



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przeгляд piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

10

WARSZAWA

2015

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1–11
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	12
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	13–18
IV. Wynagrodzenie	–
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	19–35
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	36
VII. Prawo pracy	–
VIII. Zabezpieczenie społeczne	–
IX. Warunki i jakość życia	37–39
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	40–50
Indeks alfabetyczny	115
Tablica statystyczna: Wydatki na politykę rynku pracy w krajach Unii Europejskiej	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

- Empl. Relat.* – Employee Relations, Bradford 2015 nr 6
Gender Manage. – Gender in Management, Manchester 2015 nr 7, 8
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 17–18, 19–20
Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2015 nr 2
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2015 nr 4
J. Labour Mark. Res. – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2015 nr 3
Rev. Belge Secur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2015 nr 1
Work Stress – Work and Stress, London 2015 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. 24.

Developing a diagnostic tool and policy instrument for the realization of decent work / E. Webster, D. Budlender, M. Orkin // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 2, s. 123-145, rys. tab. bibliogr.

Opracowanie narzędzi diagnostycznych i instrumentów politycznych służących realizacji godnej pracy.

Autorzy omawiając w artykule zagadnienie tzw. godnej pracy, ujawniają arkana uchwalenia i przyjęcia przez rząd południowoafrykański, wspieranego przez ILO programu krajowego dotyczącego godnej pracy. Priorytety przyjętego w 2010 roku programu zawierały wybraną listę deficytów zidentyfikowanych we współpracy z partnerami społecznymi. Do najważniejszych wyzwań zaliczono tworzenie miejsc pracy, wzmocnienie zasad fundamentalnych i praw pracy oraz rozszerzenia zabezpieczenia socjalnego i dialogu społecznego. Autorzy przypominają, że poprzedzenie tego programu charakteryzowało się ożywionymi działaniami na rzecz godnej pracy. Sformułowano wówczas tezę, że godna praca nie powinna być rozpatrywana jako cel do osiągnięcia, lecz jako podmiot do którego powinno się dążyć.

Autorzy opierając się na 9 wskaźnikach mierzenia godnej pracy, które zostały zidentyfikowane w 2008 roku przez trójstronne spotkanie ekspertów, podjęli się rozwinięcia kwestionariusza stanowiącego narzędzie diagnostyczne, którym posłużono się do mierzenia godnej pracy w obrębie warunków pracy panujących w wybranych branżach, w południowoafrykańskiej prowincji Gautong. Autorzy posłużyli się narzędziami do diagnozy, które różniły się od standardów indeksu ILO. Wykorzystane przez badaczy narzędzie skupiało się na panujących warunkach pracy w kraju, a zaproponowane przez nich podejście może być wykorzystane do monitorowania postępu działań w kierunku godnej pracy. Przeprowadzona analiza zidentyfikowała również podobieństwa między wskaźnikami, a także ukazała deficyty w zakresie działań na rzecz godnej pracy, jakich doświadczano w objętych badaniem branżach.

Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-11 / S. Farné, C.A. Vergara // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 2, s. 253-269, tab. bibliogr.

Wzrost gospodarczy, elastyczność pracy i jakość zatrudnienia w Kolumbii, 2002-11.

Autorzy a swojej analizie skupiają się na omówieniu sytuacji panującej na rynku pracy w Kolumbii, w latach 2002–2011. Silny wzrost gospodarczy przyczynił się do zwiększenia stopy zatrudnienia z 51% na 56% oraz stworzenia ponad 4 mln nowych miejsc pracy. Obserwowany był wówczas gwałtowny wzrost niestandardowych i elastycznych form zatrudnienia. Autorów interesowało, jak odnotowany w owym okresie wzrost możliwości podejmowania pracy, w dużej mierze zawdzięczany wzrostowi niestandardowych form zatrudnienia, wpływał na jakość zatrudnienia, zwłaszcza że zyskujące na popularności w Kolumbii niestandardowe formy zatrudnienia charakteryzowały się przeniesieniem odpowiedzialności oraz kosztów np.: zabezpieczenia społecznego na W celu wyjaśnienia nurtujących autorów wątpliwości, posłużono się indeksem opartym

na Categorical Principal Components Analysis – CATPCA. W efekcie przeprowadzonej analizy stwierdzono niewielką, ale rozszerzającą się poprawę jakości zatrudnienia, która dotyczyła zwłaszcza samozatrudnienia kobiet. Wyrażało się to w wyższych zarobkach, lepszej ochronie socjalnej oraz niższemu odsetkowi zatrudnienia poniżej kwalifikacji. Niemniej autorzy wciąż dostrzegają istnienie pewnych deficytów, które wymagają podjęcia działań na rzecz wzmocnienia instytucji rynku pracy oraz stymulowania inwestycji i produktywności.

Employment effects of trade in intermediate and final goods: an empirical assessment / X. Jiang // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 2, s. 147-164, rys. tab. bibliogr.

Efekty zatrudnieniowe w zakresie handlu dobrami pośrednimi i finalnymi: ocena empiryczna.

W artykule postanowiono przyrzeć się związkom pomiędzy handlem a zatrudnieniem. Obszar ten budzi zainteresowanie zarówno świata nauki jak i polityków, a jak dotąd niewiele było wiadomo na temat wpływu handlu na zatrudnienie. Kwestia ta jest warta wyjaśnienia zwłaszcza, że w związku z rozpowszechnieniem i stałym wzrostem handlu dobrami pośrednimi i usługami, relacje między handlem międzynarodowym a zatrudnieniem, w rozumieniu międzynarodowego podziału pracy, stają się coraz bardziej złożone. Autor opierając się na bazie danych World-Input-Output Database, która obejmowała panel państw mających łącznie 85% światowego PKB, podjął się, przy uwzględnieniu kilku korespondujących ze sobą komponentów, dekompozycji zatrudnienia generowanego przez przepływy handlu w 39 państwach, w okresie 1995–2009.

Wspomniane komponenty dotyczą zawartości pracy, generowania zatrudnienia przez eksport, import, import zawierający eksport, eksport zawierający import, oraz import z krajów trzecich zawierający import. Dokonana analiza pozwoliła na ujawnienie faktu, iż w przypadku wszystkich ujętych w analizie komponentów, w większości objętych badaniem krajów handel generował wzrost zatrudnienia. Na zagregowanym poziomie obejmującym wszystkie państwa uczestniczące w panelu, handel dobrami finalnymi wygenerował w 2009 r. 67 milionów dodatkowych miejsc pracy, co stanowiło wzrost o 25% w stosunku do 1995 r.

The end of the honeymoon: the increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe / M. Heidenreich // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 4, s. 393-413, tab. bibliogr.

Koniec miesiąca miodowego: wzrastające zróżnicowanie ryzyka długookresowego bezrobocia w Europie.

Artykuł omawia zmieniającą się społeczną dystrybucję bezrobocia oraz ryzyka długotrwałego pozostawania bez zatrudnienia, w okresie ostatniego kryzysu finansowego i ekonomicznego. Oba rodzaje ryzyka są interpretowane jako konsekwencje trzech różnych przytłaczających form segmentacji rynku pracy. Po pierwsze, instytucjonalnie ustabilizowanej polaryzacji pomiędzy osobami będącymi już na rynku pracy a outside-rami. Po drugie, dualizacji zawodowej wysoko i nisko wykwalifikowanych pracowników i zawodów i wreszcie po trzecie, marginalizacji najsłabszych grup społecznych. Na podstawie danych pochodzących z Europejskiego Badania Związków dotyczącego Dochodu i Warunków Życia (EU-SILC) z 24 krajów europejskich (z lat 2005–2012),

autorzy prezentują dowody, że ryzyko zarówno krótko jak i długoterminowego bezrobocia wzrasta szczególnie dla nisko wykwalifikowanych pracowników, samotnych rodziców, imigrantów i osób niepełnosprawnych. Kobiety, osoby starsze oraz osoby zatrudnione na stałe, są najmniej dotknięte krótkookresowym bezrobociem, ale bardziej zagrożone długookresową jego formą. Aktualny kryzys finansowy i ekonomiczny wzmacnia zawodowe i społeczne rozdwojenie rynków pracy, stwarzając zagrożenie wykluczeniem społecznym i długookresowym ograniczeniem wzrostu ekonomicznego.

Human capital and professional network effects on women's odds of corporate board directorships / R. Hodigere, D. Bilimoria // *Gender Manage.* - 2015, nr 7, s. 523-550, tab. bibliogr.

Kapitał ludzki i efekty profesjonalnych sieci dla szans kobiet w zarządach dyrektorów korporacji.

Artykuł przedstawia wielostronne badanie analizujące sposób, w jaki posiadany kapitał ludzki oraz profesjonalne sieci wpływają na perspektywy zawodowe kobiet i mężczyzn na szczeblu członków zarządów firm. W celu przeanalizowania ich szans badacze dokonali konceptualizacji profesjonalnych sieci oraz wykonali pogłębioną analizę komponentów wchodzących w skład tych sieci. W przeprowadzonej analizie sięgnięto po dane ze zbioru Standard & Poor's 500 index z lat 2005–2010, obejmujących około 0,5 tysiąca dyrektorów z zarządów publicznych firm. Przy analizowaniu kapitału ludzkiego skupiono się na wieku, wykształceniu i doświadczeniach zawodowych, natomiast analizując profesjonalne sieci na ich kompozycji, scentralizowaniu, ograniczeniach i kohezji.

W ramach prezentowanej pracy udało się pokazać różnice w charakterystykach, które wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn dyrektorów zarządów publicznych firm. W przypadku branż takich jak: edukacja czy instytucje rządowe, poprawiają one szanse kobiet na członkostwo w zarządach firm, wiek z kolei wpływa na zmniejszenie ich szans. Znalaziono dowody na rolę liczby powiązań sieci i stopnia ich kohezji, dla przewidywania prawdopodobieństwa zostania dyrektorem przez mężczyznę w zarządzie firm publicznych. Znacznie mniejsza skuteczność zastosowanego modelu do określania prawdopodobieństwa bycia w zarządzie kobiet wynika prawdopodobnie z faktu, iż w ich przypadku istnieją inne czynniki niż sam kapitał ludzki i profesjonalne sieci

The impact of Greek labour market regulation on temporary employment - evidence from a survey in Thessaly, Greece / A.D. Anagnostopoulos, W.S. Siebert // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2366-2393, tab. bibliogr.

Wpływ regulacji na greckim rynku pracy na zatrudnienie tymczasowe - dowody z badania w Tesalii, Grecji.

Autorzy postanawiają przyjrzeć się bliżej znaczeniu, jakie na rynku pracy mogą mieć regulacje zatrudnieniowe chroniące pracowników. Na przykładzie greckim postanawiają zbadać zachowanie firm w zakresie alokacji pracy pomiędzy stałym i zewnętrznym zatrudnieniem. Interesowało ich zwłaszcza to, czy firmy w odpowiedzi na surowe regulacje prawa pracy obowiązujące w Grecji, wprowadzają jakieś zmiany w swoim zbiorze stałych i tymczasowych umów o pracę. Śledząc zachowania firm, autorzy starali się zrozumieć dlaczego stosują one umowy tymczasowe i czy mogą one służyć ucieczce od obowiązujących regulacji chroniących zatrudnienie. W celu zbadania konsekwencji obowiązujących w Grecji surowych regulacji chroniących pracowników

przed zwolnieniem oraz krajowej minimalnej płacy dla pracowników tymczasowych, badacze sięgnęli po dane z badania pochodzącego z lat 2006–2007, w którym objęto zainteresowaniem stosunki pracy w prawie 200 prywatnych firmach działających w greckiej Tesalii. W analizie stwierdzono występowanie w firmach wysokiego odsetka zatrudnienia tymczasowego, charakteryzującego się niskim poziomem wynagrodzenia, oscylującym w okolicy płacy minimalnej. Z uwagi na surowość regulacji chroniących zatrudnienie, menadżerowie badanych firm preferowali tymczasowe umowy o pracę, właśnie ze względu na ich mniejszą ochronę, jednocześnie decydując się na zwiększenie zatrudnienia pracowników. Badacze są zdania, że uzyskane wyniki stanowią wsparcie dla tezy, która zakładała, iż decyzje odnośnie alokowania zadań wewnątrz bądź też na zewnątrz firmy, zależą od regulacji prawa pracy. Ponadto, z obserwacji poczynionych na próbie firm z Tesalii stwierdzono, iż zatrudnienie tymczasowe było używane przez nie jako bufor i nie stanowiło etapu na drodze do stałego zatrudnienia, lecz służyło utrzymaniu się pracowników na rynku pracy.

