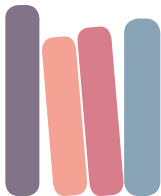




ISSN 0209-357X

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	1-9
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	10-12
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	13-16
IV. Wynagrodzenie	17-18
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	19-29
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	30-32
VII. Prawo pracy	-
VIII. Zabezpieczenie społeczne	33-38
IX. Warunki i jakość życia	39-41
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	42-50
Indeks alfabetyczny	119
Tablica statystyczna: Stopa pracujących zagrożonych ubóstwem.	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Empl. Relat.* – Employee Relations, Bradford 2016 nr 2
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2015 nr 3, 4; 2016 nr 1
Int. J. Labour Res. – International Journal of Labour Research, Geneva 2015 nr 1-2
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2016 nr 1
Japan Labor Rev. – Japan Labor Review, Tokyo 2015 nr 3, 4
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 38
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2016 nr 1, 2
Work Stress – Work and Stress, London 2016 nr 1

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia
eng – angielski
et al. – et alii - i inni
fre. – francuski
ger – niemiecki
nr – numer
poz. – pozycja

s. – strona
suppl. – supplement
tab. – tabela
vol. – volumen
wykr. – wykres
zob. – zobacz

I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE

Zob. też poz. 19.

Employer's investments in hospital workers' employability and employment opportunities / J. van Harten, E. Knies, P. Leisink // *Pers. Rev.* - 2016, nr 1, s. 84-102, tab. bibliogr.

Inwestycje pracodawcy w możliwość zatrudniania pracownika i okazje do zatrudnienia.

Organizację coraz częściej podkreślają potrzebę zatrudnienia pracowników, którzy dysponują różnorodnymi umiejętnościami i są chętni do przystosowywania się do zmiennych wymagań w pracy. Dlatego też wielu badaczy uważa, że to pracodawcy powinni przyjąć na siebie odpowiedzialność zwiększenia zatrudnialności swoich pracowników. Artykuł analizuje związek pomiędzy wkładem pracodawcy (rozumianym jako charakterystyka zawodu i wsparcie kierowników) a możliwościami zatrudnienia jakie posiada pracownik. Jako zmiennej mediacyjnej użyto zatrudnialności, rozumianej jako postrzegana aktualna wiedza specjalistyczna i gotowość do zmian. Hipotezy w badaniu zostały sprawdzone przy użyciu modelowania równań strukturalnych

użytych do analizy danych, pochodzących z ankiet wypełnionych przez 1626 pracowników trzech duńskich szpitali. Wyniki wskazują, że charakterystyka zawodu i wsparcie kierowników są pośrednio związane z poglądami pracowników na możliwości zatrudnienia, a na związek ten ma wpływ aktualna wiedza i chęć do zmiany. Ponadto wsparcie kierowników ma bezpośredni wpływ na możliwości zatrudnienia pracowników. Artykuł pokazuje, iż poprzez oferowanie atrakcyjnej i stawiającej wysokie wymagania pracy wraz z odpowiednim wsparciem kierowniczym, pracodawcy mogą zwiększyć zatrudnialność i możliwości zatrudnienia swoich pracowników. Omówione badanie wniesie wkład do dotychczasowej literatury przedmiotu, dzięki opracowaniu spójnej konceptualizacji i pomiaru zatrudnialności, zastosowaniu charakterystyki zawodu i wsparcia kierownictwa jako „poprzedników” w zaprezentowanej regule oraz sprawdzeniu w jakim stopniu zatrudnialność wpływa na nie i na możliwości zatrudnienia. Poprzednie badania poświęcone temu zagadnieniu rozumieją zatrudnialność w ten sam sposób, jednak określają ją inaczej, koncentrując się tylko na jednym z „poprzedników” czyli, albo charakterystyce zawodu albo wsparciu kierownictwa, przez co nie udaje im się przedstawić systematycznej i wyczerpującej analizy.

Evaluating what works for whom in active labour market policies / Th. Bredgaard // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 4, s. 436-452, rys. tab. bibliogr.

Dokonanie oceny, jaki typ pracy i dla kogo w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

W celu podejmowania przemyślanych i zgodnych z prawem decyzji w ramach aktywnej polityki rynku pracy, twórcy tej polityki na szczeblu europejskim i krajowym, muszą posiadać niezbędną wiedzę na temat tego, jakie i jakiego typu działania interwencyjne w sferze pracy należy podejmować i do kogo je adresować. Komisja Europejska i wiele Krajów Członkowskich wyrażają wolę wdrożenia technik „eksperymentalnej ewaluacji” (takich jak eksperymenty o ujednoliconej kontroli, systematyczne metaanalizy oraz szacunki ekonometryczne), które pozwolą na zdobycie solidnych i potwierdzonych informacji, dotyczących rozwoju najbardziej racjonalnych procesów podejmowania decyzji w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Artykuł dokonuje przeglądu literatury poświęconej zagadnieniu Aktywnej Polityki Rynku Pracy (ALMP)

oraz w jej świetle analizuje warunki działań interwencyjnych, typy oferowanych prac i grupy adresatów ALMP. Autor ocenia mocne i słabe strony aktualnych tendencji w ramach „eksperymentalnej ewaluacji” oraz proponuje zintegrowane ramy kontroli ALMP, co pozwoli połączyć wspomnianą ewaluację o charakterze doświadczalnym z oceną skuteczności leżących u jej podstaw teorii gromadzenia danych o charakterze zarówno ilościowym, jak i jakościowym.

Examining potential future developments in the principles of employment policy and measures to address long-term unemployment in Japan / Y. Konishi // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 3, s. 83-99.

Analiza potencjalnego przyszłego rozwoju, w ramach zasad polityki zatrudnienia i środków zwalczania długookresowego bezrobocia w Japonii.

W Japonii gwałtowny postęp w zakresie globalizacji i innowacji technologicznej, skutkuje brakiem siły roboczej w niektórych gałęziach gospodarki, podczas gdy w innych następuje spadek zapotrzebowania na siłę roboczą. Może to prowadzić do powstania bezrobocia strukturalnego na dużą skalę. Artykuł omawia podstawowe zasady polityki zatrudnienia i kroków podejmowanych w kierunku zwalczania długookresowego bezrobocia w Japonii. Koncentrując się na roli czynnika „zdolności do zatrudnienia” pracownika (zdolność znalezienia, utrzymania pracy lub przekwalifikowania się w razie potrzeby) analizuje umiejętność sprostania wyzwaniom społecznym i ekonomicznym zmian. Autor pracy dowodzi, że w kontekście gwałtownych zmian na rynku pracy,

rozwój przyszłej polityki zatrudnienia zależy od uznania za fakt, że zdolność do zatrudnienia pracownika to przedmiot transakcji zawieranych na rynku pracy, a tym samym poprawa tej zdolności, to umiejętność adaptowania się przez niego do zmian zawsze wtedy, gdy sytuacja tego wymaga. W celu osiągnięcia tej poprawy konieczne wydaje się stworzenie środowiska, które pozwoli pracownikom nie tylko podnosić praktyczne kwalifikacje, czego wymaga od nich rynek pracy, ale także utrzymywać zdrowie fizyczne i psychiczne, aby być przygotowanym i odpowiednio reagować na zachodzące zmiany.

Long-term unemployment in Japan in the global financial crisis and recession /
T. Shinozaki // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 3, s. 25-50, rys. tab. bibliogr.

Długookresowe bezrobocie w Japonii w czasie globalnego kryzysu ekonomicznego i recesji.

Artykuł dokonuje analizy tendencji w zakresie długookresowego bezrobocia (trwającego sześć miesięcy lub dłużej) w Japonii, w okresie tzw. globalnego kryzysu ekonomicznego końca lat 2000 i następującej po nim Wielkiej Recesji. Wykorzystując dane pochodzące z Bieżącego Badania Populacji oraz Badania Statusu Zatrudnienia, obydwu przeprowadzanych przez Biuro Statystyki Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Komunikacji, autor dokonuje analizy dekompozycyjnej w celu zilustrowania niektórych czynników wpływających na zmianę wskaźników długookresowego bezrobocia. Uwzględniając cykliczne zmiany w gospodarce, długotrwałe bezrobocie oraz jego udział w ogólnej strukturze bezrobocia ma tendencję wzrostową od 30 lat. Od połowy lat 2000, nastąpił ogromny wzrost długookresowego bezrobocia (ponad dwuletnie-

go), który ok. 2010 r. objął już prawie jedną czwartą mężczyzn w Japonii. Analiza dekompozycyjna wskazuje, że zmiany we wskaźnikach tego rodzaju bezrobocia w dużym stopniu uwarunkowane są jego poziomem ogólnym. Wskaźniki te są nadal wysokie dla mężczyzn, zwłaszcza młodych (15–24 lata), o średnim i niższym wykształceniu. Najwyższe wskaźniki bezrobocia długookresowego obejmują trzy największe obszary metropolitalne w Japonii, a jego udział procentowy w ogólnym poziomie bezrobocia jest z kolei najwyższy na terenach wiejskich.

Mechanisms behind the occurrence of long-term unemployment and the problems it causes : a theoretical investigation / N. Mitani // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 3, s. 5-24, rys. tab. bibliogr.

Mechanizmy wywołujące długotrwałe bezrobocie i problem jakie ono za sobą niesie: rozważania teoretyczne.

Artykuł koncentruje się na przeglądzie teoretycznej literatury poświęconej mechanizmom wywołującym długotrwałe bezrobocie oraz problemom przez nie spowodowanym. Czynniki zwiększające prawdopodobieństwo długookresowego braku zatrudnienia można według autora pracy podzielić na zmniejszające szansę wychodzenia z bezrobocia o przeciętnym okresie trwania oraz sprzyjające popadaniu w dłuższe okresy bez zatrudnienia. Oba typy czynników mogą nakładać się na siebie. Istnieje, jak wynika z analiz zawartych w artykule, wiele hipotez na temat tych czynników, np. hipoteza „screeningu”, która zakłada, że wyjście z bezrobocia o długotrwałym charakterze stanowi swego rodzaju informację na temat zdolności pracownika do zatrud-

nienia, a tym samym metodę przeglądu jego możliwości rekrutacyjnych, zakładających różnorodność możliwości osób poszukujących pracy. Inną jest tzw. hipoteza zasady miejsca w rankingu, gdzie prawdopodobieństwo znalezienia pracy dla osób długotrwale bezrobotnych jest obniżone, ponieważ osoby bezrobotne krótkookresowo są częściej wybierane przez pracodawców, preferujących je w sytuacji otrzymania wielu aplikacji na otwarte stanowisko pracy. Kolejna hipoteza mówi o tym, że długość bezrobocia zmniejsza szanse na ponowne zatrudnienie, ponieważ dewaluują się stopniowo kwalifikacje pracownika. Wreszcie inne założenie opisuje sytuację długotrwałego bezrobocia z perspektywy firm, które niechętnie zatrudniają osoby długotrwale bezrobotne nawet, jeśli dodatkowo inwestują one nieustannie w swoje kwalifikacje. Autor ostatecznie przekonuje, że długookresowe bezrobocie pojawia się w sytuacji utraty kwalifikacji przez pracownika pozostającego na tzw. bezrobociu o charakterze strukturalnym, tj. wynikającym ze zmian zachodzących na rynku pracy. Równocześnie bezrobocie długotrwale wpływa na wzrost wynagrodzeń w gospodarce, poszerzając jednocześnie zakres nierówności wśród wszystkich osób pozostających bez pracy, zarówno krótko, jak i długookresowo.

Occupational inheritance: impact on long-term worklessness and unemployment, human networks, and happiness / A. Sannabe // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 3, s. 51-73, rys. tab. bibliogr.

Dziedziczny brak zatrudnienia: wpływ długookresowego pozostawania bez pracy a poziom bezrobocia, więzi międzyludzkie i szczęście.

