pracowników supermarketów. Taka sytuacja jest doskonałą ilustracją teorii, które wyjaśniają praktyki antyzwiązkowe, poprzez racjonalną kalkulację przedsiębiorstw – mianowicie korzyści z nich wynikające w znacznej mierze przekraczają potencjalne koszty. Nawet jeśli zasadniczo ustawodawstwo hiszpańskie chroni wolność zrzeszania się w związki zawodowe, to przedsiębiorstwa za naruszenie tej wolności są rzadko karane. Nawet wygrana procesu przez pracownika, mają małe znaczenie w porównaniu z lekcją, jaką ten przykład daje innym pracownikom, których posłuszeństwo zapewnia sobie przedsiębiorstwo.

Rethinking social pacts in Europe: prime ministerial power in Ireland and Italy /
A. Regan // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 4, s. 117-134, tab. bibliogr.

Ponowne rozpatrzenie paktów społecznych w Europie: władza premiera w Irlandii i Włoszech.

Jedną z cech charakteryzujących dopasowanie polityki do problemów gospodarczych w okresie przygotowującym do europejskiej unii walutowej były negocjacje paktów społecznych pomiędzy rządami państw a związkami zawodowymi. Badacze przypisywali zjawisko odrodzenia się idei paktów społecznych w Europie przede wszystkim słabości rządów. Mniejszościowe rządy koalicyjne, którym brakowało większości parlamentarnej potrzebowały poparcia związków zawodowych, aby otrzymać zgodę społeczeństwa na przeprowadzenie niepopularnych reform podczas kryzysu gospodarczego. Artykuł sugeruje, aby ponownie rozważyć powyższe założenie, gdyż wydaje się, że geneza powstania paktów społecznych prowadzi do premierów, nie zaś do słabych rządów. Według autora artykułu to interwencja „silnego kierownika” nie zaś „słaby

rząd” była niezbędnym warunkiem ustanowienia paktów społecznych. Aby zbadać powyższą hipotezę zastosowano analizę, która prześledziła proces w przypadku dwóch państw: Irlandii i Włoch. Pomimo tego, że oba kraje postrzegane są jako państwa posiadające odmienną władzę parlamentarną, zachodziły w nich podobne procesy korporacyjne: trójstronne paktów zawarte w obu państwach były odpowiedzią kierownictwa na problemy związane z konkurencyjnością pensji, z którymi rządy nie potrafiły sobie samodzielnie poradzić. Był to okres, w którym czołowi politycy w Europie coraz bardziej centralizowali władzę polityczną w urzędzie premiera, co miało stworzyć strategię odpowiedzi na europejską integrację walutową. W następstwie kryzysu euro, te środki zwiększenia autonomii kierowniczej premiera zostały zastąpione przez negocjacje dużych rządów koalicyjnych, z wykluczeniem związków zawodowych. Pomimo to trend dążący do „upremierowania” polityki trwa.

Des syndicalistes britanniques toujours blacklistés! L'anti-syndicalisme patronal au Royaume-Uni / S. Jefferys // *Trav. Empl.* - 2016, nr 146, s. 17-49, rys. tab.

Brytyjscy związkowcy nadal pozostają na czarnej liście! Antyzwiązkowość pracodawców w Wielkiej Brytanii.

Autor opisuje stosunki pomiędzy pracodawcami a związkowcami w Wielkiej Brytanii, jakie istniały w tym kraju od 19 wieku. W początkowej fazie pracodawcy próbowali unikać związków zawodowych w swoich firmach. Tworzyli czarne listy działaczy związkowych, których zatrudnianie odradzali innym pracodawcom, zmuszając tym samym działaczy do zmiany miejsca zamieszkania lub zawodu. Jednak od 1860 roku do początków lat siedemdziesiątych wieku dwudziestego, dyskryminacja ze względu na przynależność związkową nie była strategią dominującą wśród brytyjskich pracodawców. Wiele dużych i średnich przedsiębiorstw tolerowało związkowców, nawet z nimi współpracując. Przedsiębiorcy dążyli w ten sposób do zagwarantowania pokoju społecznego widząc, iż związki zawodowe są w stanie zmusić konkurentów, poja-

wiających się w ich sektorze, do przestrzegania zasad. Dopiero w wyniku spowolnienia gospodarczego, które rozpoczęło się w latach siedemdziesiątych dwudziestego wieku i hegemonii neoliberalizmu, sprzyjającym intensyfikacji globalnej konkurencji, dyskryminacja związkowa stała się bardziej systematyczna. Według analizy autora artykułu, przybierała ona formy polegające na unikaniu ustanawiania związku zawodowego w zakładach pracy, lub w przypadku gdy takowy związek już istniał, na karaniu lub nękanii związkowców. Rozpowszechnione są też formy pośrednie mające na celu marginalizację związków lub zaostrzanie warunków prawnych ich ustanawiania lub działania. Brytyjska antyzwiązkowość stała się wyrafinowaną i pragmatyczną formą zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji gdy ramy prawne regulujące obecnie stosunek pracy są bardzo sprzyjające dyskryminacji w odniesieniu do związków zawodowych i działalności związkowej.

INDEKS ALFABETYCZNY

Angrisan M. 28

Bancarzewski M. 26

Berghman M. 36

Bernier M-E. 46

Blank F. 37

Blaschke S. 45

Böning M. 21

Bowman D. 12

Brekke I. 13

Brocka P. 31

Bryson A. 19

Buffel V. 31

Butterwegge Ch. 40

Carvajal-Soria P. 48

Charvet M. 16

Counil E. 29

Culliney M. 8

Donvil N. 36

Dupret K. 17

Erdinc I. 44

Evans M. 34

Falk C. 23

Farrell C. 15

Gerard J. 3

Goussard L. 30

Hadler M. 5

Hardy J. 26

Hardy K. 11
Havet N. 4
Hayes L.J.B. 42
Henry E. 29
Hipp L. 35
Hofer H. 25

Jefferys S. 50

Kelle N. 35
Kerber - Clasen S. 34
Klapp M. 21
Künkler M. 39, 43

Laroche M. 46
Laurieux F. 16
Lazuech G. 16
Lesch H. 47

Malfilatre M.G. 14

Martin-Criado E. 48
Menrad M. 45
Missinne S. 31
Moore S. 42
Morris J. 15
Mortelmans D. 2
Mottet G. 6

Nirello L. 22
Nodim M. 13

Ouart L-M. 35

Peeters H. 36
Pehkonen J. 20
Penot A. 4
Plantier M. 4
Prosser T. 10
Prouteau L. 22

Prouteau L. 22

Pusch T. 24

Randle K. 11

Regan A. 49

Riedel R. 23

Schroeder W. 33

Schulz S.E. 1

Seifert H. 24

Sjoberg O. 27

Sohier L. 32

Tiffon G. 30

Timming A.R. 18

Timming A.R. 18

Tünte M. 9

Van Gasse D. 2

Van Oote

gem L. 32

Verhofstadt E. 32

Voss D. 41

Vrancken D. 3

Wilson S. 5

Wiss T. 7

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