More but not better jobs in Chile? The fundamental importance of open-ended contracts / J. Ruiz-Tagle // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 2, s. 227-252, rys. tab. bibliogr

Więcej ale wcale nie lepszych miejsc pracy w Chile? Fundamentalne znaczenie umów na czas nieokreślony.

Sytuacja na rynku pracy w Chile, na tle innych gospodarek państw Ameryki Łacińskiej, że prezentuje się dobrze, zwłaszcza jeśli chodzi o perspektywy dotyczące rynku pracy, charakteryzującym się rosnącą stopą uczestnictwa w zasobach siły roboczej (aktywności zawodowej), wzrostem płac i relatywnie niewielkim sektorem pracy nieformalnej. Pomimo tak dobrego wizerunku, chilijski rynek pracy boryka się z szeregiem problemów, typowych również dla innych krajów Ameryki Łacińskiej. Autorzy wspominają o wysiłkach podejmowanych od lat 90-tych przez władze chilijskie, które poprzez wzrost gospodarczy doprowadziły do powstawania miejsc pracy, przyczyniały się do wzrostu płac oraz służyły zapewnianiu lepszych warunków zatrudnienia. Jednakże wiele problemów widocznych na rynkach pracy innych krajów Ameryki Łacińskiej,

w Chile pozostaje niewidoczne. Przeprowadzona analiza upewniła autorów, iż bardzo ważne dla zapewnienia odpowiednich warunków pracy są umowy na czas nieokreślony, które nie tylko wiążą się z większą stabilnością zatrudnienia, ale i z wyższym poziomem wynagrodzeń oraz polepszeniem warunków pracy. Przykład Chile dobrze obrazuje tezę, że wzrost gospodarczy niekoniecznie musi prowadzić do powstawania miejsc pracy o lepszych parametrach.

A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002-2011 / F. Huneus [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr. 2, s. 195-226, rys. tab. bibliogr.

Wielowymiarowy indeks jakości zatrudnienia dla Brazylii, 2002-2011.

W obliczu braku porozumienia w kwestii pomiaru dotyczącego dobrostanu generowanego przez rynek pracy, często wykorzystywane są w tym celu wskaźniki ilościowe rynku pracy. Wprawdzie w ostatnim czasie rozwijane były inicjatywy dot. jakości zatrudnienia, ale jak dotąd znajdowały one niewielki oddźwięk. Tymczasem sprawa jest dosyć poważna, zwłaszcza jeśli weźmie się pod uwagę, że w państwach, w których rozpowszechnione jest nieformalne i nieubezpieczone zatrudnienie, dotychczas stosowane tradycyjne wskaźniki rynku pracy, takie jak stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia czy płace, nie są najskuteczniejszym rozwiązaniem. Zachęciło to badaczy do wykorzystania wielowymiarowego indeksu jakości zatrudnienia, który posłużył do przeprowadzenia analizy brazylijskiego rynku pracy w obrębie lat 2002–2011, przy uwzględnieniu takich wymiarów jak, zatrudnienie, formalność

(rozumiana jako posiadanie umowy o pracę i składek na ubezpieczenie socjalne) oraz staż pracy. Przypadek Brazylii wydawał się interesujący ze względu na istnienie regulacji chroniących zatrudnienie, wysoki poziom nieformalności zatrudnienia oraz liczne reformy publiczne i gospodarcze, które wywarły w analizowanym okresie, znaczący wpływ na tamtejszy rynek pracy. W ramach przeprowadzonej analizy dostrzeżono symptomy poprawy sytuacji w zakresie jakości zatrudnienia (m.in. za sprawą podniesienia płacy minimalnej), a także wynagrodzeń pomiędzy pracownikami a osobami samozatrudnionymi.

Perceived compensation discrimination against physically disabled people in Andalusia / M. Villanueva-Flores, R. Valle-Cabrera, M.A. Ramón Jerónimo // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2248-2265, rys. tab. bibliogr.

Postrzeganie kompensacji dyskryminacji wobec osób niepełnosprawnych fizycznie w Andaluzji.

Autorzy wypełniają dotychczasową lukę w badaniach nad zjawiskiem dyskryminacji osób niepełnosprawnych. O ile dotychczas dosyć dobrze był rozpoznany temat dyskryminacji osób niepełnosprawnych podczas procesu przyjmowania do pracy, to niewiele było wiadomo na temat dyskryminacji ich w miejscu pracy. Z badań wynika, że absencja oraz odejścia z pracy, są znacznie wyższe wśród osób doświadczających dyskryminacji. Autorzy prezentują studium, w którym omówiony został i poddany testowi model, służący wyjaśnieniu braku satysfakcji z pracy osób fizycznie niepełnosprawnych, będącej konsekwencją ich ogólnej percepcji niesprawiedliwego

traktowania przez pracodawcę czy doświadczanej dyskryminacji w obszarze kompensacji. W prezentowanej pracy posłużono się teoretycznymi ramami tzw. organizacyjnej sprawiedliwości, które wykorzystano w modelach strukturalnych oraz do sprawdzenia i przetestowania założonych hipotez w oparciu o zbiór 220 fizycznie niepełnosprawnych pracowników z Andaluzji. Autorzy spośród różnych czynników organizacyjnych, które wpływają na percepcje niesprawiedliwości i dyskryminacji, skupili się na kompensacji tłumacząc to znaczeniem jakie ma ona w HRM oraz faktem, iż wcześniejsi badacze adresowali tę kwestię do innych grup upośledzonych na rynku pracy. Znaleźli dowody na to, iż percepcja dyskryminacji w kompensacji następuje po percepcji niesprawiedliwości i pośredniczy relacjom pomiędzy tą percepcją a brakiem satysfakcji z pracy.

Quality of employment in Latin America: theory and evidence / J. Ramos, K. Sehnbruch, J. Weller // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 2, s. 171-194, rys. tab. bibliogr.

Jakość zatrudnienia w Ameryce Łacińskiej: teoria i dowody.

W związku z panującą na rynkach pracy Ameryki Łacińskiej obfitością pracy nieformalnej lub tej o niskiej produktywności, a także z rozwojem regionu związanego z industrializacją, badacze skupili się głównie na kwestiach związanych z tymi zagadnieniami. Biorąc pod uwagę utrzymujący się wysoki udział w gospodarkach państw Ameryki Łacińskiej nieformalnego oraz niepewnego zatrudnienia, wychodzili przy analizowaniu tamtejszych rynków pracy, poza ramy ujęte w dotychczasowej literaturze. Proponują oni rozszerzenie dotychczasowego spojrzenia na rynki pracy w krajach Ameryki Łacińskiej, również o kwestie związane z posiadaniem statusu zawodowego i następstw jakie niesie on dla jakości zatrudnienia. Posiłkując się dowodami empirycznymi pochodzącymi z ostatnich dziesięcioleci stwierdzono, że największe znaczenie w krajach Ameryki Łacińskiej posiada pisemna umowa o pracę. Pozostaje ona kluczowym

instrumentem służącym poprawie zatrudnienia, ponieważ jest skorelowana z innymi wskaźnikami. Autorzy jednakże dostrzegają zagrożenie dla tej sytuacji płynące ze starań o objęcie systemami opieki socjalnej. Mogą być one niesprawiedliwe dla pracowników pochodzących z klasy średniej.

Stakeholder participation and policy integration in local social and employment policies: Germany and Italy compared / P. Aurich-Beerheide [et al.] // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 4, s. 379-392, tab. bibliogr.

Aktywne uczestnictwo a integracja polityki w ramach lokalnej polityki społecznej i zatrudnienia: porównanie Niemiec i Włoch.

Większość krajów europejskich w ostatnich dekadach doświadcza zwrotu w zakresie polityki aktywizacji zawodowej. Uzyskanie wzrastających wskaźników zatrudnienia grup formalnie wykluczonych z rynku pracy, jest możliwe tylko dzięki prowadzeniu szkoleń oraz powiązaniu rodzin wykluczonych z polityką socjalną i polityką zatrudnienia. W rezultacie tych działań, można zaobserwować modyfikację całego sposobu zarządzania państwem, a zwłaszcza wzrastanie roli władz lokalnych we wdrażaniu zintegrowanej polityki aktywizacji wykluczonych. Niniejszy artykuł ma na celu przetestowanie hipotezy mówiącej o tym, że większe poziomy aktywne uczestnictwa w ramach polityki, prowadzą do większej integracji działań. Hipoteza była testowana

w odniesieniu do dwóch różnych przypadków lokalnej polityki aktywizacji. Wiodące czynniki różnorodnego wpływu uczestnictwa wykluczonych grup na integrację całej polityki w tym zakresie, zostały zidentyfikowane poprzez analizę dwóch studiów przypadku metodą jakościowego śledzenia procesu aktywizacji.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Nonstandard work arrangements and configurations of firm and societal systems / E.T. Stavrou, E. Parry, D. Anderson // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2412-2433, rys. tab. bibliogr.

Niestandardowe formy zatrudnienia a konfiguracja firm i systemów socjalnych.

W studium autorzy analizują korzyści z wykorzystania, różniących się w zależności od firm i systemów socjalnych, niestandardowych form zatrudnienia. Wykorzystując konfiguracyjne, instytucjonalne i kulturowe perspektywy, badają czynniki sprzyjające zastosowaniu czterech niestandardowych form zatrudnienia w przedsiębiorstwach w sześciu krajach, poszerzając zakres zmiennych analizowanych w relacji do tych form. Uzyskane rezultaty wskazują tendencję większego wykorzystania niestandardowych form zatrudnienia w badanych firmach, zmierzającą do wewnętrznej socjalizacji pracowników i podnoszenia ich kwalifikacji oraz promowania ochrony zatrudnienia i instytucjonalnego kolektywizmu w kontekście krajowym. Autorzy pracy stoją na stanowisku, że krajowe uwarunkowania stanowią znaczącą determinantę systemu

firmowego, podkreślając wagę znaczenia krajowych i firmowych czynników sprzyjających wdrażaniu niestandardowych form zatrudnienia w dalszych badaniach.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Demografischer Wandel in der Erwerbsarbeit - Risiken und Potentiale alternder Belegschaften / F. Frerichs // *J Labour Market Res.* - 2015, nr 3, s. 203-216 bibliogr.

Zmiany demograficzne w pracy zarobkowej - ryzyka i potencjały wynikające ze starzejącej się siły roboczej.

Zmiany demograficzne w obrębie pracy zarobkowej zaczynają zajmować coraz ważniejsze miejsce w debacie dotyczącej rynku pracy w Niemczech. Autor podjął próbę przeanalizowania tego zagadnienia, zwłaszcza przyjrzenie się kwestii wyzwań jakie stoją przed zarządzającymi dla zapewnienia dalszego produktywnego zatrudnienia starzejącej się siły roboczej. Poszukuje on również odpowiedzi na pytanie o kroki jakie należy podjąć w celu wspierania zdolności do pracy starszych pracowników. W szczególności zwraca uwagę na znaczenie wpływu warunków pracy na związaną z wiekiem zdolność do pracy w obszarach związanych ze zdrowiem, kwalifikacjami i motywacją. Z tego względu ryzyka i szanse w zakresie rozwoju zdolności do pracy, powinny być w kontekście systemów produkcji, uwzględniane w zakładowych strategiach wykorzystania, zasobów ludzkich.

