ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

4 WARSZAWA 2015

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–11
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 12–14
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 15–19
IV. Wynagrodzenie 20–30
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 31–34
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 35
VII. Prawo pracy ..... –
VIII. Zabezpieczenie społeczne 36–40
IX. Warunki i jakość życia 41–44
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 45–51

Indeks alfabetyczny 121
Tablica statystyczna: Wypłaty polskich świadczeń emerytalno-rentowych.

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

East-West Rev. Lab. Law Soc. Policy. – East-West Review of Labor Law and Social Policy, Den Bosch 2015 nr 2
Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2015 nr 2, 3
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 2
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 3–4
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2015 nr 1, 2
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2015 nr 1
J. Labour Mark. Res. – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2015 nr 1
Labour, Cambridge 2015 nr 2
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2015 vol. 32
Pers. Rev. – Personnel Review, London
Rev. Belge Sécur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2014 nr 2, 3

Rev. IRES – La Revue de la Institut de Recherches Economiques et Sociales, Paris 2013 nr 4, 2015 nr 1, 2
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2015 nr 4, 5
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 4

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. 28, 33.

Car on donnera a celui qui a (et il sera dans l'abondance): le systeme Belge des titres-services / I. Marx, D. Vandelannoote // *Rev. Belge Secur. Soc*. - 2014, nr 2, s. 189-212, rys. tab. bibliogr.

Gdy daje się temu co już ma (i będzie miał w nadmiarze): belgijski system bonów na usługi.

Celem systemu bonów na usługi, funkcjonującego w Belgii od przeszło dekady, było obok zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób o niskim wykształceniu, również zmniejszenie zasięgu szarej strefy (zatrudnienia w niej) oraz wsparcie gospodarstw domowych. Charakterystyczne dla tego instrumentu było również jego wykorzystanie w działaniach, które ze względu na wysokie koszty pracy, były wypierane z formalnej gospodarki i do których należą m.in. prace związane z utrzymaniem porządku. Warto podkreślić, iż wspomniany system bonów na usługi, w porównaniu z rozwiązaniami funkcjonującymi w innych krajach, był silnie wspierany, co w efekcie przełożyło się na znaczny wzrost liczby jego użytkowników. Zaobserwowano również pewne zmiany

w sposobie funkcjonowania systemu, z którego początkowo korzystały osoby nieaktywne a obecnie rozszerzył się on również na imigrantów. Analizując funkcjonowanie tego systemu stwierdzono, że osoby pracujące w jego ramach, rzadko trafiają na regularny rynek pracy, co jak zaznaczono, zasadniczo stoi w sprzeczności z jego pierwotnymi założeniami. Widoczne są również symptomy zastępowania pracowników wykwalifikowanych, przez osoby wykonujące prace w ramach systemu bonów na usługi, np.: w opiece nad osobami starszymi. Chociaż system bonów na usługi umożliwił zatrudnienie 150 tysięcy osób, to z drugiej strony nie do końca zrealizował on swoje cele, w efekcie czego zamiast pomagać osobom najsłabszym na rynku pracy, wspiera on raczej gospodarstwa domowe o stosunkowo wysokich dochodach.

Job referral networks and the determination of earnings in local labor markets / I. M. Schmutte // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 1, s. 1-32, rys. tab. bibliogr.

Sieci referencyjne zawodów a określenie wysokości zarobków na lokalnych rynkach pracy.

Artykuł stanowi analizę społecznościowych sieci referencyjnych, pomagających znaleźć zatrudnienie znajomym, i które w dużej mierze determinują wysokość ewentualnych zarobków. Zdaniem autora temat ten nie został dotychczas dogłębnie zbadany, poza udokumentowaniem w literaturze przedmiotu, ważnej roli tego sposobu znajdowania zatrudnienia na rynku pracy. Celem określenia rzeczywistej roli odgrywanej przez sieci społecznościowe w procesie kojarzenia pracodawcy i pracownika, w zakresie zawodów wysoko płatnych, autor wykorzystuje szczegółowe dane regionalne, dotyczące relacji pracodawca-pracownik w USA. Natomiast celem zidentyfikowania społecznych interakcji w procesie poszukiwania zatrudnienia, bada zróżnicowanie jakości w obrębie wybranych sieci społecznościowych w ramach najbliższego sąsiedztwa.