W niniejszej pracy, autor w sposób doświadczalny bada wpływ dziedzicznego braku zatrudnienia przekazywanego z ojca na syna, jako czynnika leżącego u podstaw wzrastającej tendencji pewnego rodzaju solidaryzmu długookresowego pozostawania bez zatrudnienia. Dane z Social Stratification and Social Mobility Survey ujawniają, że wskaźniki dziedziczenia braku pracy obniżyły się od czasów II wojny światowej. Natomiast dane z Japanese General Social Survey pokazują, iż osoby dziedziczące brak pracy, mają tendencję do podejmowania samozatrudnienia lub zakładania własnych firm, niż do podejmowania nieregularnego zatrudnienia. Wykazują one również chęć uniknięcia długotrwałego bezrobocia i osiągają wyższe poziomy satysfakcji z przy-

jaźni, podtrzymując więzi międzyludzkie w miejscu zamieszkania, unikając samotności pozostawania bezrobotnym. Zgromadzone dane ujawniają także, że osoby długo pozostające bez pracy przejawiają często również tendencję do zrywania kontaktów międzyludzkich, czują się nieszczęśliwe w życiu, a w przypadku mężczyzn częstość przebywania z przyjaciółmi nie wpływa korzystnie na ich samopoczucie, podczas gdy w przypadku kobiet, rzecz się ma dokładnie odwrotnie. Długotrwale bezrobotne kobiety czują się szczęśliwsze w gronie przyjaciółek, otrzymując od nich wsparcie.

Outline and effects of the comprehensive support project for the long-term unemployed / E. Nomura // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 3, s. 74-82, rys.

Wytyczne i skutki wdrażania Nowoczesnego Projektu Wspierania Osób Długotrwale Bezrobotnych.

Od roku podatkowego 2011, niektóre lokalne Biura Pracy w Japonii wdrażają Nowoczesny Projekt Wsparcia dla Osób Długotrwale Bezrobotnych, który ma na celu wzmocnienie i zreformowanie programów ponownego zatrudnienia dla osób długo pozostających bez pracy (rok lub więcej) lub dla osób poszukujących zatrudnienia, które mają małe szanse je otrzymać. Projekt opiera się na systemie oferowania miejsc pracy, działającym w ramach ogólnonarodowej Sieci Publicznych Biur Bezpieczeństwa Zatrudnienia i uwzględnia także seminaria o tematyce pracy, wprowadzania na rynek pracy, wspierania stabilizacji na rynku pracy i konsultacje na temat kierunków rozwoju kariery zawodowej, prowadzone przez zakontraktowane w tym celu publiczne

i prywatne instytucje pośrednictwa zatrudnienia. Jako przykład efektywności programu autor wymienia fakt, iż w roku podatkowym 2013 liczba osób poszukujących pracy, które uzyskały wsparcie wyniosła 4120, a ilość znalezionych miejsc pracy dla tej grupy to 3050. Komentarze osób uczestniczących w projekcie mówią same za siebie: „Dzięki otrzymanym poradom, zidentyfikowaniu obszarów problemów, celów i sposobów ich osiągnięcia, wreszcie udało mi się zdobyć zatrudnienie. Program pomógł też poprawić moje kompetencje komunikacyjne”.

The surprisingly exclusive nature of medium- and low-skilled jobs. Evidence from a Slovak job portal / M. Beblavy, L.M. Kurekova, C. Haita // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 255-273, rys. tab. bibliogr.

Niespodziewanie ekskluzywna natura miejsc pracy wymagających średnich i niskich kwalifikacji. Dane ze słowackiego portalu pośrednictwa pracy.

Celem niniejszego artykułu była próba dostarczenia informacji na temat kwestii wymogów kompetencyjnych w zatrudnieniu, a zwłaszcza odpowiedzi na pytanie, na ile są one kluczowe w procesie tworzenia złożonych relacji w kontekście selekcji kandydatów, poziomów i wartości edukacji oraz regulacji w zakresie szkolenia i rynku pracy. Prezentowana praca zawiera analizę i zestawienie statystyczne ofert pracy ze słowackiego portalu internetowego. Jak wynika z przedstawionego omówienia wymogi pracodawców dotyczące kwalifikacji w odniesieniu do zawodów średniego i niskiego poziomu są specyficzne. Można nazwać je w pewnym sensie ekskluzywnymi. Formal-

na edukacja uznawana jest za najważniejsze kryterium selekcji kandydatów. Wymogi pracodawców koncentrują się również na niektórych umiejętnościach poznawczych i niektórych interpersonalnych. Ich specyfika zależy też w dużej mierze od typu sektora i rodzaju zawodu i wiąże się z interaktywną naturą danej pracy, dlatego często pracodawcy oczekują nie tylko konkretnych kwalifikacji, ale przede wszystkim doświadczenia zawodowego.

Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective / R.Viitala, J.Kantola // *Empl. Relat.* - 2016, vol. 38, nr 2, s.147-162, tab. bibliogr.

Tymczasowi pracownicy agencji wstrząsają społecznością pracy: perspektywa teorii kapitału społecznego.

Niniejszy artykuł analizuje skutki jakie zatrudnienie tymczasowych pracowników agencji pracy może mieć dla organizacji, a w szczególności dla relacji między pracownikami. Przeprowadzone badanie opierając się na teorii kapitału społecznego, traktuje organizację jako wspólnotę. Potrzebne do analizy dane zostały zebrane poprzez częściowo otwarte wywiady z osiemnastoma tymczasowymi pracownikami agencji i pięcioma stałymi pracownikami w siedmiu fińskich firmach. Wszyscy oni mieli różne pozycje w firmie, różne kontrakty, czas pracy i wykształcenie. Do poprawnego zrozumienia wypowiedzi zastosowano analizę dyskursu z pewnym stopniem pragmatyzmu. Z zebranych danych wynika, że pozycja tymczasowych pracowników agencji, z perspektywy kapitału społecznego, może być problematyczna dla organizacji. Krótkotrwa-

łe kontrakty i inne warunki zatrudnienia wywołują wstrząs w ustabilizowanych relacjach między pracownikami. Ponadto pracownicy tymczasowi, nie tylko mogą znajdować się poza kręgiem przepływu informacji, ale także obowiązujące zasady i normy mogą być inne dla nich a inne dla stałych pracowników, co będzie powodować zamieszanie i konflikty. Dlatego też skorzystanie z pracowników agencji pracy powinno być rozważane przez organizacje całościowo. Jeśli tacy pracownicy są potrzebni jako przejściowa pomoc, organizacja powinna przemyśleć nowe sposoby postępowania w zarządzaniu zasobami ludzkimi, tak aby zminimalizować potencjalne problemy z perspektywy kapitału ludzkiego. Autorzy badań mają nadzieję, że zachęcą one innych badaczy do bliższego przyjrzenia się skutkom zatrudniania tymczasowych pracowników agencji pracy dla różnych kontekstów organizacji. Ponadto przedstawione badanie wskazuje, że teoria kapitału społecznego sprawdza się w analizach podanego tematu na poziomie organizacji. Zastosowanie takiej perspektywy do analizy agencyjnej siły roboczej jest jednak nadal bardzo rzadkie.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Annual hours, workplace partnership and mutual gains: exploring the links / L. Ryan, J. Wallace // *Empl. Relat.* - 2016, nr 2, s. 248-266, tab. bibliogr.

Badanie powiązań pomiędzy rocznym rozliczeniem godzin pracy, współpracą związków i pracodawców a obopólnymi korzyściami.

Roczne rozliczenie godzin pracy (AH) to elastyczny sposób pracy, w którym pracownik musi rocznie przepracować określoną liczbę godzin, ale ma pewną dowolność w wyborze czasu, w którym te godziny zrealizuje. AH kojarzone jest z obopólnymi korzyściami dla związków i pracodawców i często stosuje się je w miejscach pracy, w których istnieje współpraca pomiędzy związkami a pracodawcami. Artykuł bada, jak wiele korzyści przynosi roczne rozliczenie godzin pracy pracownikom i przełożonym oraz ocenia rolę współpracy pomiędzy związkami i pracodawcami w trzech irlandzkich przedsiębiorstwach, które przyjęły AH. Badanie przedstawia podobieństwa i różnice pomiędzy trzema analizami przypadków, które zostały sporządzone na podstawie częściowo otwartych wywiadów z przedstawicielami kierowników i związków zawodo-

wych, ankiety przeprowadzonej wśród 205 pracowników oraz materiałów dodatkowych. Autorzy badania odkryli, że współpraca pomiędzy związkami i pracodawcami nie jest niezbędna do osiągnięcia obopólnych korzyści jeśli chodzi o AH. Badania zwracają uwagę na znaczenie mechanizmu stwarzania korzyści, w tym przypadku AH, oraz na to, że takie korzyści mogą powstawać w wyniku różnych procesów. Powstawanie obopólnych korzyści nie jest ograniczone do istnienia współpracy pomiędzy związkami i pracodawcami, ale może powstać na podstawie układów zbiorowych pracy. Artykuł podkreśla znaczenie porównywania analiz przypadków, tak aby rola czynników, które często wydają się mieć przypadkowy wpływ na osiąganie korzyści w zbadanych przykładach, mogła zostać poddana krytycznej ocenie. Ponadto wykorzystuje bezpośrednie opinie pracowników dotyczące rocznego rozliczenia godzin pracy i współpracy między związkami a pracodawcami tam, gdzie literatura przedmiotu jest zdominowana przez poglądy kierownictwa i związki zawodowe.

The effect of management and employee perspectives of high-performance work systems on employees' discretionary behaviour / U. Elorza [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 1, s. 121-141, rys. tab. bibliogr.

Wpływ zarządzania oraz podejścia pracowników do systemów planowania pracy (HPWS) na dobrowolne zachowania pracowników.

Dobrowolne zachowania pracowników były do tej pory tematem wielu badań na polu zachowań w organizacji wraz z kilkoma nakładającymi się i powiązanymi pojęciami jak m.in. organizacyjne zachowania obywatelskie, wydajność kontekstowa i zachowania proaktywne. Wszystkie te zachowania rozumie się jako indywidualne czynności podejmowane dobrowolnie przez pracownika, które oficjalnie nie wchodzą w zakres jego kompetencji i nie są też uznawane przez formalny system nagradzania pracowników. Opierając się na dotychczasowych badaniach artykuł traktuje „dobrowolne zachowania pracowników” jako organizacyjne zachowania obywatelskie skierowane na organizację wraz z indywidualną proaktywnością. Obie koncepcje zostały przedstawione w celu

zmierzenia dobrowolnych zachowań pracowników w trakcie pracy. Głównym celem przeprowadzonego badania było zrozumienie sposobu w jaki zarządzanie i podejście zatrudnionych do systemów planowania pracy, związane jest z dobrowolnymi zachowaniami pracowników. Drugim punktem interesującym autorów było sprawdzenie do jakiego stopnia związek pomiędzy podejściem pracowników do systemów planowania pracy a ich dobrowolnymi zachowaniami, różni się pomiędzy organizacjami i grupami. W badaniu wzięły udział dwie grupy. Pierwsza grupa składała się z 51 managerów i 1023 pracowników zatrudnionych w 26 firmach produkcyjnych. W skład drugiej grupy wchodziło 52 managerów i 6382 pracowników 42 firm produkcyjnych. Większość firm, które wzięły udział w badaniu to zakłady, których współwłaścicielami są pracownicy. Wyniki pokazują, że rozumienie systemów HPWS przez pracowników pośredniczy w relacji pomiędzy rozumieniem systemów planowania pracy przez kierowników, a dobrowolnymi zachowaniami na poziomie indywidualnym. Ponadto wykazano, że ich wpływ z perspektywy pracowników na ich dobrowolne zachowania, różni się w zależności od firmy lub grupy.

Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective / F. Farivar, R. Cameron, M. Yaghoubi // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 315-333, rys. tab. bibliogr.

Równowaga na linii praca-dom a kontekst kulturowy: z perspektywy rozwijającego się narodu.

Autorzy artykułu analizują relacje pomiędzy kontekstem kulturowym a korzeniami kształtowania się równowagi pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym w krajach rozwijających się. Opierając się na teorii wymiaru kulturowego Hofstede, studium zakłada, że kontekst tego rodzaju kształtuje podstawy równowagi na linii praca-dom. Badania w tym zakresie zostały przeprowadzone w 12 firmach działających w sektorze zdrowia wybranych krajów rozwijających się. W ramach dwóch podejść badawczych: siedmiopunktowej skali Likerta oraz pytań otwartych, zgromadzono dane o charakterze ilościowym i jakościowym. Zanalizowano je tematycznie oraz dokonano ich porównania jakościowego. Dane ilościowe potwierdzają dotychczasowe wyniki badań

zawartych w literaturze przedmiotu w odniesieniu do negatywnych skutków pracy na czarno, trudności ekonomicznych oraz braku nowoczesnych programów równoważenia życia zawodowego i rodzinnego w krajach rozwijających się. Dane jakościowe z kolei, dostarczają nowych zmiennych potwierdzających słabość interakcji społecznych, które stanowią bazę dla powstawania braku równowagi na linii praca-dom, w której szala przechyla się zarówno na jedną, jak i na drugą stronę.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

HRM in healthcare: the role of work engagement / A. Shantz, K. Alfes, L. Arevshatian // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 274-295, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w opiece zdrowotnej: rola zaangażowania w pracę.