W celu przybliżenia zagadnienia, w artykule został zaprezentowany system zarządzania wiekiem, ukierunkowany na biografie zawodowe i długookresową perspektywę, uwzględniający obszary istotne dla integracji starszych pracowników, takie jak szkolenia czy promocja zdrowia.

The impact of corporate governance on employment relations in South Korea: the shareholder versus stakeholder perspectives / D.J. Kim, D-O. Kim // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2143-2165, rys. tab. bibliogr.

Wpływ korporacyjnego rządzenia na stosunki pracy w Korei Południowej: perspektywa akcjonariuszy kontra perspektywa interesariuszy.

Autorzy przyznają, iż kwestia wpływu prądów neoliberalnych na stosunki pracy wyrażonych w tzw. korporacyjnym rządzeniu, nie jest do końca wyjaśniona. W praktyce, wpływ korporacyjnego rządzenia na rezultaty związane ze stosunkami pracy (np.: strajki czy dostosowanie wielkości zatrudnienia) jest widoczny nie na poziomie kraju, ale na poziomie firm. Ze względu na istnienie kontrastujących ze sobą spojrzeń na rządzenie korporacyjne, autorzy wskazują na rolę jaką odgrywają w nim perspektywy akcjonariusza i interesariusza (np.: pracownika firmy). Te przeciwstawne podejścia zostały wykorzystane przez badaczy przy analizowaniu wpływu korporacyjnego rządzenia na rezultaty stosunków pracy, przy wykorzystaniu danych obejmujących zbiór ponad

200 koreańskich firm. Przeprowadzone badanie miało pomóc w ustaleniu tego, czy orientacja ukierunkowana na interesariuszy w ramach korporacyjnego rządzenia sprawa, iż ma ono bardziej korzystny wpływ na zatrudnienie. Przeprowadzona analiza ujawniła, że orientacja ta w porównaniu z orientacją skierowaną na akcjonariuszy, ma pozytywny wpływ na stosunki związane z wydatkami na edukację, szkolenia, staże pracowników czy klimat stosunków przemysłowych oraz prowadzi do zgodnych stosunków ze związkami zawodowymi.

An integrative model for competency development in organizations: the Flemish case / A. De Vos, S. De Hauw, I. Willemse // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2543-2568, rys. tab. bibliogr.

Integracyjny model rozwoju kompetencji w firmie: przykład Flandrii.

Za najważniejszą rolę w dążeniu do sukcesu pracowników w firmie, praktycy w zakresie zarządzania uznają wprowadzanie programów rozwijania kompetencji. Niestety, nie przekłada się to w pełni na teorię mającą stanowić bazę dla tworzenia tego typu strategii. Powstał więc silny rozdźwięk pomiędzy teorią a praktyką w tej dziedzinie. Głównym celem niniejszego studium było wypełnienie tej luki, poprzez zbadanie natury rozwoju kompetencji w 22 firmach we Flandrii, w ramach długookresowych złożonych projektów studiów przypadków. Wykorzystując podejście teorii ugruntowania kompetencji, stworzono ramy badawcze pozwalające na mapowanie różnorodnych kroków rozwoju kompetencji w uczestniczących w badaniach organizacjach. Niniejsza praca stanowi istotny etap na drodze niwelowania różnicy pomiędzy teorią i praktyką w dziedzinie rozwoju kompetencji pracowników.

The mediating influence of work-family conflict and the moderating influence of gender on employee outcomes / P.A. Cloninger [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2269-2287, rys. tab. bibliogr.

Pośredniczący wpływ konfliktu praca-rodzina i moderujący wpływ płci na wyniki pracownika.

Zdaniem autorów znalezienie równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, w dalszym ciągu stanowi problem dla wielu zatrudnionych. Tymczasem, brak jest zrozumienia wpływu konfliktu na linii praca-dom na wyniki pracowników, ani z punktu widzenia interferencji pracy z rodziną (WIF), ani z perspektywy interferencji rodziny z pracą (FIW). Śledząc dotychczasowy dorobek badawczy, autorzy przypominają, że dotychczasowe badania wspierały przeświadczenie, iż problem wynika z konfliktu ról pracowników, a w przypadku konfliktu dotyczącego pracy, wskazywano na jego przenikalność. Autorzy w swojej pracy zakładają, iż interferencja pracy z rodziną pośredniczy relacjom pomiędzy interferencją rodziny z pracą i takimi rezultatami pracy pracowników

jak, satysfakcja z pracy, zaangażowanie organizacyjne, organizacyjne zachowania obywatelskie i wydajność zadaniowa a także to, że interferencja rodziny z pracą pośredniczy relacjom w obrębie interferencji pracy z rodziną i satysfakcją z pracy. W oparciu o dane dot. ponad 400 zatrudnionych na cały etat amerykańskich pracowników, starali się ustalić, jak wyglądała moderująca rola płci w tych relacjach przy uwzględnieniu wieku i statusu rodziny. Uzyskane rezultaty stanowiły wsparcie dla zakładanych w hipotezach relacji, m.in. poprzez ilustrowanie współoddziaływania pomiędzy interferencją pracy z rodziną i interferencją rodziny z pracą. Autorzy znaleźli dowody na znaczenie równowagi w życiu pracowników na linii praca-życie rodzinne.

Prerecruitment organizational perceptions and recruitment website information processing / A.S. Hinojosa, H.J. Walker, G. Tyge Payne // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2617-2631, rys. tab. bibliogr.

Przedrekrutacyjne postrzeganie organizacji a przetwarzanie informacji na internetowych stronach rekrutacyjnych.

Mimo powszechnego wykorzystywania Internetu dla celów rekrutacji pracowników w USA, nadal mało jest wiadomo na temat tego, w jaki sposób osoby poszukujące zatrudnienia przetwarzają przedstawioną informację, szczególnie zanim dana firma czy organizacja zechce przyjąć te osoby do pracy. W niniejszym studium autorzy omawiają wpływ przedrekrutacyjnego postrzegania znanych firm i organizacji, zanim jeszcze poszukujący pracy zapoznają się z konkretną informacją zamieszczoną na stronach rekrutacyjnych w Internecie. Badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem grupy studentów ostatnich lat nauki oraz pracowników jednego z większych uniwersytetów w USA, usytuowanego w południowo-zachodniej części tego kraju (75 osób). Uczestnicy

badania brał udział w trzyczęściowym eksperymencie, który pozwolił na zbadanie, w jaki sposób wspomniane przedrekrutacyjne spojrzenie na firmę wpływa na czas spędzony przy zapoznawaniu się z ofertami pracy danej organizacji zamieszczonymi w Internecie oraz na zdolności do percepcji zawartych tam informacji. Do przetestowania postawionych hipotez badawczych autorzy wykorzystali dwa modele złożonej analizy regresji hierarchicznej. Uzyskane rezultaty wskazują, że intencje zapoznawania się z ofertami pracy danej firmy, związane są ściśle z jej postrzeganiem, a przetwarzanie informacji zawartych w tych ofertach jest moderowane przez subiektywne oceny wynikające z wcześniejszego rozeznania. Uczestnicy badań, którzy wskazywali na posiadanie wysokiej motywacji do oglądania danych stron rekrutacyjnych, wynikających z wcześniejszego korzystnego postrzegania danych firm, spędzali o wiele więcej czasu na przeglądaniu i analizie treści ofert rekrutacyjnych w Internecie. Na zakończenie autorzy pracy przedyskutowali implikacje wyników badań dla firm w procesie projektowania internetowych stron rekrutacyjnych oraz wdrażania wstępnych procedur rekrutacji pracowników.

Training investment and organizational outcomes: a moderated mediation model of employee outcomes and strategic orientation of the HR function / M. Choi, H.J. Yoon // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2632-2651, rys. tab. bibliogr.

Inwestycja w szkolenie a wyniki firmy: moderowany model mediacji efektywności pracowników a orientacja strategiczna w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

Autorzy pracy, wykorzystując projekt badawczy, opierający się na danych zebranych w trzech różnych okresach czasowych, na przestrzeni czterech lat, w 277 firmach w Korei Południowej, badają w jaki sposób i kiedy, inwestycje w szkolenie pracowników prowadzą do poprawy wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa. Uzyskane rezultaty pokazują, że stosunek pracowników, ich kompetencje i efektywność pracy są mediatorami w ramach relacji pomiędzy inwestycjami w szkolenie a wynikami organizacyjnymi. Analizy wskazują, że dochodzi do mediacji w relacjach pomiędzy inwestowaniem w edukację pracowników a efektywnością przedsiębiorstwa poprzez stosunek pracownika i jego kompetencje. Procesy te są skuteczniejsze niż strategie zarządzania

zasobami ludzkimi stosowane w firmie i zorientowane ściśle na podnoszenie kwalifikacji pracownika. Opierając się na uzyskanych wynikach analiz, zaprezentowano wskazówki dla dalszych badań teoretycznych oraz do projektowania praktycznych strategii kierowania zasobami ludzkimi w zakresie szkolenia pracowników.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Does supervisor-perceived authentic leadership influence employee work engagement through employee-perceived authentic leadership and employee trust? / Ch-Ch. Hsien, D-Sh.Wang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2329-2348, rys. tab. bibliogr.

Czy przełożony postrzegający autentyczne przywództwo wpływa na zaangażowanie pracownika poprzez postrzeganie przez pracownika autentycznego przywództwa i zaufanie pracownika?

Uwaga autorów koncentruje się na kwestii tzw. autentycznego przywództwa, rozumianego jako autentyczny, nie imitujący innych, pełen entuzjazmu lider, który może prowadzić do wzrostu zaangażowania pracowników w pracę, poprzez wzrost zaufania do przełożonego wykazującego takie właśnie cechy. Postanowili skupić się na relacjach zachodzących w obrębie postrzegania przez przełożonych autentycznego przywództwa, postrzegania tej kwestii przez pracowników oraz zaufania i ich zaangażowania. W celu wyjścia poza ograniczenia dotychczasowych studiów, które koncentrowały się na

pojedynczych poziomach analizy, autorzy zaproponowali wielopoziomą konceptualizację i użyli wielopoziomowych metod do zbadania zmiennych wpływających na podejście pracowników do sprawy autentycznego przywództwa. Wydaje się, że zaletą prezentowanego badania było ujęcie tematu zarówno z perspektywy przełożonego jak i pracownika, co pozwoliło na zbadanie wpływu na pracownicze zaangażowanie i zaufanie oraz postrzeganie przez pracownika autentycznego przywództwa, a także zbadanie wpływu spojrzenia na tę kwestię przez przełożonych i na zaufanie do nich pracowników. Autorów interesowało również to, jak przekłada się postrzeganie przez przełożonych autentycznego przywództwa, na punkt widzenia pracowników oraz ich zaangażowanie w pracę. W celu wyjaśnienia tych kwestii badacze posłużyli się danymi pochodzącymi z blisko 40 firm i obejmującymi relacje prawie 80 zespołów przełożonych i blisko 350 pracowników. W ramach analizy stwierdzono m.in., iż postrzeganie przez przełożonych autentycznego przywództwa, ma pośredni wpływ na zaangażowanie pracowników poprzez zaufanie, co należy tłumaczyć tym, iż wysokie standardy autentycznych liderów mają pozytywny wpływ na oczekiwania pracowników, zwiększając ich zaufanie i gotowość do podjęcia współpracy.

Effects of workaholism on satisfaction among US managerial and professional women /
D.V. Levy // *Gender Manage.* - 2015, nr 8, s. 635-651, rys. tab. bibliogr.

Wpływ pracoholizmu na satysfakcję wśród kobiet z kadry zarządzającej i specjalistów w USA.