Uzyskane wyniki analiz wskazują na fakt o wiele większych skłonności do zmiany przez pracownika zatrudnienia, w sytuacji gdy pomoc taką oferują im sieci społecznościowe. Dzieje się tak najczęściej wtedy, gdy znajomi z najbliższego sąsiedztwa pracują w firmach, które oferują wysokie wynagrodzenie. Lokalne społeczne sieci referencyjne, jak dowodzą badania amerykańskie, najczęściej pomagają znaleźć dobrze płatne zatrudnienie wysoko wykwalifikowanym pracownikom.

Estimating gender differences in access to jobs / L. Gobillon, D. Meurs, S. Roux // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 2, s. 317-364, rys. tab. bibliogr.

Ocena zróżnicowania płci w dostępie do pracy.

Opierając się na modelu kontraktowania pracy, autorzy przedstawiają propozycję zastosowania nowego narzędzia pomiaru zróżnicowania płci w dostępie do zatrudnienia Wspomniane narzędzie to wskaźnik prawdopodobieństwa otrzymania zatrudnienia przez kobiety i mężczyzn, na każdym szczeblu drabiny płacowej. Autorzy dokonują wyabstrahowania nie poddającego się parametrom wskaźnika oceny tego narzędzia, pomiaru dostępu do zatrudnienia oraz przeprowadzają z jego wykorzystaniem szacunki, w odniesieniu do zatrudnionych w sektorze prywatnym, w pełnym wymiarze czasu, pracowników kadry wykonawczej, w wieku od 40 do 45 lat. Uzyskane rezultaty wskazują, że zróżnicowanie ze względu na płeć, mierzone prawdopodobieństwem otrzymania danego zatrudnienia na poszczególnych szczeblach drabiny płacowej, waha się od 9% do 50%. W tym układzie to kobiety, w porównaniu z mężczyznami, mają mniejszy dostęp do wysokopłatnych zawodów.

Gender segregation in occupations: the role of tipping and social interactions / J. Pan // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 2, s. 365-408, rys. tab. bibliogr.

Segregacja płciowa w zatrudnieniu: rola okresów zaostrzeń a interakcje społeczne.

Artykuł dokumentuje dynamikę segregacji zawodowej, wskazując na jej nielinearny charakter z wieloma okresami zaostrzeń. Doświadczenia zawodowe obu płci, odzwierciedlają spadek ogólnego wzrostu zatrudnienia mężczyzn w stosunku do kobiet, z punktami wychylenia wahającymi się od 25% do 45% (w niektórych regionach od 13% do 30%), wśród „białych i niebieskich kołnierzyków", w latach 1940–90. Wzorce te są zgodne z modelem interakcji społecznych Schellinga, gdzie wierzchołki wykresów wynikają z preferencji mężczyzn w stosunku do kobiet w zawodach typowo męskich. Założenia modelu potwierdza analiza danych uzyskanych z Ogólnego Badania Społecznego, które wskazują, iż wierzchołki wykresów są niższe w tych regionach, w których mężczyźni mają bardziej dyskryminacyjne podejście do roli społecznej kobiet i nie dopuszczają płci żeńskiej do niektórych zawodów.

Labour market policies in times of crisis: a reaction function approach for the period 1985-2010 / Ch. Erhel, Ch. Levionnois // *Labour.* - 2015, nr 2, s. 141-162, rys. tab. bibliogr.

Polityka rynku pracy w czasach kryzysu: podejście mówiące o funkcji reakcji rynku pracy w okresie 1985-2010.

Wykorzystując dane z badań panelowych, autorzy artykułu analizują funkcję reakcji polityki rynku pracy w postaci określonego poziomu wydatków, w dziedzinie zwalczania bezrobocia w 24 krajach OECD, w latach 1985–2010. Wprowadzono także zmienną dotyczącą poziomu długu publicznego jako czynnika modyfikującego te wydatki. Zastosowano model ustalonego oddziaływania w kategoriach interakcji zmiennych, w dwóch okresach kryzysu (1992–93 i 2007–2009). Rezultaty przeprowadzonych symulacji i testów potwierdzają niecykliczne wariacje w zakresie ustalania wydatków w ramach polityki rynku pracy. Ponadto zauważono, iż wrażliwość rynku pracy,

w postaci innej kombinacji zastosowanych środków zaradczych. Może to, zdaniem autorów pracy, wynikać z wprowadzonych w krajach OECD reform rynku pracy na przestrzeni ostatnich 20 lat.

Legitimate employment and earnings before and after incarceration / B. Czafit, J. Köllő // *East-West Rev. Lab. Law Soc. Policy*. - 2014, nr 2, s. 135-196, rys. tab. bibliogr.