Ze względu na wzrastającą presję w kierunku ograniczania kosztów przy równoczesnej konieczności zapewnienia wysokiej jakości opieki zdrowotnej w krajach europejskich zaistniała potrzeba stworzenia odpowiednich systemów zarządzania zasobami ludzkimi, w celu odpowiedniego zorganizowania i wykorzystania zróżnicowanej pod względem kwalifikacji profesjonalnej kadry medyczno-opiekuńczej. Celem artykułu jest zaprezentowanie i przetestowanie modelu, w którym czynnik zaangażowania w pracę stanowi mediator relacji pomiędzy czterema praktykami w ramach zarządzania personelem a jakością opieki i bezpieczeństwa dwóch grup zawodowych, w ramach opieki medycznej: pielęgniarek i pracowników wsparcia administracyjnego. W analizach wykorzystano strukturalne modelowanie równości, w ramach opracowywania informacji z kwestionariuszy przeprowadzonych przez Narodową Służbę Zdrowia w Wielkiej Bry-

tanii, jako część Badania Personelu w tym sektorze zapoczątkowanego w 2011 r. Uzyskane rezultaty potwierdzają, że udział w szkoleniach, współuczestnictwo w podejmowaniu decyzji, szanse rozwoju oraz komunikacja, są pozytywnie związane z jakością opieki zdrowotnej i bezpieczeństwem, poprzez czynnik zaangażowania w pracę. Siła tych relacji zależy jedynie od pełnionej funkcji: pielęgniarskiej lub wsparcia administracyjnego.

The purpose of variable pay schemes and trade unions / A. Trif, J. Geary // *Empl. Relat.* - 2016, nr 2, s.182-199, tab. bibliogr.

Cel systemu wynagrodzeń zmiennych a związki zawodowe.

Artykuł wnosi swój wkład do debaty ze związkami zawodowymi, dotyczącej zgodności systemu wynagrodzeń zmiennych (VPS), poprzez analizę wpływu funkcji kierowniczej VPS (zwiększenia kontroli zarządzania nad pracownikami) i funkcji rynkowej VPS (przyciągnięcia i utrzymania odpowiednio wykwalifikowanych pracowników) na związki zawodowe. W tym celu wykorzystano krytyczną analizę przypadku dużej irlandzkiej instytucji finansowej z wieloma oddziałami. Przeprowadzono 60 szczegółowych wywiadów z kluczowymi stronami: związkami zawodowymi, menedżerami oraz zwykłymi pracownikami na różnych szczeblach hierarchii w organizacji, a także ankietę na wybranej grupie pracowników obsadzonych na różnych stanowiskach. Wyniki badań potwierdziły z góry założone oczekiwanie, że funkcja kierownicza VPS może mieć większy wpływ na zniszczenie związków niż funkcja rynkowa. Jedno-

częśnie analiza ujawniła, iż wzajemne oddziaływanie obu funkcji zmieniało się wraz z upływem czasu i różniło między poszczególnymi oddziałami. Było ono przede wszystkim uzależnione od stosunku przełożonych do użycia VPS i kontekstu rynkowego. Konsekwencje przesunięcia się akcentów ku kierowniczej funkcji VPS po kryzysie z roku 2008, mogły zostać tylko wstępnie ocenione, z uwagi na ramy czasowe zastosowane w badaniu. Artykuł wnosi swój wkład do istniejącej literatury przedmiotu w dwóch głównych kwestiach. Po pierwsze ujawnia, że funkcja rynkowa VPS służy celom przełożonych nie tylko poprzez pomaganie im w przyciąganiu, zatrzymywaniu i motywowaniu odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, ale także wspomaga ich w uzyskiwaniu większej kontroli nad kosztami pracy, co z kolei przynosi mieszane skutki związkom zawodowym. Po drugie, poza pragmatycznymi powodami podawanymi przez poprzednie badania, niniejsze wyniki pokazują, że tym co głównie decyduje o akceptacji VPS przez związki, są ich wcześniejsze niepowodzenia w walce z przyjęciem wynagrodzeń zmiennych. Związki zawodowe, przełożeni i pracownicy muszą się zastanowić nad potencjalnym rozdziwieniem pomiędzy zamierzonym celem VPS a ich realnym zastosowaniem, aby ocenić czy mogą one im przynieść potencjalne korzyści.

The role of privacy invasion and fairness in understanding job applicant reactions to potentially inappropriate/discriminatory interview questions / Kh. I. Ababneh, M.A. Al-Waqfi // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 392-418, rys. tab. bibliogr.

Rola wkraczania w prywatność a sprawiedliwość w rozumieniu reakcji aplikujących o zatrudnienie na potencjalnie niewłaściwe/dyskryminacyjne pytania w wywiadach.

Opierając się na teorii sprawiedliwości organizacyjnej oraz literaturze dotyczącej postrzegania prywatności w zatrudnieniu, autorzy pracy testują model wpływu potencjalnych niewłaściwych/dyskryminacyjnych pytań w wywiadach kandydatów do pracy, na postrzeganie firmy przez aplikujących oraz intencje ich zachowania się w tych przypadkach. W kontekście wielokulturowej siły roboczej w krajach rozwijających się, w badaniach przeprowadzono eksperymentalny projekt z wykorzystaniem studentów starszych lat poszukujących zatrudnienia w Zjednoczonych Emiratach Arabskich, w celu dokonania oceny ich reakcji na zadawane w wywiadach z pracodawcami pytania

o charakterze prywatnym/dyskryminacyjnym. Przeprowadzono analizę równości strukturalnej uzyskanych danych i przetestowano przyjęte hipotezy. Uzyskane rezultaty wskazują, że niewłaściwe/dyskryminacyjne pytania w wywiadach kandydatów do pracy, wpływają na postrzeganie przez aplikujących takich działań jako ingerowanie w ich prywatność, tym samym na postrzeganie sprawiedliwości i równości traktowania w firmie, w której się ubiegają o pracę. Kształtują się też ich poglądy na temat sposobów działania firmy i wpływają (wprawdzie niebezpośrednio) na zmniejszenie zainteresowania przez kandydatów zatrudnieniem się w niej.

Strategic implications of HR role management in a dynamic environment / C. Sheehan [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 353-373, rys. tab. bibliogr.

Strategiczne implikacje roli zarządzania zasobami ludzkimi w dynamicznym środowisku pracy.

Celem artykułu było rozważenie wpływu roli przeciążenia w zarządzaniu zasobami ludzkimi i konfliktu ról w jego ramach na funkcje procesu kierowania personelem w ramach strategicznego podejmowania decyzji, a także to w jaki sposób warunki dynamiki środowiska pracy łagodzą wpływ konfliktu ról w ramach tego systemu zarządzania oraz przeciążenia nim. Autorzy gromadzili dane z dwóch źródeł, od starszych zarządzających zasobami ludzkimi oraz zespołu zarządzających najwyższego szczebla. Ogółem zbadano 180 zarządzających kadry wykonawczej oraz 109 członków zespołów w 102 firmach. Rezultaty analiz wskazują, że nie znajduje potwierdzenia hipoteza o negatywnych związkach pomiędzy rolą zarządzania zasobami ludzkimi a zaangażowaniem w strategiczne podejmowanie decyzji, ale nie zauważono także łągo-

dzącego wpływu dynamiki środowiska pracy. Wręcz odwrotnie im większa dynamika, tym większe negatywne relacje pomiędzy czynnikami. Badania te rzucają nieco światła na potencjalną wartość systemów zarządzania personelem dla powstawania konfliktu ról w dynamicznym środowisku pracy, ale autorzy postulują dalsze analizy o charakterze długofalowym w tej dziedzinie.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 14.

Social effects in employer learning: an analysis of siblings / N. Rao // *Labour Econ.* - 2016, vol. 38, s. 24-36, tab. bibliogr.

Spoleczne skutki uczenia się pracodawców: analiza osób spokrewnionych.

Artykuł analizuje, w jakim stopniu płace mogą być uzależnione od informacji na temat osobistych kontaktów, relacji rodzinnych czy stopnia pokrewieństwa. Autor bada rolę nepotyzmu (rozumianego tutaj jako nierówne traktowanie ze względu na koneksje rodzinne, ale nie w znaczeniu faworyzowania członków swojej rodziny, ale raczej wyróżniania jednych krewnych wyższym wynagrodzeniem, a innych dyskryminowania w tym zakresie). W swoich analizach rozwija teorię rynku pracy o niedoskonałej informacji, na którym spokrewnione ze sobą osoby mają nierówne szanse. W artykule zbadano regulacje płacowe w ramach dwóch alternatywnych procesów: indywidualnego uczenia się pracodawcy (zdobywania informacji o pracownikach od nich samych) oraz uczenia się społecznego (uzyskiwania informacji o pracownikach od ich krewnych). Wykorzystując dane pochodzące z Krajowego Badania Populacji z 1979 z USA autor

testuje formy statystycznego nepotyzmu, w ramach których efektywność jednego krewnego przekłada się na wartość drugiego i odwrotnie. Jak wynika z analiz, wartość starszego krewnego ma większy wpływ na wartość (płace) młodszego i odwrotnie. W efekcie nie są oni traktowani w sposób równy i sprawiedliwy przez tego samego pracodawcę, na podstawie uzyskanych przez niego informacji o charakterze bardziej społecznym niż zawodowym.

Wealth effects on job preferences / L. Haywood // *Labour Econ.* - 2016, vol. 38, s. 1-11, rys. tab. bibliogr.

Wpływ posiadanych zasobów finansowych na preferencje zawodowe.

Preferencje dotyczące typów podejmowanych prac i zawodów w dużej mierze zależą od uwarunkowań finansowych i niefinansowych zarówno oferowanego zajęcia, jak i posiadanych zasobów materialnych i związanego z nimi statusu społecznego osób poszukujących zatrudnienia. Wariacje w zakresie posiadanych zasobów finansowych wpływają na zmiany w zakresie wagi, jaką posiada oferowane przez pracodawcę wynagrodzenie dla danej osoby, jako formy motywacji do pracy. Hipoteza ta jest testowana w artykule doświadczalnie, z wykorzystaniem ograniczonych modeli form poszukiwania zatrudnienia, w których zróżnicowane poziomy rezygnacji z pracy umożliwiają identyfikację gotowości pracodawcy do „płacenia” niefinansowymi aspektami pracy. Uzyskane rezultaty wskazują na marginalną gotowość pracowników na motywowanie się satysfakcją zawodową z pracy jako taką, częściej motywację stanowią

raczej dogodne godziny zatrudnienia, ale czynnikiem decydującym dla osób posiadających zasoby finansowe, które osiągnęły określony status społeczny jest przede wszystkim jakość pracy rozumiana jako zatrudnienie wysoko płatne.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 6, 18.

Competencies of older workers and its influence on career success and job satisfaction /
S. Hennekam // *Empl. Relat.* - 2016, nr 2, s. 130-146, tab. bibliogr.

Kompetencje starszych pracowników i ich wpływ na zawodowy sukces oraz satysfakcję z pracy.