Celem pracy było dokonanie oceny relacji pomiędzy zjawiskiem pracoholizmu a satysfakcją zawodową w odniesieniu do takich elementów, jak: typ zawodu, kariera oraz etap życiowy wśród kobiet z kadry zarządzającej i specjalistów oraz zbadanie moderującej roli wsparcia społecznego w obrębie tych związków. Dane do badań pochodzą z samodzielnych raportów kobiet zebranych online od 350 absolwentek renomowanych szkół ekonomicznych, które podjęły pracę w USA jako kadra profesjonalistek i zarządzających. Dane poddano analizie regresji hierarchicznej. Wyniki przeprowadzonych analiz ujawniają, że komponenty zjawiska pracoholizmu wyjaśniają w znaczący sposób warianty przebiegu kariery zawodowej oraz satysfakcji życiowej i zawodowej.

Zauważono natomiast niskie poziomy zadowolenia z pracy pojawiające się wraz z wyczerpaniem zawodowym. Wsparcie społeczne moderowało relacje pomiędzy satysfakcją zawodową a pracoholizmem, poprzez stwarzanie zadowolenia z wykonywania dużej ilości odpowiedzialnej pracy. Kobiety otrzymujące silniejsze wsparcie społeczne, demonstrowały wyższe poziomy satysfakcji życiowej i zawodowej w porównaniu z tymi, które otrzymywały to wsparcie w znacznie mniejszym stopniu.

Employee participation and the influence on job satisfaction of the „new generation” of Chinese employees / Y. Zhu [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2395-2411, rys. tab. bibliogr.

Partycypacja pracownicza i jej wpływ na satysfakcję zawodową „nowej generacji” chińskich pracowników.

Udział „nowej generacji” chińskich pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem wpływa na poziom ich satysfakcji zawodowej, co stanowi ważne zagadnienie w kontekście społecznym Chin oraz ma swoje szersze implikacje dla zarządzania zasobami ludzkimi w ogóle. Niniejsze studium, opierając się na danych doświadczalnych pochodzących z sektora produkcji przemysłowej w tym kraju, bada na poziomie zadowolenia z pracy nowej generacji chińskich pracowników, oddziaływanie mechanizmów partycypacji pracowniczej w firmie. Udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem stanowi dla badanej grupy pracowników, zarówno w aspekcie podejmowania decyzji jak i kontroli,

znaczący czynnik kształtujący ich satysfakcję zawodową. Gotowość tych pracowników do uczestnictwa w kierowaniu firmą (intencja partycypacji) okazuje się odgrywać rolę moderatora pomiędzy faktycznym udziałem a zadowoleniem z pracy. Uzyskane rezultaty powinny być uwzględniane nie tylko w kontekście społecznym Chin, ale także szerzej, jako użyteczne przy analizach sytuacji w zakresie wpływu partycypacji pracowniczej na satysfakcję zawodową także w innych krajach.

Employer of choice: does gender matter? / V. Bellou, I. Rigopoulou, J. Kehagias // *Gender Manage.* - 2015, nr 8, s. 613-634, rys. tab. bibliogr.

Pracodawca z wyboru: czy płeć odgrywa rolę?

Niniejsze studium podejmuje zagadnienie zbadania zawartości pojęcia „pracodawca z wyboru” w odniesieniu do danego sektora gospodarki oraz rzucenie nieco światła na rolę płci w tworzeniu profilu pracodawcy z wyboru. Stawanie się takim typem pracodawcy jest strategią, która pomaga firmom zarządzać aktualnymi i przyszłymi oczekiwaniami pracowników w odniesieniu do relacji zatrudnienia. Dane do analizy dostarczyły odpowiedzi zebrane od 896 pracujących osób dorosłych. Kwestionariusze były opracowane przez badaczy, a równoległe analizy czynników kształtujących wizerunek pracodawcy wykorzystano w testach porównawczych grup kobiet i mężczyzn. Rezultaty weryfikują wielowymiarowy obraz „pracodawcy z wyboru” poprzez wzbogacenie jego zawartości. Najważniejsze cechy tak postrzeganego pracodawcy to: jakość stosunków w miejscu pracy, warunki pracy i satysfakcjonujące formy i ramy projektowanej przez pracodawcę struktury zadań i obowiązków.

Gossip in the workplace and the implications for HR management: a study of gossip and its relationship to employee cynicism / Chien-Chih Kuo [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr. 17-18, s. 2288-2307, rys. tab. bibliogr.

Plotka w miejscu pracy i implikacje dla zarządzania HR: studium plotki i jej związku z cynizmem pracownika.

Plotka postrzegana jest jako nieformalna, bądź przypadkowa i niewymuszona konwersacja na temat różnych osób, która często zawiera nieprawdziwe informacje. Choć plotki są rozpowszechnione w miejscu pracy, to jak dotąd niewiele było wiadomo na temat ich wpływu na pracowników. Wychodząc temu naprzeciw, badacze zaprezentowali studium adaptujące teorię informacji społecznych i teorię społecznej kognytywności, a także rozwijali i testowali hipotezy koncentrujące się na aspektach plotki. W omawianej pracy wykorzystano dane obejmujące kilkuset pracowników z Tajwanu. Przeprowadzona analiza ukazała, iż związane z pracą plotki, mogą mieć związek z cynizmem pracownika i pośredniczą w relacjach pomiędzy kontraktem psychologicznym

a cynizmem. Plotki nie związane z pracą, wykazywały się podobnym, chociaż słabszym efektem wpływu na cynizm pracowników. Autorzy wskazywali na znaczenie ich obserwacji zarówno dla naukowców jak i praktyków, podkreślając fakt identyfikacji dwóch konstruktów plotki: związanej i tej nie związanej z pracą, które wcześniej nie były raportowane oraz to, że zidentyfikowane konstrukty różnie oddziałują na zachowania pracowników.

Health, work ability and work motivation: determinants of labour market exit among German employees born in 1959 and 1965 / Anita Tisch // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 3, s. 233-245, rys. tab. bibliogr.

Zdrowie, zdolność i motywacja do pracy: determinanty wyjścia z rynku pracy niemieckich pracowników urodzonych w 1959 i 1965 roku.

Autor zwraca uwagę na widoczne w Niemczech zjawisko przedwczesnego, przed osiągnięciem wieku emerytalnego, odchodzenia z rynku pracy. Około 1/5 ogółu wszystkich odejść na emeryturę związana jest z niezdolnością do pracy lub z ograniczeniami zdrowotnymi. Coraz powszechniejsze stało się przekonanie, że w nowoczesnych społeczeństwach nie tylko zdrowie, ale także motywacja do pracy i samopostreganie zdolności do pracy, mają rosnący wpływ na podejmowane decyzje dotyczące zatrudnienia. Zwykło się sądzić, iż motywacja do pracy i zdolność do pracy pośredniczą w relacjach pomiędzy zdrowiem i wyjściem z rynku pracy. W tym kontekście, autor proponuje zająć się kwestią, w jakim stopniu samoocena zdolności do pracy

oraz motywacja mogą pośredniczyć w relacjach pomiędzy zdrowiem a rezygnacją z życia zawodowego. W prezentowanej pracy oparto się na danych z LidA Cohort Study, które były powiązane z danymi z rejestrów Federalnej Agencji Zatrudnienia. Zastosowane podejście pozwoliło na śledzenie losów uczestników badania także po przeprowadzeniu z nimi wywiadów. Wykorzystanie danych z badania LidA Cohort wynikało z faktu, iż badana w jego ramach populacja tzw. baby boomu była pierwszą, którą objęły zmiany związane z podniesieniem wieku emerytalnego do 67 lat i w przypadku której zostały drastycznie ograniczone możliwości przechodzenia na emeryturę przed upływem czasu ustawowego. W ramach przeprowadzonej analizy dowiedziono, iż osoby z ograniczeniami zdrowotnymi, niską sprawnością fizyczną oraz niską motywacją, cechuje większe prawdopodobieństwo wyjścia z zatrudnienia. Niemniej autor znalazł dowody wskazujące na to, iż motywacja i samoszacowanie zdolności do pracy, tylko częściowo wpływają na relacje pomiędzy zdrowiem a opuszczeniem rynku pracy.

Job insecurity and emotional exhaustion: testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity / B. Piccoli, H. De Witte // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 246-263, rys. tab. bibliogr.

Brak bezpieczeństwa zatrudnienia a wyczerpanie emocjonalne: testowanie łamania psychologicznych kontraktów kontra niesprawiedliwość w dystrybucji, jako wskaźniki braku wzajemnych korzyści w ramach wymiany.

Niniejsze studium analizuje procesy leżące u podstaw związków pomiędzy brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia a wyczerpaniem emocjonalnym, wskazując, że brak wzajemnych korzyści w ramach relacji wymiany w firmie, może wyjaśniać ten rodzaj związku. Autorzy pracy, bazując na teorii wymiany społecznej, dokonują porównania i testują dwa odrębne mechanizmy mediacyjne: zrywanie kontraktów psychologicznych oraz niesprawiedliwość dystrybucji. Te dwa wskaźniki braku korzyści w procesie wymiany wyjaśniają, dlaczego brakowi bezpieczeństwa zatrudnienia towarzyszy

wyczerpanie emocjonalne, stanowiące podstawową przyczynę wypalenia zawodowego. Dane do analiz pochodziły od 322 pracowników fizycznych we Włoszech. Przeprowadzone badania potwierdziły w pełni postawione hipotezy. Test kontrastu ujawnił, że niesprawiedliwość dystrybucyjna była najsilniejszym wskaźnikiem analizowanej relacji. Wyniki badań stanowią cenne uzupełnienie dotychczasowych badań teoretycznych dotyczących negatywnych konsekwencji braku bezpieczeństwa zatrudnienia, w kontekście natury i czynników wywołujących skutki psychologiczne u pracowników w tej sytuacji z perspektywy teorii wymiany społecznej w firmie.

Job resources and work engagement: the contributing role of selection, optimization, and compensation strategies at work / M. Weige [et al.] // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 3, s. 218-232.

Zasoby pracy i zaangażowanie w pracę: kontrybucyjna rola selekcji, optymalizacji i strategii kompensacji w pracy.

Jedną z konsekwencji zachodzących zmian demograficznych siły roboczej w obrębie zachodnich państw uprzemysłowionych, był wzrost badań nad zagadnieniem skutecznego starzenia się w pracy. Na szczególną uwagę w tym zakresie zasługuje podejście badawcze obejmujące perspektywę tzw. żywotności. Autorzy zwracają uwagę na model selekcji, optymalizacji i kompensacji (SOC), który zapewnił cenne ramy teoretyczne przydatne przy zrozumieniu zachowań organizacyjnych, służących sprostaniu wyzwań wynikających ze zmian starzenia się siły roboczej w miejscu pracy. Analizując dotychczasowy dorobek strategii działających w oparciu o SOC przyznano, że sprawdziły się one w przypadku indywidualnych wyników, natomiast rola charakterystyk

miejsc pracy w skutecznym wykorzystaniu strategii SOC, nie była w pełni wyjaśniona. Zachęciło to badaczy do zaprezentowania pracy, w której badany był bezpośredni i pośredni wpływ strategii SOC na pracę i dwa ważne dla przewidywania zaangażowania w pracę zasoby pracy (uczenie się oraz rozwijanie możliwości i autonomii w pracy). W badaniu posłużono się informacjami pochodzącymi z ankietowania personelu lotniczego różnych niemieckich i austriackich linii lotniczych. Zdaniem autorów, użycie strategii SOC było w pośredni sposób pozytywnie związane z zaangażowaniem w pracę. Przemawia to z kolei za tym, iż zarówno użycie skutecznej ze względu na wiek strategii dotyczącej starzenia, jak i rozszerzone zasoby pracy, są istotne dla pozytywnego zaangażowania się w pracę.

Knowledge sharing, work-family conflict and supervisor support: investigating a three - way effect / S.L. Kim [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2434-2452, rys. tab. bibliogr.

Dzielenie się wiedzą, konflikt na linii praca-dom a wsparcie przełożonych: badanie trzykierunkowego oddziaływania.