Legalne zatrudnienie a zarobki przed i po odbyciu kary więzienia.

Autorzy pracy analizują dostęp do formalnego zatrudnienia oraz zarobki dużej grupy osób skazanych za przestępstwa i uwięzionych, a następnie zwolnionych z zakładów karnych na Węgrzech, w latach 2002–2008. Dokonując zestawienia czasu pozbawienia wolności, zidentyfikowano oddziaływanie pracy wykonywanej w więzieniu na dalszy rozwój kariery zawodowej skazanych po ich zwolnieniu. W przypadku skazanych po raz pierwszy, zaobserwowano negatywne oddziaływanie pozbawienia wolności na zatrudnienie. Sytuacja ta może zmienić się na korzyść na przestrzeni roku po opuszczeniu więzienia, natomiast negatywny wpływ na wynagrodzenie wydaje się długoterminowy. W przypadku recydywistów, kwestia wielokrotnego uwięzienia przesądza o niemożności znalezienia legalnego zatrudnienia. Poziom płac recydywistów w badaniach, utrzymuje się na stałym poziomie ze względu na ich zakonserwowanie, wynikające

z braku ponownego zatrudnienia. Badania dowiodły, iż ogólnie każda osoba karana więzieniem po zwolnieniu ma trudności ze znalezieniem godziwej pracy, pozwalającej jej na uczciwe utrzymanie.

Politiques de gestion des seniors: quelles évolutions dans dix entreprises alsaciennes pionnières? / M. Forté, T. Garat, F. Tournadre // *Rev. IHRES*. - 2014, nr. 1, s. 49-78, tab. bibliogr.

Zarządzanie starszymi pracownikami: polityka rozwojowa w 10 pionierskich firmach w Alzacji.

Autorzy artykułu analizują przypadki działających w Alzacji firm, które jeszcze przed wprowadzeniem regulacji prawnych nakładających na firmy zatrudniające ponad 50 pracowników zobowiązanie do negocjowania porozumienia i zatrudniania starszych wiekiem pracowników podjęły się dobrowolnie wprowadzenia przewidzianych prawem rozwiązań skierowanych do osób starszych. W szczególności interesowało ich to, do jakiego stopnia nowe regulacje prawne motywowały firmy do wprowadzenia zmian na rzecz starszych osób. Ponadto, starano się ustalić, czy regulacje prawne dot. badanego zagadnienia, zachęcały firmy do rozszerzenia ich polityki poprzez rozwijanie nowych praktyk zarządzania dotyczących starszych pracowników i uwzględniania ich w poro-

zumieniach bądź planach działań. Celem zaprezentowania racjonalizacji, jakie kryły się za dobrowolnym rozwijaniem przez firmy polityki adresowanej do starszych pracowników jeszcze przed wprowadzeniem w życie aktów prawnych konstytuujących taki obowiązek dla firm, autorzy wykorzystali wyniki pochodzące z badań polowych. Dostrzegając zróżnicowanie w podejmowanych przez firmy praktykach, omawiali zawartość planów działań i porozumień, identyfikując bariery utrudniające rozwój polityki służącej rekrutacji i utrzymaniu w zatrudnieniu starszych pracowników. Wspomnieli także o stosowanych przez firmy w tym obszarze, różnych nieformalnych praktykach.

Social contacts and referrals in a labor market with on-the-job search / A. Zaharieva // *Labour Econ.* - 2015, nr 2, s. 27-43, rys. tab. bibliogr.

Kontakty społeczne a odniesienia do nich na rynku pracy w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Artykuł prezentuje model rynku pracy z heterogenicznymi produktywnie firmami, procesem poszukiwania pracy oraz referencjami rodzinnymi. Ogólny wpływ wsparcia rodzinnego na płace, został opracowany na przykładzie jego dekompozycji na trzy elementy składowe. Pierwszy polega na wspomaganiu się przez partnerów w procesie poszukiwania pracy rekomendacjami. Złą strona takiego rozwiązania jest akceptacja każdego rodzaju oferty pracy od pracodawcy rekomendowanego pracownika, w tym zatrudnienia gorszej jakości. Drugi element to rekomendowanie swojego niżej uposażonego partnera na stanowisko pracy lub pracodawcy oferującego pracę wyższej jakości. Na ogół takie działanie przynosi pozytywne efekty. Trzeci komponent odnosi się do sytuacji, w której lepiej umocowany poprzez referencje pracownik, negocjuje wyższe