Spółeczeństwo starzeje się a więc starsi pracownicy stają się znaczną częścią siły roboczej. Do tej pory przeprowadzono wiele badań dotyczących tego, jak zatrzymać takich pracowników lub co sprawia, że chcą oni kontynuować swoją karierę zawodową. Do tej pory niewiele było jednak wiadomo na temat tego, co tak naprawdę wpływa na zawodowy sukces starszych pracowników. Jest to tym istotniejsze, iż kompetencje pracowników i ich wpływ na oba komponenty zawodowego sukcesu zmieniają się wraz z wiekiem. W wielu badaniach brano też pod uwagę głównie umiejętności twarde, choć w ostatnich latach to miękkie kompetencje zyskują na znaczeniu. Artykuł bada wpływ takich miękkich kompetencji jak motywacja, prawość i umiejętności społeczne na

wewnętrzny i zewnętrzny sukces zawodowy. Ankiety potrzebne do przeprowadzenia badania zostały wypełnione przez 1112 osób powyżej czterdziestego piątego roku życia. Wszystkie osoby biorące udział w badaniu były zarejestrowane w holenderskiej agencji pracy specjalizującej się w znalezieniu zatrudnienia dla starszych pracowników. Po przeanalizowaniu ankiet z użyciem metody regresji wielorakiej okazało się, że wszystkie trzy kompetencje mają pozytywny wpływ na satysfakcję z pracy. Ponadto motywacja i umiejętności społeczne wiążą się także z zewnętrznym sukcesem zawodowym, w którym prawość nie odgrywa żadnej roli. Aby mieć dokładniejsze spojrzenie na tę kwestię należałoby przeprowadzić kolejne badania z użyciem innych metod, innych środowisk oraz grup wiekowych.

Employee beliefs regarding the impact of unconventional appearance on customers in Mexico and Turkey / K. Karl, J. Van Eck Peluchette, L. McIntyre Hall // *Empl. Relat.* - 2016, nr 2, s.163-181, rys. tab. bibliogr.

Opinie pracowników na temat wpływu ich niekonwencjonalnego wyglądu na klientów w Meksyku i Turcji.

Rosnące rozpowszechnienie oznak niekonwencjonalnego wyglądu (np. tatuaży, kolczyków, nienaturalnego koloru włosów, alternatywnych ubrań) wśród pracowników, budzi niepokój pracodawców, ponieważ są one często negatywnie postrzegane przez klientów. Artykuł analizuje opinie pracowników na temat wpływu ich niekonwencjonalnego wyglądu na postrzeganie przez klientów jakości świadczonej usługi. Z uwagi na fakt, że większość badań dotyczących wyglądu pracowników została przeprowadzona w Stanach Zjednoczonych, autorzy zdecydowali się na analizę sytuacji w Meksyku i Turcji. Wzięli pod uwagę płeć, wiek i stanowisko pracowników. Badanie zostało przeprowadzone na grupie 295 pracowników biurowych zatrudnionych w różnych sektorach

usług. Odpowiadali oni na pytanie, jak osiem czynników wyglądu pracownika może wpłynąć na postrzeganie przez klienta jakości świadczonej usługi. Tych osiem czynników to: tatuaże, kolczyki na twarzy, niekonwencjonalny kolor włosów, niekonwencjonalna fryzura, spodnie dresowe, ubrania z dziurami lub podarte ubrania, które pokazują talię, pępek lub dekolt oraz uniform. Zarówno w Turcji jak i w Meksyku pracownicy stwierdzili, iż uniform ma pozytywny wpływ na postrzeganie przez klienta jakości świadczonej usługi, a pozostałe siedem oznak niekonwencjonalnego wyglądu pracownika ma wpływ negatywny. Wykazano także znaczące różnice jeśli chodzi o kraj, płeć, wiek i stanowisko. Autorzy artykułu są zdania, że potrzebne są dalsze badania na bardziej zróżnicowanej grupie pracowników, pochodzących z różnych krajów i kultur. Przyszłe badania powinny także wziąć pod uwagę różnice w rodzaju organizacji, jej kultury oraz typie pracy. Alternatywna moda i wygląd mogą cieszyć się dużą popularnością, ale istnieje ryzyko jak zostaną odebrane przez klientów i kolegów z pracy.

An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work / L.K. Harju, J.J. Hakanen // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 374-391, rys. tab. bibliogr.

Pracownik, którego tam nie było: studium znudzenia pracownika biurowego („białego kołnierzyka”).

Znudzenie pracą stanowi stan braku motywacji w zatrudnieniu, w którym pracownik traci zainteresowanie jakimikolwiek działaniami i ma trudności z koncentracją na zadaniach, jakie przed nim stoją. Mimo, iż najnowsze prace badawcze w tej dziedzinie wskazują, że znudzenie pracą może dotyczyć prawie wszystkich dziedzin gospodarki, niniejsze studium bada doświadczenia w tym zakresie tzw. białych kołnierzyków – pracowników biurowych i administracyjnych. Celem pracy jest dokonanie konceptualizacji znudzenia pracą, jego podłoża, tj. czynników mogących wywoływać ten stan u zatrudnionego. Studium wykorzystuje dane pochodzące z 13 wywiadów w grupach pracowników biurowych czterech wybranych firm, na temat odczuwania przez nich znudzenia wykonywaną pracą. Uzyskane rezultaty wskazują na istnienie trzech typów

znudzenia pracą. Każdy z nich ma inny wymiar czasowy inercji, przyśpieszenia, zwolnienia i zaniechania działań w pracy. Są one wywoływane odmiennymi czynnikami, które ściśle wiążą się z indywidualnymi zdolnościami pracownika, cechami jego charakteru, rodzajem wykonywanej pracy i doświadczaniem czasu.

Exploring employees' responses to unmet job expectations: the moderating role of future job expectations and efficacy beliefs / C. Maden, H. Ozcelik, G. Karacay // *Pers. Rev.* - 2016, nr 1, s. 4-28, rys. tab. bibliogr.

Badanie reakcji pracowników na niespełnione oczekiwania w pracy: moderacyjna rola oczekiwań wobec przyszłej pracy i wiary we własną skuteczność.

W dobie globalizacji i szybkich zmian organizacyjnych zachodzących w firmach pracownicy są mniej lojalni wobec pracodawców i decydują się na zmianę pracy w momencie kiedy obecne zatrudnienie nie spełnia ich oczekiwań. Spełnianie takich oczekiwań stało się ważną kwestią w wielu organizacjach, gdyż niespełnione pragnienia są dla firmy kosztowne i uciążliwe. Artykuł bada moderacyjną rolę oczekiwań dotyczących przyszłego zatrudnienia i wiary we własną skuteczność w reakcjach pracowników na pracę, która jest daleka od ich oczekiwań, np. wyczerpanie emocjonalne, brak satysfakcji z pracy, a także chęć złożenia wypowiedzenia. Analizowane jest także zagadnienie, czy i jak doświadczenie zawodowe wpływa na wzajemne oddziaływanie niespeł-

nionych oczekiwań oraz wiarę we własną skuteczność na reakcje pracowników. Wyniki wskazują na silniejszy związek pomiędzy niespełnionymi oczekiwaniami, wyczerpaniem emocjonalnym i satysfakcją z pracy u tych pracowników, którzy mieli bardziej pozytywne oczekiwania wobec przyszłej pracy. Dodatkowo, udowodniono, że wiara we własną skuteczność ma wpływ na związek pomiędzy niezaspokojonymi potrzebami w pracy a chęcią jej zmiany. U pracowników z większym doświadczeniem zawodowym rola pomiędzy wiarą w skuteczność a reakcją była większa. Artykuł stwierdza, że organizacje powinny pokierować oczekiwaniami pracowników wobec przyszłego zatrudnienia, w szczególności jeśli mają oni wyższy poziom świadomości własnej skuteczności i duże doświadczenie zawodowe. Przedstawione badania to jedna z pierwszych prób doświadczalnego zbadania różnic pomiędzy pracownikami, w reakcjach na niespełnione oczekiwania dotyczące pracy.

High performance work systems, employee well-being, and job involvement : an empirical study / L-Ch. Huang [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 296-314, rys. tab. bibliogr.

Systemy pracy wysokiej jakości, samopoczucie pracownika, a zaangażowanie w pracę: studium doświadczalne.

Uwzględniając ogromną rolę systemów pracy wysokiej jakości wdrażanych zwłaszcza w korporacjach wielonarodowych, w odniesieniu do możliwości sprostania przez te firmy wymogom konkurencyjności, artykuł prezentuje wnioski z badań nad zależnościami pomiędzy tymi rozwiązaniami organizacyjnymi, samopoczuciem pracownika a jego zaangażowaniem w pracę. Podkreślając zwłaszcza argument mówiący o tym, że szczęśliwi pracownicy to produktywni pracownicy, autorzy artykułu proponują określenie mediatora wielopoziomowych relacji pomiędzy systemami zarządzania zasobami ludzkimi a zaangażowaniem w pracę zatrudnionych. W celu przeprowadzenia

analiz rozprawdzono kwestionariusze w wybranej grupie 451 pracowników i 50 zarządzających personelem profesjonalistów z 50 firm reprezentujących trzy największe sektory przemysłu: produkcję dóbr, finanse i usługi na Tajwanie. Uzyskane rezultaty ujawniły, że można dokonać identyfikacji znaczących dla pracownika czynników wpływających na jego samopoczucie, uwzględniając teorię planowanego zachowania oraz pozytywnej psychologii, co potwierdzają zgromadzone dane doświadczalne wielo-poziomowego wpływu zarządzania zasobami ludzkimi na samopoczucie pracownika i jego zaangażowanie w pracę.

Job satisfaction: how crucial is participative decision making? / G. Pacheco, D. Webber // *Pers. Rev.* - 2016, nr 1, s. 183-200, rys. tab. bibliogr.

Zadowolenie z pracy: jak bardzo istotne jest partycypacyjne podejmowanie decyzji?

Wiele badań podkreśla korzyści jakie ma organizacja z zadowolonego pracownika. Nic więc dziwnego, że satysfakcja z pracy stała się istotną kwestią dla kierownictwa, a jedną ze strategii stosowanych przez wiele organizacji jest pozwolenie pracownikom na uczestniczenie w procesie podejmowania decyzji dotyczących miejsca pracy. Według literatury przedmiotu takie uczestniczenie powinno zwiększyć zadowolenie z pracy poprzez zaspokojenie wyższych potrzeb oraz autoekspresji zatrudnionych. Dotychczasowe badania empiryczne są nieliczne, przestarzałe oraz ograniczone do konkretnej firmy lub przemysłu, co utrudnia generalizację wyników. Artykuł prezentuje badania dotyczące wpływu poczucia możliwości podejmowania ważnych dla firmy decyzji przez pracownika na zadowolenie z pracy. Przeanalizowano dane pochodzące z czwar-

tej fali Europejskiej Ankiety Wartości i użyto regresji probitowej dwuzmiennowej, aby zarejestrować nieobserwowalną heterogeniczność. Porównanie modeli jednozmiennych i dwuzmiennych regresji probitowych ujawniło, iż wyniki tych pierwszych cechują się negatywną stronniczością, co potencjalnie może oznaczać, że poprzednie prace badawcze mogły nie doceniać wpływu partycypacyjnego podejmowanie decyzji na poczucie zadowolenia z pracy. Jednocześnie ustalono, że czynniki socjodemograficzne i związane z charakterystyką pracy, mają taki sam wpływ na zadowolenie z pracy, niezależnie od tego czy pracownik ma dostęp do partycypacyjnie podejmowanych decyzji. Jest to ważne odkrycie, gdyż sugeruje, że o ile możliwość partycypacyjnego podejmowania decyzji jest istotną wartością w zwiększaniu poczucia satysfakcji z pracy, to kierownicy nie powinni zapominać o indywidualnych i sytuacyjnych zmiennych, które okazały się być ważne dla pracowników w dotychczasowych badaniach. Jednakże badania pokazały, że efekt krańcowy poniżej przeciętnego uczestnictwa w podejmowaniu decyzji ma istotnie negatywny wpływ na zadowolenie z pracy (prawie trzy razy większy niż kolejny duży efekt krańcowy oszacowany przez model), co podkreśla jak bardzo kluczowe dla pracowników są programy, które pozwalają na partycypacyjne podejmowanie decyzji.

The longitudinal development of employee well-being: a systematic review / A. Maki-kangas [et al.] // *Work Stress*. - 2016, nr 1, s. 46-70, tab. bibliogr.

Długookresowy rozwój samopoczucia pracownika: przegląd systematyczny.