Mimo ważnej roli, jaką odgrywa dzielenie się wiedzą w konkurencyjnych środowiskach, istnieje niewiele studiów podejmujących zagadnienie relacji pomiędzy podziałem wiedzy wśród pracowników a konfliktem na linii praca-dom. Opierając się na niektórych założeniach teorii zasobów, autorzy badają w jaki sposób pracownicy mogą ograniczać swoje zachowania związane z dzieleniem się wiedzą, kiedy doświadczają utraty zasobów z powodu konfliktu pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym. Rola wsparcia, jakiego udziela przełożony w relacjach pomiędzy konfliktem na linii praca-dom i dzieleniem się wiedzą uznana została za cenny zasób do wykorzystania przez pracownika. Wykorzystując dane zebrane od 159 pracowników z Korei Południowej,

autorzy dowodzą, że konflikt pomiędzy życiem rodzinnym a zawodowym pozostaje w negatywnym związku z chęcią dzielenia się wiedzą w miejscu pracy. Rola wsparcia ze strony przełożonego w tych relacjach odgrywa największą rolę i dzielenie się wiedzą jest najaktywniejsze w sytuacji braku lub niewielkiego konfliktu na linii praca-dom, co wskazuje na trzykierunkowe wzajemne oddziaływanie tych czynników w danym układzie.

LidA-leben in der Arbeit. German cohort study on work, age and health / A. Rauch [et al.] // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 3, s. 195-202, rys. tab. bibliogr.

LidA - życie w pracy. Studium kohort na temat zdrowia i wieku w pracy.

W kontekście zmian zachodzących w strukturze wiekowej siły roboczej w Niemczech, wywołanych przez kohorty osób urodzonych w latach 50. i 60. ubiegłego wieku, zaliczanych do generacji tzw. baby boomu, autorzy sięgają po studium „lidA-leben in der Arbeit – German Cohort Study on work, age and health”, zainicjowanego przez Uniwersytet Wuppertal, instytut IAB, Uniwersytet Magdeburg i Ulm, Infas i BAuA. Przybliżając tę pracę przypominają, że jej zamysłem było stworzenie bazy danych, która umożliwiłaby badanie relacji zachodzących pomiędzy pracą, starzeniem się a zdrowiem. W celu analizy powyższych relacji wspomniane studium skupiło się na kohortach obejmujących osoby pochodzące z pokolenia baby boomu, urodzonych w 1959 i 1965 roku. Zaletą omawianej pracy było również to, że dzięki długoterminowej realizacji umożliwił on obok badania efektów starzenia się, również identyfikację innych wpływów (kohort i okresów).

W celu uzyskania powyższych wyników pracownicy z obu kohort byli poddawani wywiadam co kilka lat. W skład wywiadów wchodziły obszary dotyczące bieżącej sytuacji zatrudnieniowej i zawodowej, statusu zdrowotnego oraz test służący do oceny długoterminowego stanu siły mięśni. Dostępność danych z dwóch pierwszych serii panelu LidA, stanowiła dla autorów zachętę do dokonania przeglądu uzyskanych w ich ramach wyników. Autorzy zauważają, że zdecydowana większość uczestników badania wykonywała inną pracę niż manualna, a niewielka grupa charakteryzowała się dobrym stanem zdrowia. W przypadku obu badanych kohort dostrzegano pewne różnice w samoocenie zdolności do pracy osób do pracy wchodzących w ich skład.

On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: insights from self-determination theory / S-G. Trepanier [et al.] // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 286-305, rys. tab. bibliogr.

Rozważania na temat psychologicznych i motywacyjnych procesów powiązania charakterystyki zawodu z funkcjonowaniem pracownika: ogląd z perspektywy teorii samookreślenia się jednostki.

Celem niniejszego studium było dokonanie wglądu w zróżnicowane relacje pomiędzy charakterystyką zawodu (wymogami i zasobami) a funkcjonowaniem pracownika, poprzez przeanalizowanie psychologicznych i motywacyjnych procesów, towarzyszącym tym relacjom. Opierając się na teorii samookreślenia się jednostki, autorzy pracy testują model, w którym wymogi dotyczące danego typu zawodu pozostają w pozytywnej relacji do negatywnych manifestacji funkcjonowania pracownika (niepokój psychiczny i zaburzenia psychosomatyczne). Wyrażane frustracją i niską motywacją do pracy (motywacja kontrolowana) przy równoczesnym pozytywnym związku zasobów

pracy, do pozytywnych manifestacji funkcjonowania tego pracownika (zaangażowania w pracę oraz efektywności pracy) wyrażanych poziomem satysfakcji zawodowej oraz wysoką motywacją, do wykonania powierzonych zadań (motywacja autonomiczna). Dane do badań zostały zebrane od 699 kanadyjskich pielęgniarek. Zastosowano strukturalne modelowanie równości, wyniki wskazują, że skonstruowany model się sprawdza. Psychologiczne potrzeby i motywacja do pracy częściowo mediują w relacjach pomiędzy charakterystyką zawodu a funkcjonowaniem pracownika. Zauważono, że wymogi zawodowe mogą negatywnie wpływać na funkcjonowanie pracownika (zwiększać stres i wywoływać zaburzenia psychosomatyczne, sprzyjać niskiemu zaangażowaniu i efektywności) poprzez narastanie frustracji i kontrolowanej motywacji. I odwrotnie, satysfakcja zawodowa stanowi zasób społeczny wspierający optymalną motywację do pracy (autonomiczną) i poprawia funkcjonowanie pracownika.

Proactive coping with job insecurity: it is always beneficial to well-being? /
B. Stiglbauer, B. Batinic // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 264-285, rys. tab. bibliogr.

Aktywne radzenie sobie z brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia: czy zawsze jest to korzystne dla dobrego samopoczucia?

Odnosząc się do teorii zasobów społecznych, autorzy niniejszej pracy badają rolę aktywnego radzenia sobie z brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia, w odniesieniu do pozytywnych i negatywnych aspektów dobrego samopoczucia pracownika (szczęścia i depresji). Badacze testowali hipotezę mówiącą o tym, że jeśli strategia aktywnego radzenia sobie pojawia się w sytuacji, gdy pracownik jest silnie przywiązany do pracy, oddziałuje ona korzystnie na jego samopoczucie. Rezultaty przeprowadzonych testów na przykładzie wybranej grupy 162 austriackich i 444 tajwańskich pracowników ujawniły, że aktywne radzenie sobie z brakiem bezpieczeństwa zatrudnienia było skuteczne w odniesieniu do podbudowy psychicznej pracownika tylko wtedy, gdy zagrożenie

utrata pracy oceniane było jako niskie. W przypadku wysokiego ryzyka korzystny wpływ takiej strategii odkryto tylko u pracowników bardzo silnie związanych z firmą. Interakcje te były znaczące zwłaszcza w przypadku odczuwania depresji u pracowników austriackich i szczęścia u Tajwańczyków. Uzyskane wyniki wskazują, że jeśli dana osoba doświadcza braku bezpieczeństwa zatrudnienia, efektywność aktywnego radzenia sobie z tą sytuacją zależy od jej osobistych zachowań, przekonań i stosunku do firmy, w której jest ona zatrudniona, co stanowi zasoby strategii stawiania czoła ryzyku utraty pracy.

The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective / Shu-Ling Chen // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 17-18, s. 2349-2365, rys. tab. bibliogr.

Relacje lidera i wykonawców kapitału psychologicznego: zaangażowanie i osiągnięcia w pracy: wielopoziomowa perspektywa pośrednicząca.

W swojej pracy autor pochyła się nad zagadnieniem tzw. kapitału psychologicznego, który jest rozumiany jako pozytywna ocena okoliczności i prawdopodobieństwa sukcesu opartego na motywacyjnych wysiłkach i wytrwałości. Dotychczasowe analizy nie wyczerpywały w pełni tematu, uwzględniając jedynie wpływ lidera kapitału psychologicznego na sprawność wykonywania zadań, przy pomijaniu innych osiągnięć związanych z zachowaniami. Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu na wiedzę dotyczącą liderów kapitału psychologicznego i osiągnięć związanych z pracą, autor w oparciu o ramy pozytywnych zachowań organizacyjnych, przygląda się relacjom pomiędzy liderem, wykonawcami kapitału psychologicznego, zaangażowaniem i osiągnięciom

w pracy. Posiadając dane obejmujące liderów i wykonawców pochodzących z wielkiej tajwańskiej firmy telekomunikacyjnej, starano się zbadać rolę zaangażowania w pracę, w rozumieniu pośredniego mechanizmu rozszerzającego teorię kapitału psychologicznego. Autor usiłował poprzez integrację dwóch konstruktów kapitału psychologicznego i zaangażowania w pracę, sprawdzić w jaki sposób kapitał psychologiczny może prowadzić do pożądaney wydajności w pracy. Analizując uzyskane wyniki wskazuje on na fakt, że liderzy kapitału psychologicznego są pozytywnie związani za sprawą pośrednictwa w przekazywaniu wykonawcom kapitału psychologicznego z ich zaangażowaniem w pracę, a zaangażowanie w pracę pośredniczy pomiędzy wykonawcami kapitału psychologicznego a ich osiągnięciami w pracy.

Skill utilization and well-being: a cross-level story of day-to-day fluctuations and personal intrinsic values / A. Van den Broeck [et al.] // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 306-323, rys. tab. bibliogr.

Wykorzystanie kwalifikacji a dobre samopoczucie: wielopoziomowy opis codziennych fluktuacji i osobistych wewnętrznych wartości.

Szansa wykorzystania kwalifikacji danej osoby w zatrudnieniu, stanowi ważny czynnik decydujący o jej dobrym samopoczuciu. Autorzy artykułu, opierając się na teorii samo-określenia się jednostki oraz teorii dopasowania osoby do środowiska, przeprowadzają badanie w formie zapisów w dziennikach codziennych fluktuacji nastrojów i zachowań pracownika, w zależności od jej poczucia wykorzystania w pracy posiadanych przez nią kwalifikacji. Dzięki tej metodzie badawczej możliwe staje się zanalizowanie związków samopoczucia pracownika z poczuciem jego spełnienia zawodowego. Na tej podstawie autorzy konstruują model orientacji wartości pracy, jako wypadkową relacji czynników subiektywnych w tych relacjach. W dalszej części studium zauważają, że wykorzystanie

kwalfikacji pracownika każdego dnia, staje się wyjątkowo korzystnym elementem budowania jego zaangażowania w pracę i zmniejszania wyczerpania emocjonalnego, zwłaszcza dla pracowników introwertycznych (lubiących rozwijać się i wносить swój wkład w pracę i życie wspólnoty), w mniejszym stopniu dla ekstrawertyków (nastawionych na finansowy sukces zewnętrzny i podnoszenie statusu społecznego). Rezultaty wielopoziomowego modelowania, wykorzystującego dane z dzienników 99 pracowników sektora usług na przestrzeni pięciu dni roboczych, wspierają założone hipotezy, że codzienne wykorzystanie w pełni kwalifikacji pracownika pozytywnie wpływa na jego zaangażowanie w pracę. Wbrew oczekiwaniom badania pokazały, że wykorzystanie umiejętności pracownika na co dzień, w obu wspomnianych wyżej grupach, nie wpływa na poziom jego wyczerpania emocjonalnego, a zależy głównie od warunków i środowiska pracy.

When stressors make you work: mechanisms linking challenge stressors to performance / M.G. Gonzalez-Morales, P. Neves // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 213-229, rys. tab. bibliogr.

Kiedy stresory umożliwiają ci pracę: mechanizmy wiążące czynniki stresogenne z efektywnością.

Opierając się na wynikach wcześniejszych badań doświadczalnych (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Bouderau, 2000; Lepine, Podsakoff & Lepina, 2005), autorzy studium badają zakres i skalę odpowiedzialności za tzw. „dobre stresory”, które w sposób pozytywny odnoszą się do satysfakcji zawodowej i efektywności pracy. Autorzy podkreślają rolę oceny tych czynników jako istotnego elementu dalszych badań nad powiązaniem pomiędzy tego rodzaju stresorami a wynikami pracy. W studium zaprezentowano analizy strukturalnego modelowania równości w odniesieniu do grupy 284 układów pracownik-przełożony wskazując, że stosunek emocjonalny do organizacji stanowi czynnik mediujący w relacjach pomiędzy oceną szans i zagrożeń

a produktywnością. Mediująca rola wzrastających stresów psychosomatycznych została dostrzeżona w relacjach pomiędzy oceną zagrożeń a efektywnością w ramach pełnionej roli. Uzyskane wyniki badań wskazują na ważną rolę faktycznej oceny wyzwań ze strony czynników stresogennych, mających swoje konsekwencje dla efektywności i ujawniają kluczowe znaczenie stosunku emocjonalnego pracownika do firmy oraz mechanizmów rozładowujących stres w tych relacjach. Rezultaty analiz ujawniają, iż „czynniki stresogenne” nie zawsze pozytywnie wpływają na efektywność pracownika, zwłaszcza, gdy są postrzegane przez niego wyłącznie jako szanse sprawdzenia się.

Work-family conflict: the importance of differentiating between different facets of job characteristics / D. Duong [et al.] // *Work Stress*. - 2015, nr 3, s. 230-245, tab. bibliogr.

Konflikt pomiędzy pracą a domem: ważna rola rozróżnienia pomiędzy różnymi obliczami charakterystyk zawodów.

Niniejsze studium dokonuje przeglądu relacji pomiędzy charakterystykami zawodów a konfliktem na linii praca-dom, poprzez rozróżnienie trzech stron charakterystyki zawodowej: zastanej, postrzeganej oraz wyobrażanej. Do dzisiaj badania wiążące charakterystykę zawodu z konfliktem pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, nie dokonują tego rozróżnienia w kontekście wymogów zawodowych i zasobów pracy. Tymczasem jest ono niezbędne w procesie zrozumienia nastawienia emocjonalnego, procesów kognitywnych i zachowań pracownika określających, w jaki sposób i kiedy charakterystyka danego zawodu oddziałuje na powstawanie konfliktu pomiędzy pracą a domem. Autorzy dokonują przeglądu 115 studiów badawczych, wskazując na fakt, iż postrzeganie charakterystyki zawodu powinno być wykorzystywane przy analizach

konfliktu pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym. Uzyskane rezultaty przeglądu badań pozwalają na stwierdzenie, że zrozumienie charakterystyki zawodu w kategoriach sposobu jej postrzegania i wyobrażenia przez pracowników, umożliwiłoby wnikliwszy ogląd mechanizmów kształtujących relacje pomiędzy charakterem danej pracy a ewentualnym konfliktem na linii praca-dom. W celu dokonywania właściwych interwencji w przypadku tego rodzaju konfliktu, przyszłe badania nad tym zagadnieniem powinny obejmować w kategoriach zakłóceń natury emocjonalnej, poznawczej i zachowań pracownika dynamikę mechanizmów, w ramach powiązań pomiędzy typem pracy a rodzajem możliwego konfliktu praca-dom.

Workplace and leadership perceptions between men and women / A.I.T. Kiser // *Gender Manage.* - 2015, nr 8, s. 598-612, tab. bibliogr.

Miejsce pracy a postrzeganie przywództwa przez mężczyzn i kobiety.

Celem niniejszego artykułu było przeanalizowanie różnic w zakresie stosunku kobiet i mężczyzn do stylu przywództwa w miejscu pracy, na przykładzie siły roboczej w USA. Studium prezentuje zarówno różnice w postrzeganiu, przez obie płcie, typów i atrybutów przywództwa, jak i to, w jaki sposób traktują siebie nawzajem przedstawiciele odmiennych opcji, zachowań i stanowisk w tym zakresie. Dane pochodzą z Badań Wartości Światowych z lat 2010–12, wykorzystującego test Mann-Whitney U do określania znaczących różnic w stosunku do stylu przywództwa i jego percepcji w grupie mężczyzn i kobiet. Wybrane próbki respondentów obejmowały 1070 mężczyzn i 1139 kobiet, którzy odpowiadali na pytania wykorzystując skalę oceny Likerta. Wyniki badań wskazują, że istnieją znaczące różnice pomiędzy obiema płciami. Mężczyźni częściej wyrażali przekonanie, że ich płeć ma więcej praw w zatrudnieniu w przypadku

zawodów trudnych do wykonywania. Kobiety z kolei bardziej niż mężczyźni wierzyły, że posiadanie pracy jest najlepszą drogą dla kobiety, aby być niezależną. Mężczyźni uważali, że oni bardziej niż kobiety nadają się na przywódców politycznych i do pełnienia funkcji dyrektorskich i nadzorczych. Nie znaleziono żadnej istotnej różnicy w kwestii dotyczącej, która z płci bardziej poświęca się pracy. Obie płcie były natomiast przekonane, że jeśli kobieta zarabia więcej od mężczyzny, to stwarza to problemy rodzinne.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Working in gender-dominated occupations and depressive symptoms: findings from the two age cohorts of the lidA study / S. Tophoven [et al.] // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 3, s. 247-262, tab. bibliogr.

Zatrudnienie w zdominowanych przez płę zawodach i symptomy depresyjne: rezultaty uzyskane z dwóch kohort wiekowych pochodzących ze studium lidA.

Autorzy skupiają się na zjawisku depresji, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji panującej w Niemczech. Przypominają, że ma ona wielki udział w przyczynach absencji chorobowych, co więcej od 2000 roku rośnie jej wpływ na nieobecności w pracy. Wskazują oni także na zróżnicowanie choroby ze względu na płę, która w większym stopniu dotyka kobiety niż mężczyzn. Jednakże rozpowszechnienie depresji w Niemczech jest zróżnicowane nie tylko ze względu na płę, ale i na wykonywany zawód. Autorzy sięgają po studium, które badało, czy niezależnie od innych czynników, takich jak stres czy konflikt na linii praca-dom, praca dla kobiet zatrudnionych w zawodach zdominowanych przez mężczyzn oraz mężczyzn pracujących

w zawodach zdominowanych przez kobiety jest związana z większą zapadalnością na depresje. W przeprowadzonej analizie skorzystano z pierwszej serii badania lidA, które w ramach wielowariantowej analizy pozwoliło stwierdzić, iż w przypadku kobiet pracujących w zawodach zdominowanych przez mężczyzn (ponad 80% zatrudnionych), istnieją znacząco wyższe symptomy depresji. Obserwowano w kontekście występowania symptomów depresji, znaczące interakcje pomiędzy segregacją zawodową ze względu na płeć a stresem w pracy. To z kolei stanowiło zarówno potwierdzenie wstępnych założeń odnoszących się do kobiet, jak i poczynionych w innych krajach obserwacji. Ponadto, aktywność zawodowa mężczyzn w zawodach kobiecych nie wiązała się z wyższą depresyjnością.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Child poverty and family policies in the OECD / D. Richardson // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 1, s. 13-35, rys. tab. bibliogr.

Ubóstwo dzieci i polityka rodzinna w OECD.

Autor omawia w artykule sytuację dzieci w krajach OECD, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci żyjących w ubóstwie. Analizując sytuację panującą w tych krajach badacz przyznaje, że dzieci są w nich narażone na ubóstwo w większym stopniu niż całość populacji. Skala zagrożenia ubóstwem dzieci wśród krajów OECD jest bardzo zróżnicowana. W największym stopniu zagrożone są nim dzieci w Izraelu, Turcji i Meksyku, w najmniejszym w Finlandii i Dani. W większości krajów należących do OECD zakres ochrony przed ubóstwem, w przypadku dzieci jest skromniejszy, niż w przypadku reszty populacji. W okresie ostatniego kryzysu w latach 2008–2012, doszło do znaczących zmian w obrębie prowadzonych polityk rodzinnych. W zakresie wsparcia rodziny dotychczasowe świadczenia w formie zasiłków pieniężnych zaczęto ograniczać lub zastępować innymi formami wsparcia. Również po 2012 r. takie działania

były kontynuowane. Przeprowadzona analiza sytuacji dzieci w krajach OECD, ujawniła również, iż wysokość wydatków ponoszonych przez kraje na polityki rodzinne mają wpływ na wskaźnik zagrożenia ubóstwem wśród dzieci. Oceniając wpływ zatrudnienia na skalę ubóstwa wśród dzieci, autor sądzi, że efekt zatrudnieniowy może wzmacniać efekty polityki dotyczącej zwalczania tego zjawiska. Niemniej na jego wielkość wpływ ma sposób zaprojektowania polityki skierowanej do dzieci oraz kontekst gospodarczy. Z przedstawianego obrazu wynika, że z powodu nieefektywności stosowanych polityk i rozmiaru ubóstwa, raczej niewielkie są widoki na poprawę sytuacji dzieci żyjących w ubóstwie. Jeśli państwa chcą chronić dzieci przed wzrostem ryzyka ubóstwa, to muszą zreformować dotychczasową politykę rodzinną.

Child poverty risks in Belgium, Wallonia and Flanders: accounting for a worrying performance / F. Vendenbroucke, J. Vinck // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 1, s. 51-98, rys. tab. bibliogr.

Ryzyko ubóstwa dzieci w Belgii, Walonii i Flandrii: ocena niepokojących wyników.

Autorzy analizując rozmiar ubóstwa wśród dzieci w Belgii, uwzględnili zróżnicowanie regionalne wynikające z podziału na Flandrię i Walonię. Zwracają uwagę że ubóstwo wśród dzieci stanowi poważny problem, sygnalizują z jednej strony nieadekwatność istniejącego systemu opieki socjalnej oraz słabego rynku pracy, a z drugiej strony niewydolność systemu opieki nad dzieckiem i systemu edukacji. Korzystając z danych pochodzących z badania UE-SILC, wskazują oni na pewne cechy charakteryzujące tamtejsze państwo opiekuńcze, do których zaliczają m.in. dualną polaryzację, wynikającą z niedoskonałej dystrybucji pracy w gospodarstwach domowych. Pomimo długiej tradycji ustawodawstwa socjalnego w Belgii, rośnie w tym kraju ryzyko ubóstwa wśród dotyczy to w szczególności obszaru Walonii. Również dla Flandrii, pomimo że obecnie

jej sytuacja przedstawia się znacznie lepiej niż Walonii, prognozy nie wyglądają optymistycznie. Aktywizacja zawodowa dorosłych i polityka dotycząca inwestycji społecznych, nie są dobrym rozwiązaniem dla zwalczania ubóstwa wśród dzieci. Autorzy wskazują na szereg wyzwań z jakimi Belgia będzie musiała się zmierzyć, m.in. migracje i ich wpływ na niedostosowany system edukacji, który nie radzi sobie z dużą liczbą osób przedwcześnie porzucających szkołę. Autorzy widzą również potrzebę działań poprawiających skuteczność opieki społecznej nad rodziną z dziećmi, nie osłabiających jednocześnie chęci powrotu do zatrudnienia.

Prepare versus repair? Combining parental leave and family allowances for social investment against single - parent poverty / R. Nieuwenhuis, L.C. Maldonado // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2015, nr 1, s. 115-123, rys. bibliogr.

Przygotować zamiast naprawiać? Kombinacja urlopu rodzicielskiego i pomocy rodzicielskiej dla inwestycji społecznych, w związku z przeciwdziałaniem ubóstwu samotnych rodziców.