Artykuł stanowi systematyczny przegląd wyników badań na temat długookresowego rozwoju samopoczucia pracownika, biorąc pod uwagę wpływ czasu wolnego, wieku i zmian zatrudnienia. Wysokojakościowe studia empiryczne, koncentrujące się na samopoczuciu emocjonalnym pracownika opierają się na złożonym modelu oraz wykorzystaniu narzędzi pomiarowych dwóch wybranych punktów czasowych, wyodrębnionych z ośmiu baz danych. Systematyczne analizy 40 studiów badawczych w tym zakresie ujawniają, że poziom dobrego samopoczucia pracownika jest na ogół wysoki (w 50% badanych przypadków), cechujący się niestalością o charakterystycznej krzywej. Wiek i zmiany typu pracy stanowią w świetle przeprowadzonych badań, najważniejsze czynniki wpływające na zakłócenie tej stabilności: młodszy pracownicy i ci, którzy często zmieniają miejsce zatrudnienia mają tendencję do większej niestalości

samopoczucia, niż pracownicy starsi oraz ci, którzy są zatrudnieni w jednej firmie już od dłuższego czasu. Uzyskane rezultaty badań wskazują, że wskaźniki samopoczucia emocjonalnego pracowników (wypalenie, zaangażowanie, satysfakcja zawodowa) mogą być efektywnie wykorzystywane w przyszłych analizach mierzących zmiany w zakresie długookresowego samopoczucia pracownika. Wyznaczono nawet siedem ścieżek dalszych prac badawczych bazujących na tej metodologii.

The mediating role of distributive justice perceptions in the relationship between emotion regulation and emotional exhaustion in healthcare workers / D. Martinez-Inigo, P. Totterdell // *Work Stress*. - 2016, nr 1, s. 26-45.

Mediacyjna rola postrzegania sprawiedliwości dystrybucyjnej w firmie w relacjach pomiędzy regulacją emocji a wyczerpaniem emocjonalnym u pracowników opieki zdrowotnej.

Artykuł proponuje wykorzystanie w badaniach strategii regulacji emocji przez pracowników w zawodach sektora usług, ponieważ są one determinowane sposobem postrzegania przez nich sprawiedliwości dystrybucyjnej w firmie, a także jasnością kontaktów z klientami. Opierając się na teorii wymiany społecznej oraz modelach samokontroli, artykuł analizuje, czy i w jakim stopniu typ strategii regulacji emocji, który wykorzystują pracownicy, wynika z wymogów natury emocjonalnej charakteru ich pracy i wpływa na postrzeganie przez nich przynajmniej częściowo sprawiedliwości dystrybucyjnej (tzn. czy klienci odpowiadają pozytywnie na ich wysiłki). Autorzy analizują

także, czy te sposoby postrzegania pełnią rolę mediacyjną w relacjach pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem. Aby ostatecznie przetestować doświadczalnie uzyskane wyniki, przeprowadzono długookresowe badanie wybranej grupy pracowników podstawowej opieki zdrowotnej w Hiszpanii (lekarzy ogólnych i pielęgniarek, ogółem 233 osoby). Rezultaty studium wskazują, że relacje pomiędzy regulacją emocji a emocjonalnym wyczerpaniem, były łagodzone przez postrzeganie sprawiedliwości dystrybucyjnej. Zauważono pośredni wpływ tego czynnika na wyczerpanie emocjonalne i ogólne samopoczucie pracownika.

Organizational constraints: a meta-analysis of a major stressor / Sh. Pindek, P.E. Spec-
tor // *Work Stress.* - 2016, nr 1, s. 7-25, tab. bibliogr.

Uwarunkowania organizacyjne: meta-analiza największych stresorów.

Uwarunkowania organizacyjne wpływające na powstawanie czynników stresogennych w firmie odzwierciedlają te aspekty środowiska pracy, które wpływają, a nawet mogą zakłócać efektywne wykonywanie zadań przez pracownika. Prezentowana meta-analiza dokonuje podsumowania wyników badań, dotyczących relacji uwarunkowań organizacyjnych z innymi zmiennymi wpływającymi na produktywność pracownika, z wykorzystaniem pięciu wybranych metod badawczych, z 84 raportów zawierających dane pochodzące od 119 firm (33 998 pracowników). Jak wynika z rezultatów analiz, ramy kształtujące układ pomiędzy stresorami a wywoływanym napięciem, oddziałują na zachowania pracownika (wywołują niechęć do pracy, bezproduktywność), prowokują negatywne reakcje fizyczne (symptomy somatyczne) oraz psychologiczne (złe emocje i niezadowolenie z pracy), co wpływa na oddziaływanie innych zmiennych związanych

z ogólnym samopoczuciem pracownika. Zauważono także relacje z czynnikami dotyczącymi środowiska pracy, demograficznymi, w tym z cechami charakteru i osobowości jednostki, za wyjątkiem płci. Szereg analiz o charakterze regresywnym i relatywnych porównań opierających się na meta-analitycznych korelacjach pokazuje, że uwarunkowania organizacyjne mają wyjątkowy wpływ na powstawanie klimatu w firmie, niezależnie od innych czynników stresogennych.

Perceptions of time at work: why the clock ticks differently for men and women when they are not working at work / A. Isidoro Ferreira, J. Diniz Esteves // *Pers. Rev.* - 2016, nr 1, s. 29-50, rys. tab. bibliogr.

Postrzeganie upływu czasu w pracy: dlaczego zegar bije inaczej dla mężczyzn i kobiet kiedy nie pracują w pracy.

Zdania co do tego, czy czynności takie jak prywatne rozmowy telefoniczne, surfowanie po Internecie, umawianie się na prywatne spotkania lub rozmowa ze współpracownikami, mogą odciągać uwagę od pracy, są podzielone. Pamiętając o tym, autorzy badają różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w wykonywaniu powyższych czynności, a także motywacje stojące za załatwianiem prywatnych spraw w pracy oraz opisują postrzeganie przez pracowników ilości czasu jaki spędzili na czynnościach niezwiązanych z pracą. Dane zebrano od 35 osób pracowników portugalskiej firmy informatycznej. Zastosowano metodę etnograficzną, która polegała na pięciodniowej bezpośredniej obserwacji (zebrano około 175 obserwacji) oraz ankietę zawierającą pytania otwarte.

Analiza danych ujawniła, że podczas pięciodniowego tygodnia pracy, z 8 godzin przeznaczonych na pracę dziennie pracownicy spędzają około 58 minut na prywatnych czynnościach nie związanych z pracą. W ciągu tej jednej godziny rozmawiają z kolegami z pracy, korzystają z Internetu lub robią sobie przerwy na papierosa czy kawę. Okazało się, że pracownicy uważali, iż poświęcają mniej czasu czynnościom osobistym, niż w rzeczywistości. Przedstawione badania wnoszą wkład do literatury przedmiotu poświęconej zarządzaniu zasobami ludzkimi ponieważ ujawniają, jak bardzo mylą się pracownicy w dokładnym określaniu czasu, który poświęcają w pracy na załatwienie prywatnych spraw. Dodatkowo badania podkreślają istotność brania pod uwagę indywidualnych motywacji przy rozpatrywaniu różnic między kobietami a mężczyznami w poświęcaniu czasu czynnościom nie związanym z pracą. Niniejsze badania omawiają konsekwencje dla praktyków i zarysowują sugestie dla przyszłych prac badawczych.

Recovery after work experiences, employee well-being and intent to quit / P. Singh, R.J. Burke, J. Boekhorst // *Pers. Rev.* - 2016, nr 2, s. 232-254, tab. bibliogr.

Odnowa po negatywnych doświadczeniach zawodowych, dobre samopoczucie pracownika, a intencje odejścia z zatrudnienia.

Wiele dotychczasowych badań wskazuje, że przeżycia psychiczne określane jako regeneracja po stresie, ograniczają zmęczenie i wypalenie zawodowe pracownika i poprawiają znacznie jego samopoczucie. Celem artykułu jest dokonanie wkładu do literatury przedmiotu, poprzez analizę kilku zmiennych i konsekwencji czterech cech odpowiadających doświadczeniu regeneracji psychicznej: psychologiczne oderwanie, relaksacja, zapanowanie nad problemem oraz kontrola. Dane do badań z wykorzystaniem kwestionariusza, zebrano od 290 pracowników personelu pielęgniarstwa w szpitalach. Następnie w celu potwierdzenia postawionych hipotez, przeprowadzono analizę regresji hierarchicznej. Uzyskane rezultaty wskazują, że wspomniane cztery symptomy odnowy

psychicznej po przeżytym stresie w zatrudnieniu, w dużej mierze kształtują się pod wpływem czynników indywidualnych (statusu zawodowego, poziomu wykształcenia). Zaangażowanie w pokonanie stresu ułatwiało pokonanie go, natomiast intensywność pracy negatywnie wpływała na możliwość oderwania się od problemów i relaksację. Umiejętność radzenia sobie z negatywnymi przeżyciami w pracy i odnowa psychiczna, wpływała na ograniczenie intencji odejścia z zatrudnienia oraz poprawę samopoczucia.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 43.

Effective protection of workers' health and safety in global supply chains / G.D. Brown // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 35-53 bibliogr.

Skuteczna ochrona w zakresie bhp pracowników globalnych dostawców produktów sieciowych.

Na przestrzeni ostatnich 20 lat produkcja przemysłowa różnorodnych dóbr w gospodarce globalnej, została przesunięta ze stosunkowo dobrze zarządzanych, objętych regulacjami ochrony pracowniczej, oferujących wysokie płace fabryk, w których dominowały związki zawodowe, do państw trzeciego świata. W przeważającej mierze w ramach zakładów produkcji przemysłowej w tym regionie brak jest wystarczającej ochrony pracowników w zakresie bhp, a płace są skrajnie niskie. Stąd pojawiające się od jakiegoś czasu międzynarodowe inicjatywy oddziałów korporacyjnych mające na celu objęcie programami odpowiedzialności społecznej (CSR programmes) wszystkie komórki sektora globalnych dostawców produktów sieciowych. Podejście to jednak

tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na poprawę warunków pracy w oddziałach firm zlokalizowanych w krajach trzeciego świata. Odmienne stanowisko koncentracji działań na rzecz pracowników reprezentuje Maquiladora Health and Safety Support Network (MHSSN) – sieć bhp, której celem jest wykreowanie pracownika wiedzy, dobrze poinformowanego i aktywnie uczestniczącego w procesie produkcji w fabrykach we wszystkich oddziałach i na wszystkich szczeblach produkcji przemysłowej globalnych sieci. Pracownicy ci zostaliby zapoznani z koncepcjami bhp, ryzykiem i systemami kontroli w tym zakresie oraz przysługującymi im prawami w tej dziedzinie. Artykuł prezentuje wyniki studiów przypadków budowania systemów tego rodzaju aktywności przez MHSSN i organizacje partnerskie pracowników w Meksyku, Indonezji, Chinach, Republice Dominikany i Bangladeszu.

New life for the ILO Tripartite Declaration on Multinational Enterprises and Social Policy / A. Biondi // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 105-116 bibliogr.

Nowe życie Trójsstronnej Deklaracji ILO dotyczącej Przedsiębiorstw Wielonarodowych.

Globalizacja sieci dostawców dóbr przemysłowych oraz potrzeba zabezpieczenia godziwych warunków pracy w ramach globalnych linii produkcyjnych wymusiła na Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) stworzenie Kalendarza Godziwej Pracy ILO, w tym zaplanowanie na Międzynarodowej Konferencji Pracy w ramach 105 sesji w czerwcu 2016 r. dyskusji na ten temat. Klasyczne środki działania ILO na rzecz poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach wielonarodowych polegały dotychczas na skodyfikowaniu określonych wytycznych oraz stworzeniu mechanizmów kontroli. Najślabiej koncentrowano się na promocji Trójsstronnej Deklaracji ILO Zasad Działania Przedsiębiorstw Wielonarodowych w kwestii Polityki Socjalnej (Deklaracja MNE), przyjętej w 1977 r. Artykuł dowodzi, że po dokonaniu dokładnego przeglądu zarówno

tekstu deklaracji, jak i dokumentów wykonawczych, wspomniana deklaracja powinna zostać włączona w przyszłościowy pakiet inicjatyw podejmowanych przez ILO w odpowiedzi na wyzwania związane z niskopłatnym zatrudnieniem złej jakości, w globalnych systemach produkcyjnych.

Organisational safety climate and occupational accidents and injuries: an epidemiology-based systematic review / S. Leita, B.A. Greiner // *Work Stress*. - 2016, nr 1, s. 71-90, tab. bibliogr.

Klimat bezpieczeństwa organizacyjnego a wypadki przy pracy: epidemiologia oparta na systematycznym przeglądzie.