Autorzy, w kontekście działań podejmowanych w sferze socjalnej przez Komisję Europejską, proponują zwrócić uwagę na tzw. instytucję inwestycji społecznych, stanowiącą stosunkowo młody element w polityce państwa opiekuńczego. Komisja Europejska przyjmując przed 2 lata pakiet inwestycji społecznych miała nadzieję, że przygotowane przez nią wytyczne przyczynią się do efektywniejszego wydatkowania środków na cele socjalne. Jednocześnie nowe rozwiązania w dobie ograniczeń budżetowych miały pomóc państwom UE w przygotowaniu strategii, które zachęcały do „brania spraw w swoje ręce”. Nic zatem dziwnego, że ubóstwo w ramach nowej strategii miało być

zwalczane przez publiczne służby przygotowujące osoby do powrotu na rynek pracy. Strategia inwestycji społecznych była nastawiona również na nowe ryzyka związane m.in. z samotnym rodzicielstwem, które charakteryzuje się wysoką stopą ubóstwa. Pomimo odniesienia w strategii inwestycji społecznych do problemów samotnych rodzin, nie udało się poprawić ich sytuacji na rynku pracy i uchronić przed ubóstwem. W wyniku czego państwa opiekuńcze po jej wprowadzeniu, wciąż mają niezadowalające efekty w zakresie ograniczenia ubóstwa. Niektórzy badacze wskazują, że przyczyną takiego stanu rzeczy jest polityka, która w ramach socjalnych inwestycji, jest bardziej dopasowana do potrzeb gospodarstw, w których występują pracujący członkowie rodziny, a nie rodzin stojących nisko na drabinie dystrybucji dochodu. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż polityka inwestycji społecznych nawet gdyby była skuteczna w przywróceniu do zatrudnienia samotnych rodziców, to nie byłaby wystarczająca aby uchronić ich przed ubóstwem.

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

Zob. też poz. 21.

Beyond consensus: the state and industrial relations in the United Kingdom from 1964 to 2014 / M. M. Lucio // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 692-704 bibliogr.

Poza konsensusem: państwo a stosunki pracy w Wielkiej Brytanii od 1964 do 2014 roku.

Autor pracy analizuje niektóre problemy i kwestie związane ze zmieniającą się rolą państwa w ramach zbiorowych stosunków pracy w Wielkiej Brytanii od 1964 roku, kiedy to do władzy doszła Labour Party pod przywództwem Harolda Wilsona. W prezentowanym studium dowiedziono, że Wielka Brytania może być najlepszym przykładem ewoluującej roli państwa w ramach systemu stosunków pracy w tym kraju. Rozważania zawarte w artykule opierają się na krytycznej analizie tekstów naukowych oraz osobistych relacji dotyczących roli politycznej związków na arenie zbiorowych stosunków pracy. Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują, że w kategoriach politycznych można w badanym okresie zaobserwować wzrastającą ilość napięć i załamania politycznego konsensusu dotyczącego praw pracowniczych. Ponadto, agencje i inne

ciała państwowe nie zainteresowane kierunkiem coraz większego uspołeczniania stosunków pracy, osłabiały inicjatywy i działania rządowe, zwłaszcza te, które miały na celu rozszerzenie ochrony praw pracowniczych. Polityczny kontekst zbiorowych stosunków pracy w Wielkiej Brytanii uległ fragmentacji i tym samym przyczynił się do osłabienia pozycji rokowań zbiorowych i innych form aktywności i współpracy ze związkami zawodowymi.

Big bangs and cold wars. The British industrial relations tradition after Donovan (1965-2015) / R. Seifert // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 746-760 bibliogr.

Wielkie wybuchy i zimne wojny. Brytyjskie zbiorowe stosunki pracy po rządach Donovana (1965-2015).

Artykuł dostarcza krótkiego i częściowego przeglądu niektórych kwestii związanych z historią brytyjskich zbiorowych stosunków pracy od 1965 r. Przebieg opisywanych relacji porównywany jest z astronomicznym wielkim wybuchem, od którego wszystko się we wszechświecie zaczęło. Autor śledzi spektakularny rozwój zainteresowania tematem w środowisku akademickim i politycznym w latach 70. i 80. oraz komentuje stopniowe odchodzenie od tego zagadnienia wraz z przełamywaniem tradycji opisywania zbiorowych stosunków pracy w określony sposób. Analizy opierają się na doniesieniach prac badawczych z literatury przedmiotu. Uzyskane rezultaty wskazują na liberalną wersję marksistowskiej interpretacji walki klas wyrażonej w związkach zawodowych, rokowaniach zbiorowych, strajkach i polityki publicznej. Niniejszy artykuł

próbuję opisać hipokryzję w uznawaniu swobody akademickiej wolności i rzuca nieco światła na determinanty, dla których w ruchu związkowym i jego sojusznikach akademickich promowano kontrolę płac i wdrażanie systemów rokowań zbiorowych, nakładając restrykcje na strajki w imię moderowania metod komunikacji i dialogu społecznego.

Change at work: feminisation, flexibilisation, fragmentation and financialisation /
J. Rubery // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 633-644 bibliogr.

Zmiany w procesie pracy: feminizacja, uelastycznienie, fragmentaryzacja i finansowanie.

Autorka studium dokonuje przeglądu najważniejszych tendencji w dziedzinie pracy i zatrudnienia na przestrzeni ostatnich 50 lat. Ze względu na okrągłą rocznicę Stowarzyszenia Zbiorowych Stosunków Pracy w Manchester w Wielkiej Brytanii, artykuł przyjmuje 50-letnią perspektywę rozważań. Podejście to pozwala ująć w analizach zarówno zachodzące zmiany w samych relacjach zawodowych, jak i w pracach teoretycznych, badawczych i publicystyce zajmujących się tą dziedziną. Uzyskane rezultaty refleksji nad dokonującymi się zmianami podkreślają najważniejsze tendencje w świecie pracy i zatrudnienia : jego feminizację, uelastycznienie, fragmentaryzację oraz zmiany w finansowaniu. Opisywane trendy są po części odzwierciedleniem globalnych zjawisk gospodarczych w obrębie usług, umiędzynarodowienia i przepływu technologii

oraz dominacji polityki liberalizmu, deregulacji rynku, rezygnacji z kolektywności stosunków pracy oraz odpolitycznienia stosunków pracy i wdrażania równości traktowania ze względu na płeć, wiek, religię, przekonania polityczne i orientację seksualną.

The changing face of employment relations: equality and diversity / S. Moore, S. Tailby // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 705-719 bibliogr.

Zmieniające się oblicze zbiorowych stosunków pracy: równość i zróżnicowanie.

Celem pracy jest zbadanie losów uznawania i wprowadzania na przestrzeni ostatnich 50 lat równej płacy. Jest to okres, w którym kobiety zaczęły stanowić większość siły roboczej w Wielkiej Brytanii. Analizy przeprowadzone zostały w kontekście notowanych poziomów zatrudnienia, z uwzględnieniem wzrostu partycypacji kobiet w ogólnej liczbie siły roboczej i ich nadmiernej reprezentacji w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w perspektywie istniejących nierówności wynagrodzeń na rynku pracy w Wielkiej Brytanii. W artykule rozważono dobrowolne i prawne reakcje na zmieniające się stosunki pracy, w tym odchodzenie od woluntarystycznych rozwiązań związków zawodowych w zmieniającym się środowisku pracy. Podobnie jak inni autorzy, twórcy niniejszego studium omawiają potencjał dla rokowań zbiorowych, w celu wprowadzenia zasad równości w pracy. Potencjał częściowo realizowany przez związki

zawodowe w okresie, w którym ich zdolność do utrzymania rokowań zbiorowych coraz bardziej słabła. Autorzy pracy przyglądają się wprowadzeniu statutowej drogi prowadzenia negocjacji zbiorowych w 2000 r., Płacy Minimalnej w 1999 r. oraz Ustawy o Równości w 2010 r., jako prawnych rozwiązań w celu zapewnienia równego wynagrodzenia oraz jako wyraz radykalnych i liberalnych modeli równości. Uzyskane rezultaty analiz dowodzą, że pełniejsze zatrudnienie, w którym to procesie odgrywa rolę aktywność ekonomiczna kobiet, nie powoduje wywierania presji na podnoszenie poziomów płac, a raczej przyczynia się do zważania się dziur płacowych i ograniczenia podziałów społecznych. Wdrażane środki prawne koncentrują się na zapewnieniu utrzymania równej płacy oraz sprawiedliwości społecznej, a państwo, jak wynika z badań, wspiera te zbiorowe rozwiązania służące wyrównaniu poziomów płac. Jednakże nie wszystkie rozwiązania okazują się korzystne. Płaca minimalna początkowo sprzyjała niwelowaniu dysproporcji płacowych, ale okazała się napędzać mechanizmy przystosowywania przez pracodawców minimalnych wskaźników godzinowych poprzez reorganizację czasu pracy.

The changing face of work: insights from Acas / G. Dix, B. Barber// *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 670-682 bibliogr.

Zmieniające się oblicze pracy: wgląd w Acas.

Celem studium było dokonanie przeglądu zmieniającej się roli działającej w Wielkiej Brytanii instytucji o nazwie Doradztwo i Usługi w Zakresie Rozwiązywania i Łagodzenia Sporów Zbiorowych (Advisory, Conciliation and Arbitration Service – Acas) na przestrzeni 40 letniego okresu metamorfozy miejsc pracy i ram instytucjonalnych funkcjonowania tej organizacji. W celu opisu zmieniającego się świata zbiorowych stosunków pracy autorzy artykułu opierają się na danych statystycznych, komentarzach politycznych oraz pracach z literatury dotyczącej stosunków pracy. Z prezentowanego omówienia wynika, że politykę we wspomnianej dziedzinie w badanym okresie, zdominowały dwa główne zagadnienia: wzorce prowadzenia zbiorowych rokowań oraz kwestia regulacji zatrudnienia. Niniejszy artykuł dowodzi, że koncentracja na tych sprawach stymulowała dramatyczne zmiany w zakresie prowadzenia negocjacji zbiorowych

w Wielkiej Brytanii i przyniosła coś w rodzaju próżni politycznej, w odniesieniu do szerszych wyzwań i szans poprawy w rozwiązywaniu konfliktów w dziedzinie pracy i stosunków zatrudnienia. Analizując pracę Acas autorzy studium identyfikują przyczyny zachodzących metamorfoz w obrębie zbiorowych i indywidualnych stosunków pracy.

The changing nature of collective employment relations / P. Marginson // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 645-657, tab. bibliogr.

Zmieniająca się natura zbiorowych stosunków pracy.

Celem niniejszego artykułu było zbadanie kierunków rozwoju zbiorowych stosunków pracy od lat 60. ubiegłego wieku po dzień dzisiejszy w czterech aspektach: zbiorowej reprezentacji i organizacji, zasięgu i struktury rokowań zbiorowych, kalendarza rokowań zbiorowych oraz systemów wspólnych konsultacji. W analizach wykorzystano publikowane dotychczas raporty, statystyki i studia przypadku. Przeprowadzone badania odkrywają, że krajobraz zbiorowych stosunków pracy znacznie zmienił się od lat 60. XX wieku. Członkostwo w związkach zawodowych spadło z dawnej połowy ogółu siły roboczej do jednej czwartej. Pracodawcy, którzy prowadzili głównie rokowania zbiorowe z organizacjami pracowników, obecnie prowadzą je raczej przy udziale wyspecjalizowanej firmy. Zasięg negocjacji zbiorowych skurczył się znacząco i jeśli chodzi o sektor prywatny obejmował tylko niewielki odsetek zatrudnionych tam pracowników.

Kalendarz rokowań zbiorowych nie jest nawet w połowie tak wypełniony, jak dawniej. Systemy wspólnych konsultacji są w o wiele mniejszym stopniu rozpowszechnione, niż to miało miejsce w latach 80. ubiegłego wieku. Autorzy podkreślają następujące kierunki zmian w zakresie zbiorowych stosunków pracy: ich urynkowanie (odejście od reprezentacji przemysłowych i zawodowych w kierunku poszczególnych przedsiębiorstw), wzrost „mikrokorporacjonizmu” odzwierciedlającego powszechne interesy stron negocjacji zbiorowych widziane z perspektywy firmy oraz woluntaryzm (szczególnie dotyczy to Wielkiej Brytanii) z asymetrycznością rokowań, rozumianą jako dominację preferencji pracodawców w negocjacjach.

The changing pattern of UK strikes, 1964-2014 / D. Lyddon // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 733-745, tab. bibliogr.

Zmieniające się wzorce strajków w Wielkiej Brytanii, 1964-2014, tab. bibliogr.

Celem pracy było dokonanie przeglądu zmieniających się form aktywności związkowej w Wielkiej Brytanii na przestrzeni ostatnich 50 lat. Artykuł omawia bogatą literaturę na temat strajków w Wielkiej Brytanii, a także publicystykę i doniesienia prasowe. Całe studium zostało podzielone na cztery części. Pierwsze dwie dokonują podsumowania zakresu zmian oraz miejsc aktywności strajkowej w latach 1964–2014. Część trzecia omawia zmieniające się relacje oraz równowagę pomiędzy strajkami oficjalnymi i nielegalnymi. Ostatnia część pracy analizuje rolę sądów i ustawodawstwa dotyczącego strajków, podkreślając zwłaszcza najważniejsze momenty zwrotne w historii aktywności strajkowej ruchu związkowego. Uzyskane rezultaty wskazują, że badany okres 1964–2014, można podzielić na trzy podokresy: wysokiej aktywności związkowej do roku 1979, okresu przejściowego czyli „pacyfikacji” w latach 80. oraz bezprecedensowej

niskiej aktywności protestacyjnej od wczesnych lat 90. Jak wskazują analizy, związki zawodowe najmniej walczyły przeciwko zmianom ustawodawczym lat 80., mimo że tego właśnie oczekiwali od nich członkowie.

Conflict: trends and forms of collective action / J. Kelly // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 720-732, rys. tab. bibliogr.

Konflikt: tendencje i formy akcji zbiorowych.

Autor artykułu dokonuje pod kątem literatury badawczej w zakresie teorii i praktyki, przeglądu stanu wiedzy na temat strajków i rokowań zbiorowych. Wyniki dokonanej analizy piśmiennictwa na temat konfliktu w zatrudnieniu oraz tendencji i form zbiorowych akcji protestacyjnych wskazują, że zarówno aktywność strajkowa, jak i inne formy akcji zbiorowych, w wielu krajach kapitalistycznych zdają się stopniowo słabnąć. Nastąpił wzrost liczby głosowań przed podjęciem strajku oraz w ramach skarg kierowanych do trybunałów form rozwiązywania sporów w dziedzinie zatrudnienia. Tendencje te nie stanowią działalności o charakterze windykacyjnym sensu stricto. Istnieje wiele przykładów na zwiększanie się ilości strajków generalnych w wielu częściach Europy Zachodniej oraz kampanii protestacyjnych włączających koalicje związkowe oraz organizacje służby cywilnej.

Employment relations over the last 50 years: confrontation, consensus or neglect / M. Emmott // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 658-669 bibliogr.

Stosunki pracy na przestrzeni ostatnich 50 lat: konfrontacja, consensus czy obojętność.

Zadaniem, jakie postawił sobie autor artykułu, było przedyskutowanie najważniejszych zmian w zakresie koncepcji i praktyki stosunków pracy na przestrzeni ostatnich 50 lat, z perspektywy zarówno polityki publicznej jak i zarządzania oraz wskazanie trudności w pogodzeniu obu tych perspektyw. W studium opisano doświadczenia badawcze autora, pracującego jako doradca Certyfikowanego Instytutu Personelu i Rozwoju, z uwzględnieniem jego wcześniejszej pracy w charakterze urzędnika służby cywilnej w Ministerstwie Zatrudnienia w Wielkiej Brytanii. Autor analizuje również wiele innych publikowanych materiałów, jakościowych i ilościowych, w tym studiów przypadku. Rezultaty przeprowadzonych badań ujawniają, że przemożna potrzeba zwalczania inflacji doprowadziła rząd Wielkiej Brytanii w latach 60. i 70. ubiegłego wieku, do

budowania silnych podstaw prawnych funkcjonowania systemów rokowań zbiorowych i intensyfikowania polityki dochodu, co skutkowało częstymi konfrontacjami ze związkami zawodowymi. Kolejnym etapem działań rządowych była reforma ustawodawstwa dotyczącego związków zawodowych, wprowadzona przez premier Thatcher w latach 80. ubiegłego wieku. Po dokonaniu się tych zmian brytyjskie związki zawodowe straciły swój impet i znajdują się cały czas na etapie odnajdywania się w nowej sytuacji ekonomicznej i poszukiwania swoich naturalnych sprzymierzeńców. Na zakończenie autor pracy omawia obserwowany zwrot w podejściu związków zawodowych do podejmowania zbiorowych akcji protestacyjnych oraz największe wyzwania przed jakimi stoją obecnie pracodawcy, zarządzający indywidualnymi konfliktami w ramach głosu pracowniczego.

The past and future of trade unionism / P. Nowak // *Empl. Relat.* - 2015, nr 6, s. 683-691 bibliogr.

Przeszłość i przyszłość ruchu związkowego.

Artykuł omawia z punktu widzenia praktyka, najnowszą historię ruchu związkowego w Wielkiej Brytanii i bada perspektywy aktywności organizacji pracowniczych w nadchodzących latach. Praca opiera się na przeglądzie opracowań zawartych w literaturze przedmiotu oraz dokumentach związkowych z lat 1964–2014. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że na przestrzeni ostatnich 50 lat zaszły istotne zmiany i zachwiania w rozwoju i aktywności ruchu związkowego. Autor pracy przewiduje niestety podobne perspektywy dla organizacji pracowniczych w nadchodzących dekadach. Mimo, że polityka i czynniki ekonomiczne mają decydujący wpływ na funkcjonowanie związków zawodowych, to zdaniem autora studium pozostaną one liczącym się aktorem na scenie tylko w przypadku umiejętności przetrwania, jako organizacje zdolne bronić interesów i praw pracowniczych w nowych warunkach ekonomiczno-politycznych, co wymaga od nich adaptacji sposobów i obszarów dotychczasowego działania.

The role of institutional and intermediary forces in shaping patterns of employee involvement and participation (EIP) in Anglo-American countries / M. Marchington // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 19-20, s. 2594-2616.

Rola instytucjonalnych i pośrednich sił w kształtowaniu wzorców włączania i partycypacji pracowniczej (EIP) w krajach anglo-amerykańskich.

Wiele dotychczasowych studiów z zakresu włączania i partycypacji pracowniczej koncentrowało się na analizie tego zjawiska na poziomie firm, co wydaje się być zrozumiałe, biorąc pod uwagę, iż pracownicy mają wiele możliwości wyboru sposobów wdrażania takich programów w przedsiębiorstwie. Jednakże, nawet najbardziej liberalne ekonomie na świecie nie działają w kompletnej próżni instytucjonalnej i niektóre formy partycypacji pracowniczej, nawet w takich przypadkach, są regulowane i promowane w ramach rządowych inicjatyw. Organizacje pracodawców, stowarzyszenia zawodowe i inne organizacje specjalistyczne działają w tej sytuacji jako siły pośredniczące pomiędzy państwem a poszczególnymi pracodawcami w kształtowaniu systemów

partycypacji pracowniczej. Siły te jak dotąd, nie zostały zbadane w wystarczający sposób. Niniejszy artykuł porównuje role stron biorących udział w grze sił formujących wzorce włączania pracowników w kierowanie firmą na poziomie organizacji w krajach anglo-amerykańskich (Wielkiej Brytanii, Irlandii, Australii, Nowej Zelandii). Badania prowadzono drogą wywiadów i sporządzania dokumentacji, dotyczącej partycypacji pracowniczej na szczeblu krajowym, międzyorganizacyjnym i firmowym. O ile, silne siły pośredniczące kształtują modele partycypacji pracowniczej, ponieważ pozwalają pracownikom na dokonywanie wyborów i elastyczność w zakresie implementacji tych modeli i dostosowywanie ich do krajowego systemu biznesowego, o tyle, jeśli interwencje te mają charakter dobrowolny, wzorce te ulegają modyfikacjom w sytuacji zmian priorytetów rządowych lub ze strony pracodawcy, na rzecz innych systemów uczestnictwa pracowników w zarządzaniu firmą.

INDEKS ALFABETYCZNY

Anagnostopoulos A.D. 6
Anderson D. 12
Aurich-Beerheide P. 11

Barber B. 44
Batinic B. 30
Bellou V. 22
Bilimoria D. 5
Budlender D. 1

Chen S-L. 31
Choi M. 18
Cloninger P.A. 16

De Hauw S. 15
De Vos A. 15
De Witte H. 25
Dix G. 44
Duong D. 34

Emmott M. 48

Farne S. 2
Frerichs F. 13

Gonzalez-Morales M.G. 33

Heidenreich M. 4

Hinojosa A.S. 17
Hodigere R. 5
Hsieh Ch-Ch. 19
Huneus F. 8

Jiang X. 3

Kehagias J. 22
Kelly J. 47
Kim D.J. 14
Kim D.-O. 14
Kim S.L. 27
Kiser A.I.T. 35
Kuo Ch-Ch. 23

Levy D.V. 20
Lucio M.M. 40
Lyddon D. 46

Maldonado L.C. 39
Marchington M. 50
Marginson P. 45
Moore S. 43

Neves P. 33
Nieuwenhuis R. 39
Nowak P. 49

Orkin M. 1

Parry E. 12
Payne G.T. 17
Piccoli B. 25

Ramón Jerónimo M.A. 9
Ramos J. 10
Rauch A. 28
Richardson D. 37
Rigopoulou I. 22
Rubery J. 42
Ruiz-Tagle J. 7

Sehnbruch K. 10
Sehnbruch K. 7
Seifert R. 41

Siebert W.S. 6
Stavrou E.T. 12
Stiglbauer B. 30

Tailby S. 43
Tisch A. 24
Tophoven S. 36
Trepanier S-G. 29

Valle-Cabrera R.9
Van den Broeck A. 32
Vendenbroucke F. 38
Vergara C.A. 2
Villanueva-Flores M. 9
Vinck J. 38

Walker H.J. 17
Wang D-S. 19
Webster E. 1
Weige M. 26
Weller J. 10

Willemse I. 15

Yoon H.J. 18

Zhu Y. 21

**Wydatki na politykę rynku pracy
w krajach Unii Europejskiej
jako % PKB**

Kraj	2010	2011	2012	2013
Austria	2,19	1,98	1,98	2,16
Belgia	2,97	2,88	2,81	2,76
Bułgaria	0,57	0,57	0,67	0,82
Chorwacja	.	.	0,64	0,71
Cypr	0,92	1,20	1,34	.
Czechy	0,67	0,53	0,48	0,54
Dania	3,57	3,42	3,39	3,36
Estonia	1,07	0,71	0,72	0,68
Finlandia	2,67	2,35	2,35	2,59
Francja	2,51	2,26	2,30	2,38
Grecja
Hiszpania	3,88	3,60	3,61	.
Holandia	2,55	2,38	2,49	2,78
Irlandia	3,68	3,33	3,27	3,04
Litwa	0,78	0,55	0,47	0,45

**cd. Wydatki na politykę rynku pracy
w krajach Unii Europejskiej
jako % PKB**

Kraj	2010	2011	2012	2013
Łotwa	1,24	0,68	0,48	0,53
Luksemburg	1,29	1,20	1,33	1,43
Malta	0,50	0,51	0,53	0,50
Niemcy	2,18	1,76	1,62	1,65
Polska	1,02	0,71	0,76	0,83
Portugalia	1,98	1,84	2,08	2,14
Rumunia	0,59	0,36	0,28	0,25
Słowacja	0,92	0,78	0,68	0,63
Słowenia	1,16	1,21	1,09	1,17
Szwecja	1,83	1,73	1,87	1,99
W. Brytania	0,68	.	.	.
Węgry	1,35	1,09	1,08	1,12
Włochy	1,75	1,65	1,93	1,93
UE 28	2,06	1,82	.	.
UE 15	2,16	1,91	.	.

Źródło: Eurostat.