Powszechnie wśród praktyków i teoretyków bhp uważa się, że dobry klimat w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy skutkuje poprawą tegoż bezpieczeństwa. Jednakże brak jest systematycznego i szczegółowego przeglądu podsumowującego i oceniającego naukowe dane potwierdzające istnienie tego typu relacji. Prezentowane w studium badania, stanowią próbę wypełnienia tej luki, dokonując w sposób naukowy przeglądu związków pomiędzy klimatem bezpieczeństwa a przypadkami wypadków przy pracy. Podstawę tego rodzaju badań ilościowych stanowi dziewięć baz danych. Po dokonaniu selekcji jakości wybranych studiów, zanalizowano ostatecznie 17 opracowań badawczych w tym zakresie. Ocena jakościowa uwzględniła doniesienia i wytyczne

raportu „Wzmocnienie w zakresie Raportowania Studiów Obserwacyjnych (STROBE), który uwzględniał 9 kryteriów oceny oraz narzędzia ewaluacyjne z Uniwersytetu w Cardiff Weightmana, Manna, Sandera&Turleya. Podsumowanie o charakterze ewaluacyjnym podkreśla, że 15 z 17 badanych studiów dostarcza częściowego lub pełnego potwierdzenia związków kultury bezpieczeństwa w firmie z poziomem wypadków przy pracy, naukowe wsparcie dla tych doniesień nie jest jednak ostateczne, ponieważ brak jest jednoznacznego związku przyczynowego pomiędzy tymi dwiema zmiennymi. Stąd postulowana przez autorów konieczność prowadzenia dalszych badań doświadczalnych w tym zakresie.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Accommodating social security and freedom of religion / D. Pieters // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 3, s. 316- 337 bibliogr.

Przystosowanie zabezpieczenia społecznego a wolność religijna.

Autor pracy bada, w jaki sposób krajowe i europejskie prawo (ustawodawstwo UE) reguluje sytuacje, w których prawo do zabezpieczenia społecznego wchodzi w konflikt z wyznawaną przez pracowników religią. Artykuł rozpoczyna się od dokonania wyjaśnień terminologicznych, co należy rozumieć jako „zabezpieczenie społeczne” oraz „wolność religijna”. Następnie prezentuje on przykłady obszarów rzeczywistego lub domniemanego konfliktu pomiędzy prawem do wyznawania religii a ustawodawstwem socjalnym, odnosząc się do prawa casusów oraz praktyki w tym zakresie, w wielu krajach Europy Zachodniej. Następnie, w sposób szczegółowy analizuje religijne cele udziału w systemie zabezpieczenia społecznego, podając definicje użyteczności pracy z perspektywy religijnej oraz systemu ubezpieczeń zdrowotnych w świetle założeń religijnych. W konkluzji, podejmuje próbę poszukiwania właściwych metod badaw-

czych tego zagadnienia, które pomogłyby stworzyć rozwiązania prawne ułatwiające łagodzenie sporów i napięć w obszarach prawa zabezpieczenia społecznego i wolności religijnej.

The effects of pension changes on age of first benefit receipt: regression discontinuity evidence from repatriated ethnic Germans / P.A. Puhani, F. Tabbert // *Labour Econ.* - 2016, vol. 38, s. 12-23, rys. tab. bibliogr.

Wpływ zmian w systemach emerytalnych na wiek pobierania pierwszego świadczenia: regresja w zakresie danych o niekorzystaniu ze świadczeń wśród repatriowanych etnicznych Niemców.

W celu dokonania rzetelnych szacunków wpływu przeprowadzonych głębokich cięć w zakresie świadczeń emerytalnych w Niemczech na wiek osób pobierających pierwsze świadczenie z tego tytułu, autorzy pracy przeprowadzają dwa naturalne eksperymenty, w których symulowane cięcia dotyczyły wybranej grupy pracowników, tj. repatriowanych etnicznych Niemców. Mimo, iż emerytury w ramach eksperymentu zostały obniżone o około 12%, nie odnotowano regresji w zakresie zahamowania wieku niekorzystania z pierwszego świadczenia w badanej grupie pracowników. Opierając się na dodatkowych danych z innych źródeł zauważono także, iż prawie wszyscy badani

repatriowani etniczni Niemcy decydowali się na zakończenie okresu zatrudnienia w momencie, gdy tylko uzyskali uprawnienia emerytalne, zwłaszcza, że należeli do nisko wykwalifikowanej siły roboczej. Uzyskane rezultaty potwierdzają, że osoby wykonujące niskopłatne prace, w efekcie przeprowadzonej reformy systemu emerytalnego i cięć wysokości świadczeń, zostały zamknięte w swoistej pułapce jedyne go korzystnego dla nich rozwiązania finansowego, aby przejść na emeryturę najszybciej, jak to tylko możliwe.

Non-contributory pensions / S. Galiani, P. Gertler, R. Bando // *Labour Econ.* - 2016, vol. 38, s. 47-58, rys. tab. bibliogr.

Nieskładkowe systemy emerytalne.

Tworzenie nieskładkowych systemów emerytalnych stało się bardzo popularne w wielu krajach walczących z problemem ubóstwa na dużą skalę. W tym typie programów emerytalnych wysokość świadczeń emerytalnych zależy nie od regularności opłacanych składek od wynagrodzenia przez całe życie zawodowe, ale od wieku i poziomu dochodu. Opierając się na danych pochodzących z Mexico's Adultos Mayores Program – systemu przepływu pieniędzy dla osób starszych na obszarach wiejskich (powyżej 70 lat i starszych), autorzy pracy dokonują oceny efektów programu w postaci poziomu samopoczucia osób nim objętych. Rozwijając eksperyment badawczy twórcy artykułu uwzględniają program emerytalny, obejmujący określony region geograficzny i osoby w ramach kryterium wiekowego. W efekcie zauważono, że zdrowie psychiczne i stan umysłowy osób starszych w ramach programu znacząco się poprawiły, co wykazuje

spadek dolegliwości tego rodzaju o 12% na Skali Depresji Geriatrycznej. Autorzy pracy zaobserwowali także, iż dochody z pracy płatnej wprawdzie obniżyły się u tych osób o 20%, ale wiele z nich ograniczyło swoją aktywność zawodową do interesów rodzinnych, a gospodarstwa domowe odnotowały wyższy poziom wydatków konsumpcyjnych o 23%. Jak wynika z analiz, nieskładkowe systemy emerytalne skierowane do osób najbiedniejszych w krajach rozwijających się, poprawiają samopoczucie osobom starszym bez bezpośrednio podejmowanych działań na rzecz zwiększenia ich zarobków, czy oszczędności przyszłych uczestników programów.

Optimal unemployment insurance: consumption versus expenditure / R. G. Campos, I. Reggio // *Labour Econ.* - 2016, vol. 38, s. 81-89, tab. bibliogr.

Optymalne ubezpieczenie od bezrobocia: konsumpcja kontra wydatki.

Autorzy pracy dokonują oceny optymalnego systemu ubezpieczenia od bezrobocia, w ramach rozróżnienia pomiędzy konsumpcją a wydatkami. W swoich analizach stosują formułę „wystarczającej statystyki” dla określenia poziomu optimum w wypadku tego ubezpieczenia, wyrażanego w kategoriach obserwowanych zmiennych, które mogą być zastosowane w pracy badawczej. Ostatnie badania w tym zakresie pokazują, że gospodarstwa domowe osób bezrobotnych wydają mniej na konsumpcję, niż gospodarstwa domowe osób pracujących. Uzyskane rezultaty niniejszych badań ujawniają dwa przeciwstawne efekty optymalnego poziomu ubezpieczenia od bezrobocia. Z jednej strony świadczenia ograniczające poziom konsumpcji zidentyfikowane na podstawie danych o wydatkach, przeważają nad korzyściami płynącymi z optymalnego ubezpieczenia. Z drugiej strony jednak, korzyści z niego są tym większe, im bardziej

mogą napędzić poziom konsumpcji u bezrobotnego. W optymalnych wzorcach ubezpieczeń dominuje jedna ze wspomnianych tendencji w zależności od funkcji wykorzystania ubezpieczenia. Autorzy pokazują, że niechęć do ewentualnego ryzyka przeważa w przypadku dominacji pierwszej z opisywanych wyżej tendencji, prowadząc do kształtowania się niższych poziomów optymalnego ubezpieczenia od bezrobocia.

Pension rights and entitlement conversion ('invaren'): lessons from a dutch perspective with regard to the implications of the EU Charter / H. Van Meerten, P. Borsje // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 1, s. 46-73 bibliogr.

Uprawnienia i świadczenia emerytalne a konwersja w zakresie uprawnień („invaren”): lekcje z perspektywy holenderskiej w odniesieniu do wytycznych Karty UE.

Artykuł omawia kwestie dotyczące „konwersji” zgromadzonych oszczędności, w szczególności w odniesieniu do dokonującej się transformacji drugiego filara systemu emerytalnego i uprawnień emerytalnych w wielu Krajach Członkowskich UE. Autorzy rozważają różnorodne rozwiązania w ramach systemów emerytalnych, które mają wpływ na „konwersję”, a zwłaszcza samo prawo unijne oraz Europejską Konwencję Praw Człowieka (ECHR). Centralną kwestią analiz staje się zagadnienie, czy należy wyciągać odmienne wnioski z wytycznych, jeśli konwersja jest regulowana prawem unijnym oraz Kartą Praw Fundamentalnych UE, a nie Europejską Konwencją Praw Człowieka. Autorzy pracy odpowiadają w toku swoich rozważań na ten

dylemat twierdząco. Artykuł przedstawia dowody na to, że prawo UE i Karta oferują emerytom odmienną i bardziej intensywną ochronę np. przeciwko krajowym rozwiązaniom dla nich niekorzystnym, niż ECHR. Prawo unijne wydaje się mieć bardziej horyzontalne oddziaływanie, np. niektóre artykuły opowiadają się wręcz przeciwko funduszom emerytalnym. Ponadto, Art. 17 Karty rozpatrywany w świetle celów zarówno ekonomicznych jak i społecznych UE, wzmacnia działania ochronne wobec emerytów dochodzących swoich praw. Nie dzieje się tak w przypadku ECHR. Trudno jest, zdaniem autorów opracowania przewidzieć, czy skarga opierająca się na Art. 17 składana przez daną osobę indywidualnie przeciwko Krajowi Członkowskiemu i/lub funduszowi emerytalnemu, będzie pozytywnie rozpatrzona. Równocześnie kwestia zamrożenia uprawnień do emerytury, nie została przez autorów, w świetle postanowień Karty, w wystarczający sposób zanalizowana. Nie wypowiadają się więc oni na ten temat w sposób jednoznaczny, postulując dalsze badania w tym zakresie.

Stratification in changing Swedish sickness insurance / N. Grees // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 4, s. 453-480, rys. bibliogr.

Stratyfikacja w procesie zmiany szwedzkich ubezpieczeń zdrowotnych.

Artykuł przedstawia, w ramach podejścia analitycznego, panoramę stopniowych zmian w zakresie państwa opiekuńczego w Szwecji, koncentrując się zwłaszcza na transformacji systemu ubezpieczeń zdrowotnych. W swoich badaniach uwzględnia on zarówno zalecenia dotyczące zachowania bezpieczeństwa dochodu w ramach ubezpieczeń publicznych, jak i zróżnicowanie sytuacji poszczególnych grup zawodowych na rynku pracy w ramach zachodzących zmian. Omawia dokładnie kwestię systemu ubezpieczeń zdrowotnych na podstawie danych gromadzonych na przestrzeni ostatnich 30 lat. Uzyskane rezultaty ujawniają, że ubezpieczenie to nadal oferuje zbyt hojne wypłaty świadczeń, zamiast postulowanego przekształcenia instytucji tego systemu w formę ochrony dochodu. Wcześniejsze rozwiązania w tym zakresie, w ramach uniwersalnych publicznych ubezpieczeń ewaluują obecnie w stronę zabezpieczenia wąskiej grupy

pracowników, podczas gdy pozostali zatrudnieni, muszą w tym względzie bazować na wynegocjowanych w ramach rokowań zbiorowych konkretnych rozwiązaniach odnoszących się do ich grupy zawodowej, sektora gospodarki czy firmy. Tradycyjny szwedzki publiczny model instytucjonalny ubezpieczeń zdrowotnych, który obejmował całą siłę roboczą na rynku pracy, promując równość statusu zawodowego wszystkich grup pracowników, przekształcił się w system elitarny, pozostawiając wielu grupom zawodowym konieczność zbiorowego negocjowania swoich uprawnień w tym zakresie.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

The coupling of disadvantages: material poverty and multiple deprivation in Europe before and after the Great Recession / R. Hick // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 1, s. 2-29, rys. tab. bibliogr.

Radzenie sobie z niedogodnościami: ubóstwo materialne a wielowymiarowa deprywacja w Europie przed i po okresie Wielkiej Recesji.

Artykuł analizuje wpływ Wielkiej Recesji Ekonomicznej na poziom materialnego ubóstwa i wielowymiarową deprywację społeczną w Europie. Jako ramy badawcze zastosowano koncepcję Hicka z 2014 r. „Ubóstwo jako Deprywacja Zdolności (Szans)”, stanowiącej specyfikację podejścia Amartyi Sena o możliwościach społecznych oraz uwzględniającego pomiary Alkire-Fostera. Dane do badań pochodzą z Badania UE dotyczącego Dochodu i Warunków Życia. Autor prezentuje wielowymiarową analizę ubóstwa w 24 Krajach Członkowskich UE w latach 2005, 2008, 2011 i 2013. Prezentowane analizy pokazują, że okres bezpośrednio przed Wielką Recesją charakteryzował się ograniczaniem ubóstwa na ogromną skalę w najbiedniejszych krajach UE. Jednakże,

jak ujawniają analizy, w krajach Południa Europy nie przyniosło to spodziewanych rezultatów na dłuższą metę i w momencie wybuchu kryzysu doświadczyły one wzrostu największego zróżnicowania poziomów ubóstwa w Europie. Wzorce te odzwierciedlają zmiany w ramach geografii zjawiska ubóstwa w Unii Europejskiej czyli przesunięcia niekorzystnych trendów ze wschodu na południe Europy.

Family policy in comparative perspective: the concepts and measurement of familization and defamilization / H. Lohmann, H. Zagel // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 1, s. 48-65, rys. tab. bibliogr.

Polityka rodzinna w perspektywie porównawczej: koncepcje i środki pro- i anty-rodzinne.

Polityka rodzinna nie jest łatwa do konceptualizacji, trudno jest także oceniać w perspektywie porównawczej środki sprzyjające rodzinie i działające niekorzystnie dla jej rozwoju. Dotychczasowe opracowania o tym charakterze przynosiły mieszane rezultaty, zwłaszcza w odniesieniu do danych doświadczalnych w kategoriach opisu profili polityki rodzinnej w międzynarodowym krajobrazie i wyznaczania kierunków jej oddziaływania. Artykuł omawia długotrwałą dyskusję dotyczącą koncepcji pro- i anty-rodzinnych, tworząc teoretyczne ramy i omawiając wyniki badań empirycznych w tym zakresie. Opisuje brak konsensusu w sprawie dokonywania pomiarów skutków działań dotyczących rodziny, dowodząc, że ingerencja w specyfikę kwestii dotyczących

płciowości i zależności międzygeneracyjnych stanowi o specyfice polityki rodzinnej poszczególnych państw, zależnych od uwarunkowań kulturowych i religijnych. Autorzy pracy, wykorzystując dane dotyczące 21 krajów europejskich proponują metody dokonywania pomiarów, które pozwalają uwzględnić różnorodne wymiary działania na rzecz i przeciw rodzinie. Proponowane wskaźniki ocen wydają się być użyteczne w opisywaniu i porównywaniu kierunków i tendencji, w ramach konstelacji polityk rodzinnych w krajach europejskich.

Poverty reduction effects of taxation and benefit policies in Finland, 1993-2013 /
P. Moisio, K-M. Lehtela, S. Munkkila // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 1, s. 30-45,
rys. tab. bibliogr.

**Wpływ redukcji ubóstwa na system podatkowy i politykę świadczeń społecznych
w Finlandii, 1993–2013.**

W artykule oszacowano poziomy rzeczywistego ubóstwa w Finlandii, w celu oceny oddziaływania na jego poziom zmian w systemie podatkowym w tym kraju oraz liberalizacji systemu świadczeń społecznych w latach 1993–2013. Szacując ryzyko poszerzania się sfery ubóstwa w tym kraju, autorzy pracy skoncentrowali się na wybranych latach 1993 i 2010, badając dochody gospodarstw domowych. Uzyskane rezultaty ujawniają, że wyraźne cięcia w zakresie świadczeń społecznych po okresie recesji w latach 90. ubiegłego wieku, miały umiarkowany wpływ na zwiększenie ryzyka ubóstwa gospodarstw domowych, ale zmiany systemu podatkowego przyczyniły się do

znaczącego wzrostu tego ryzyka (wzrost o 2,5 punktu procentowego 2010 r.). Ponadto zauważono, że poziom świadczeń społecznych wpłynął na obniżenie przeciętnego poziomu dochodów gospodarstwa domowego w Finlandii. Wprawdzie poziom świadczeń pozostawał na tym samym poziomie zarówno w 1993, jak i w 2010 r. w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia, mimo iż wskaźnik ryzyka ubóstwa był o 4 punkty procentowe wyższy w 2010 r. Wyniki analiz pokazują, że tzw. liberalna polityka społeczna w odniesieniu do kwestii świadczeń socjalnych i podatków, ma ogromny wpływ na wyrównywanie różnic w zakresie poziomów dochodów oraz na ograniczanie ubóstwa gospodarstw domowych w dłuższej perspektywie czasowej.

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

Zob. też poz. 10, 14.

Employer - initiated collective bargaining: a case study of the Chinese sweater industry / X. Wen // *Empl. Relat.* - 2016, nr 2, s. 267-285, tab. bibliogr.

Układ zbiorowy pracy zainicjowany przez pracodawcę: przypadek chińskiego przemysłu swetrowego.

Układ zbiorowy pracy w Chinach jest postrzegany jako niewystarczający, co wynika z braku niezależności i reprezentacji związków zawodowych. Jednakże układ zbiorowy przemysłu swetrowego w mieście Wenling, jednego z największych na świecie centrów przemysłu, pokazuje zupełnie nową tendencję. W celu analizy tej sytuacji użyto jakościowej metody badań studium przypadku oraz omówiono rolę różnych stron m.in. rządu, związków zawodowych, stowarzyszeń twórców swetrów, pracowników i pracodawców. Przeprowadzona analiza wykazała, że związki zawodowe w Chinach są ograniczone przez korporacjonizm i nie mogą stać się skuteczną reprezentacją układów zbiorowych. Rosnące jednak konflikty w branży, mogą popchnąć pracodawców do stania się motorem zmiany. Okazuje się bowiem, że pracodawcy próbują

używać układu zbiorowego pracy jako narzędzia do ustabilizowania relacji zatrudnienia i zneutralizowania oporu pracowników. W konsekwencji nadchodzi stopniowa przemiana w systemie relacji pracowniczych, charakteryzująca się „nieuporządkowanym oporem” i „ułożoną zgodnością” wśród klasy pracującej. Analiza studium przypadku może być niewystarczająca do nakreślenia szczegółów układów zbiorowych pracy w Chinach, choć ukazuje trend ku zmianie. Perspektywa pracodawcy jest zwyczajowo ignorowana w dyskusjach dotyczących chińskiego rynku pracy i układów zbiorowych. Niniejszy artykuł częściowo uzupełnia tę lukę proponując przedstawienie układów i zmianę relacji zatrudnienia właśnie z tej perspektywy.

Global framework agreements: achieving decent work in global supply chains? / F. Hadwiger // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 75-94, rys. tab. bibliogr.

Globalne umowy ramowe: osiągnięcie godziwych warunków pracy w globalnych sieciach dostawców?

Wzrastające znaczenie globalnych umów ramowych stanowi brzemienną w skutki reakcję na globalizację produkcji w przedsiębiorstwach wielonarodowych, w ramach sieci dostawców dóbr i usług. Artykuł analizuje zawartość 54 najbardziej znaczących globalnych umów ramowych i dokonuje oceny 25 studiów przypadków wdrażania tychże umów w celu identyfikacji przykładów dobrych praktyk w promocji godziwych warunków pracy w sieciach globalnych producentów, poprzez rozwijanie stosunków zawodowych. Jak wynika z prezentowanego omówienia, niezależnie od stałego wzrostu liczby zawieranych umów od początku tego stulecia, nastąpiła ich jakościowa ewolucja. Są one obecnie oparte na międzynarodowych kodeksach instrumentów prawnych i zbiorach uniwersalnych zasad. Ponadto, odniesienia do globalnego łańcucha do-

stawców są o wiele częstsze i mają charakter obligatoryjny. Studia przypadków ujawniają także kilka przypadków dobrych praktyk, jakie zostały wdrożone przez producentów, podwykonawców i oddziały lokalne korporacji wielonarodowych w ramach globalnych umów ramowych. Jednakże, wskazują również, że wielu lokalnych dostawców dóbr i usług nie jest świadomych wagi tych umów dla pracowników. Ważne, zdaniem autorów pracy wydaje się, aby następna generacja zawieranych umów kładła jeszcze większy nacisk na jakość pracy i rozwój dialogu społecznego na poziomie globalnym, co jest obecnie mocniej przestrzegane tylko na poziomie lokalnym. Patrząc w tym kontekście w przyszłość, włączanie lokalnych związków zawodowych w proces tworzenia tychże umów, z tego właśnie względu powinno stanowić absolutny priorytet.

Labour Relations Commissions and industrial relations: the era of great conciliators /
M. Nitta // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 4, s. 37-50.

Komisje ds. Stosunków Zawodowych a zbiorowe stosunki pracy: era wielkich negocjatorów.

Artykuł opisuje rolę i zaangażowanie Centralnej Komisji ds. Stosunków Zawodowych w procesie dostosowywania i łagodzenia największych sporów zbiorowych w Japonii, w okresie 15 lat od utworzenia tej instytucji w 1946 aż do 1960 r. Celem autora pracy jest udokumentowanie rzeczywistej roli odgrywanej przez tę instytucję, w ramach systemu zbiorowych stosunków pracy w tym kraju. Omawiane spory zbiorowe, w których łagodzenie zaangażowała się Komisja, to cztery rokowania zbiorowe, które otrzymały wytyczne Komisji za prezesury I. Suehiro oraz I. Nakayamy. Były to: rokowania Den-san 1946, rokowania płacowe w sektorze publicznym 1946–47, negocjacje Tanro-Densan 1952 oraz dysputa Miike Mine z lat 1959–1960.

The law of the Labour Relations Commission: some aspects of Japan's unfair labor practice law / R. Yamakawa // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 4, s. 51-63.

Prawo Komisji ds. Stosunków Zawodowych: niektóre aspekty japońskiego prawa w sprawie niesprawiedliwych praktyk.

Autor niniejszej pracy stawia sobie zadanie opisanie niektórych aspektów japońskiego prawa dotyczącego niesprawiedliwych praktyk w zatrudnieniu w odniesieniu do cech charakterystycznych obowiązującego systemu Komisji ds. Stosunków Zawodowych. Wzorowana na Ustawie o Krajowych Zbiorowych Stosunkach Pracy z USA, japońska Ustawa o Związkach Zawodowych wprowadza system zakazu rozpowszechniania niesprawiedliwych praktyk w zatrudnieniu. Podobnie, jak Krajowa Rada ds. Stosunków Zawodowych w USA, na mocy ustawy została powołana w Japonii Komisja ds. Stosunków Zawodowych jako niezależna agenda administracyjna zajmująca się zwalczaniem niesprawiedliwych praktyk w zatrudnieniu. Powstała Komisja ma swoje cechy charakterystyczne, które opisuje artykuł, wyrażające się głównie w tym, że prawo

tworzone przez tę instytucję ma naturę administracyjną, a ona sama tendencję do odgrywania roli negocjatora w relacjach pomiędzy pracownikami a pracodawcami, w świetle ich funkcji pełnionych w ramach trójstronnego systemu rokowań zbiorowych. Japońskie prawo dotyczące zwalczania niesprawiedliwych praktyk w zatrudnieniu jest w istocie ustawodawstwem stworzonym i kontrolowanym przez Komisję ds. Stosunków Zawodowych w tym kraju.

One click to empowerment? Opportunities and challenges for labour in the global value chain of e-commerce / K. Birner // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 55-73, rys. bibliogr.

Jedno kliknięcie aby uzyskać władzę? Szanse i wyzwania dla siły roboczej w globalnym łańcuchu wartości e-handlu.

Gwałtowny rozwój w ostatnich latach e-handlu, przekształcił całkowicie formy i rynek dystrybucji dóbr wśród konsumentów. Stworzył nowe miejsca pracy, na których wielu pracowników zostało zatrudnionych w ramach nieregularnych form zatrudnienia. Wyśiłki w kierunku zorganizowania się tej grupy siły roboczej spęły na niczym, chociaż wyjątkiem w tym zakresie są np. pracownicy zatrudnieni w firmie komputerowej Amazon w Niemczech, którzy wywalczyli objęcie ich umowami zbiorowymi. Sfera aktywności pracowniczej w sektorze e-handlu nie została dotychczas poddana gruntownym badaniom. Artykuł stanowi próbę wykorzystania teorii sieci globalnych wartości w celu zbadania szans i ograniczeń organizowania się siły roboczej w e-handlu

i tym samym lepszego zrozumienia ich specyficznej pozycji we wspomnianym łańcuchu globalnych wartości, umożliwiających im poprawę warunków pracy. Pracownicy e-handlu, jak wynika z analiz, stanowią heterogeniczną grupę w wymiarze globalnym: są to pracownicy hurtowni ulokowani w centrach dystrybucji docelowych rynków, agenci centrów telefonicznych, eksperci marketingowi oraz inżynierowie software'u. Artykuł dokonuje analizy siły zasobów pracowników organizujących się w ramach e-handlu na różnych poziomach łańcucha wartości. Na zakończenie dokonano porównania konkretnych działań w tym zakresie w siedmiu krajach, na podstawie zgromadzonej dokumentacji oraz zapisów związkowców.

The present situation and issues of the Labour Relations Commission system / Y. Suwa // Japan Labor Rev. - 2015, nr 4, s. 23-36, rys. bibliogr.

Aktualna sytuacja i kwestie dotyczące systemu Komisji ds. Stosunków Zawodowych.

W 1946 r. wprowadzono w Japonii system Komisji ds. Stosunków Zawodowych. Członkowie Komisji zostali podzieleni na tych, którzy reprezentują interesy publiczne, związki zawodowe i pracodawców oraz Sekretariat zajmujący się sprawami administracyjnymi. Każda z 47 prefektur w Japonii ma swoje własne Komisje, a centralna Komisja znajduje się w Tokyo i składa się z 48 Komisji. Mają one różną siłę w zależności od pozycji, jaką zajmują w ramach agend rządowych. Głównymi obowiązkami Komisji jest wydawanie administracyjnych wytycznych w celu łagodzenia aktywności związków zawodowych i pracowników niezadowolonych z niesprawiedliwych praktyk stosowanych przez pracodawców, ochrony prawa do organizowania się, prowadzenie i dostosowywanie zbiorowych rokowań prowadzonych przez związki zawodowe

i pracodawców, łagodzenie, mediacja i arbitraż w ramach rokowań, łagodzenie indywidualnych sporów pracowniczych z pracodawcami, niezależnie, czy włączone są w nie związki zawodowe, czy nie. Artykuł omawia aktualną pozycję, aktywność Komisji i jej rolę w systemie zbiorowych i indywidualnych stosunków pracy w Japonii.

The significance of Labour Relations Commissions in Japan's labor dispute resolution system / K. Sugeno // *Japan Labor Rev.* - 2015, nr 4, s. 4-22, rys.

Znaczenie Komisji ds. Stosunków Zatrudnienia w ramach systemu rozwiązywania sporów zbiorowych w Japonii.

Japoński system rozwiązywania sporów zbiorowych został ukształtowany po II wojnie światowej. Szczególną wagę przywiązywano w nim do rokowań zbiorowych, które uznano za prawa pracownicze gwarantowane przez powojenną Konstytucję i Ustawę o Związkach Zawodowych. Z kolei, Komisje ds. Stosunków Zatrudnienia zostały stworzone w celu łagodzenia problemów związanych z nowym kształtem zbiorowych stosunków pracy, w ramach nowego prawa pracy oraz rozwiązywania sporów zbiorowych w powstałym systemie negocjacji. Aż do początków XXI wieku, Komisje te stanowiły ustawową instytucję specjalizującą się w łagodzeniu sporów zbiorowych. Do lat 80. ubiegłego wieku odgrywały ważną rolę w kształtowaniu zbiorowych stosunków pracy. Po rozpowszechnieniu się systemu indywidualnych sporów pracowniczych w latach

90. XX wieku umiejscowiono je również w centrum systemu łagodzenia konfliktów pracowniczych. Krajowe służby administracyjne doradztwa i łagodzenia sporów zostały powołane Ustawą z 2001 r. w celu zaoferowania formalnych, nowoczesnych i szeroko zakrojonych usług ze strony krajowej administracji pracy na rzecz łagodzenia sporów pracowniczych. W 2003 roku, jak wynika z omówienia zawartego w artykule, wprowadzono w Japonii Ustawę o nowym systemie sądowym specjalizującym się w indywidualnych sporach pracowniczych, która spowodowała utratę popularności i efektywności Komisji. Obecnie, utrzymując i wykorzystując swoje dotychczasowe kompetencje w zakresie ekspertyz w ramach zbiorowych stosunków pracy, Komisje formułują i promują strategię rozszerzania swojej działalności w kierunku rozwiązywania indywidualnych sporów pracowniczych.

Transforming supply chain industrial relations / J. Holdcroft // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 95-104.

Transformacja zbiorowych stosunków pracy w ramach łańcucha globalnych dostawców.

Wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych przy produkcji odzieży, osiągają często poziom nie tylko uniemożliwiający im godziwe życie, ale stawiający ich na granicy ubóstwa. Wysiłki poszczególnych korporacji wielonarodowych mające na celu poprawę warunków zatrudnienia zwłaszcza w zakładach produkcji globalnych dostawców dóbr w tym sektorze, nie przyniosły oczekiwanych rezultatów i nie wprowadziły zmian do modelu nisko płatnej pracy, wymagającej niewielkich kwalifikacji. Uznając fakt braku fundamentalnej zmiany w organizacji produkcji i zatrudnieniu osób tego sektora, związki zawodowe Industri ALL, reprezentujące wszystkie branże i marki sektora odzieżowego, zainicjowały proces pod nazwą ACT, mający na celu rozwijanie systemów ponadnarodowych umów zbiorowych w całym przemyśle powiązanym

z praktykami sprzedaży, zapewniającymi godziwsze zarobki i podnoszącymi wartość pracy osób zatrudnionych w produkcji odzieży. Proces ACT stanowi znaczący krok w stronę stworzenia oryginalnego systemu zbiorowych stosunków pracy w tym przemyśle w skali globalnej.

Worker resistance in global supply chains: wildcat strikes, international accords and transnational campaigns / M. Anner // *Int. J. Labour Res.* - 2015, nr 1-2, s. 17-34, tab. bibliogr.

Protesty pracownicze w sieciach globalnych dostawców: dzikie strajki, międzynarodowe porozumienia i ponadnarodowe kampanie.

Artykuł analizuje relacje pomiędzy systemami kontroli siły roboczej i wzorcami protestu pracowniczego, w ramach sieci globalnych dostawców produktów przemysłowych. Koncentracja geograficzna lokalizacji produkcji dla dostawców sieciowych w ostatniej dekadzie ściśle powiązana była z systemami kontroli siły roboczej oraz poziomem płac i innymi czynnikami ekonomicznymi (m.in. kosztami pracy). Zaobserwowano trzy główne systemy kontroli siły roboczej we wspomnianym wyżej sektorze gospodarki globalnej: kontrola państwowa, despotyzm rynkowy oraz represyjna kontrola ze strony pracodawcy. Niniejsza praca dowodzi, że opisywane trzy systemy odpowiadają trzem wzorcom protestów pracowniczych: dzikim strajkom, międzynarodowym porozumie-

niom oraz ponadnarodowym kampaniom korporacyjnym. Autorzy artykułu badają wszystkie trzy przypadki układów systemu kontroli i sprzeciwu pracowniczego, analizując walkę pracowników dostawców produktów sieciowych w Wietnamie, Bangladeszu i Hondurasie.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ababneh Kh. I. 15

Alfes K. 13

Al-Waqfi M.A. 15

Anner M. 50

Arevshatian L. 13

Bando R. 35

Beblavy M 8

Biondi A. 31

Birner K. 46

Boekhorst J. 29

Borsje P. 37

Bredgaard Th. 2

Brown G. D. 30

Burke R. J. 29

Cameron R. 12

Campos R.G. 36

Diniz Esteves J. 28

Elorza U. 11

Farivar F. 12

Ferreira A. I. 28

Galiani S. 35

Geary J. 14

Gertler P. 35

Grees N. 38

Greiner B.A. 32

Hadwiger F. 43

Haita C. 8

Hakanen J.J. 21
Harju L. K. 21
Harten J. van 1
Haywood L. 18
Hennekam S. 19
Hick R. 39
Holdcroft J. 49
Huang L-Ch. 23

Kantola J. 9
Karacay G. 22
Knies E. 1
Konishi Y. 3
Kurekova L.M. 8

Lehtela K-M 41
Leisink P. 1
Leitao S. 32
Lohmann H. 40

Maden C. 22
Makikangas A. 25
Martinez-Inigo D. 26
McIntyre Hall L. 20
Mitani N. 5
Moisio P. 41
Mukkila S. 41

Nitta M. 44
Nomura E. 7

Ozcelik H. 22

Pacheco G. 24
Peluchette J. V 20
Pieters D. 33
Pindek Sh. 27
Puhani P.A 34

Rao N. 17
Reggio I. 36
Ryan L. 10

Sannabe A. 6
Shantz A. 13
Sheehan C. 16
Shinozaki T. 4
Singh P. 29
Spector P.E. 27
Sugeno K. 48
Suwa Y. 47

Tabbert F. 34
Totterdell P. 26

Trif A. 14

Van Meerten H. 37
Viitala R. 9

Wallace J. 10
Webber D. 24
Wen X. 42

Yaghoubi M 12
Yamakawa R. 45

Zagel H. 40

Stopa pracujących zagrożonych ubóstwem^{a/}
(w %)

Kraj	2005	2008	2011	2013	2014
Austria	6,8	8,5	7,6	7,9	7,2
Belgia	3,9	4,8	4,2	4,4	4,8
Bułgaria	.	7,5	8,2	7,2	9,2
Chorwacja			6,3	6,2	5,7
Cypr	6,5	6,3	7,3	8,9	7,8
Czechy	3,5	3,6	4,0	4,0	3,6
Dania	4,8	5,0	6,3	5,5	4,9
Estonia	7,5	7,3	7,9	7,6	11,8
Finlandia	3,7	5,1	3,9	3,7	3,7
Francja	6,1	6,5	7,6	7,8	8,0
Grecja	12,9	14,3	11,9	13,1	13,4
Hiszpania	10,6	11,3	10,9	10,5	12,5
Holandia	5,8	4,8	5,4	4,5	5,3
Irlandia	6,0	6,5	5,6	4,5	5,5
Islandia	7,9	6,7	6,4	6,1	4,6
Litwa	10,0	9,4	9,5	9,1	8,3

cd. Stopa pracujących zagrożonych ubóstwem
(w %)

Kraj	2005	2008	2011	2013	2014
Łotwa	11,1	10,5	9,3	8,9	8,1
Luksemburg	9,8	9,4	9,9	11,2	11,1
Malta	4,3	5,1	6,1	5,9	5,7
Niemcy	4,8	7,1	7,7	8,6	9,9
Polska	13,8	11,5	11,1	10,7	10,6
Portugalia	11,9	11,8	10,3	10,5	10,7
Rumunia	.	.	18,9	18,0	19,6
Słowacja	8,9	5,8	6,3	5,7	5,7
Słowenia	4,6	5,1	6,0	7,1	6,4
Szwecja	5,5	6,8	6,8	7,1	7,8
W. Brytania	8,2	8,5	7,9	8,4	8,6
Węgry	8,7	5,8	6,2	7,0	6,7
Włochy	8,7	9,0	11,0	11,0	11,0
UE 19	7,3	8,1	8,5	8,7	9,4
UE 27	8,2	8,6	8,9	9,0	9,6

^a/Odsetek osób pracujących, których łączny dochód jest ustalony na poziomie 60% krajowej mediany dochodu do dyspozycji (po transferach socjalnych).

Źródło: Eurostat