zarobki. Obserwujemy tu pozytywny efekt referencji w stosunku do zachowania płacy lub jej podniesienia. W symulowanej równowadze ogólny efekt referencji rodzinnych może być pozytywny (wzrost płac) lub negatywny (obniżenie, utrata dotychczasowego poziomu wynagrodzenia). To negatywne oddziaływanie dominuje na rynkach pracy o silnym zróżnicowaniu w obrębie produktywności firm oraz dużych możliwości negocjacyjnych pracowników. Pozytywny efekt referencji zaobserwowano na pozostałych rynkach. Referencje tego rodzaju mogą mieć negatywny wpływ na poziom opieki społecznej, jeśli następuje ostry zwrot w procesie poszukiwania pracy oraz jego intensyfikacja, w rezultacie której pracownicy akceptują każdą, także niską płatną pracę.

Training vouchers, local employment agencies, and policy styles /A. Doerr, Th. Kruppe // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 1, s. 41-56, rys. tab. bibliogr.

Bony szkoleniowe, lokalne agencje zatrudnienia a styl polityki zatrudnienia.

Artykuł prezentuje analizę wzajemnej korelacji stylu działania lokalnej polityki agencji zatrudnienia z programem intensywnego zysku (nagród) z bonów szkoleniowych dla bezrobotnych, najważniejszego instrumentu Aktywnej Polityki Rynku Pracy w Niemczech. Autorzy artykułu omawiają politykę lokalnych agencji zatrudnienia, w tym zachowań w zakresie współpracy i komunikacji interpersonalnej, na podstawie jej oceny dokonywanej przez pracowników oraz zarządzających, w odniesieniu do systemu bonów oraz struktury wewnętrznego przepływu informacji w organizacji. Badacze wykorzystują w swoich analizach unikatowe dane własne w połączeniu z danymi na temat bonów szkoleniowych o charakterze nagród, pochodzącymi z Federalnej Agencji Zatrudnienia w Niemczech. Wyniki wskazują, iż zachowania w zakresie współpracy i komunikacji w firmie, mają pozytywny wpływ na skuteczność funkcjonowania

programów bonów szkoleniowych dla bezrobotnych, niezależnie od różnic w charakterystyce regionalnych rynków pracy w tym kraju.

Uncertainty and the politics of employment protection / A. Vindigni, S. Scotti, C. Tealdi // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 1, s. 209-267.

Niepewność a polityka ochrony zatrudnienia.

Regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia charakteryzują się ogromnym zróżnicowaniem w krajach OECD. Najostrzejsze występują w Portugalii, Hiszpanii i Grecji, najłagodniejsze w Wielkiej Brytanii i USA. Niniejsze studium bada preferencje społeczne w odniesieniu do kształtowania tych regulacji w ramach modelu ogólnej równowagi dynamicznego popytu na siłę roboczą oraz rzuca nieco światła na dynamikę porównawczą zjawiska określanego mianem „Eurosklerozy". Termin ten, autorstwa Gierscha, opisuje ekonomiczne wzorce obserwowane w latach 70. i wczesnych 80. ubiegłego wieku w Europie, kiedy to gospodarki krajów Europy Zachodniej, mimo ewidentnych dowodów na wzrost gospodarczy, charakteryzowały się wysokim poziomem bezrobocia oraz niskim wskaźnikiem tworzenia nowych miejsc pracy. W tym samym czasie w USA następowała ekspansja ekonomiczna, tworzono wiele nowych miejsc pracy,

a bezrobocie było bardzo niskie. Autorzy pracy dowodzą, iż w sytuacji, gdy koszty zwolnień pracowników są niewielkie, większość pracowników o niskiej produktywności opowiada się za ściśle kontrolowanym rynkiem pracy. Kiedy natomiast status zawodowy pracowników jest ogólnie wysoki, preferują oni raczej liberalny rynek pracy. Tylko osoby o średniej produktywności optują za zaostrzeniem regulacji w zakresie ochrony zatrudnienia. Wyniki analiz wskazują, iż im bardziej liberalne społeczeństwa o niższym wskaźniku produktywności, tym większe poparcie dla usztywnienia rynku pracy w gospodarkach o wysokiej rentowności.

What drives self-employment survival for women and men? Evidence from Canada / K. Rybczynski // *J. Labor Res.* - 2015, nr 1, s. 27-43.

Co decyduje o przetrwaniu mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu na własny rachunek ? Dane z Kanady.

Artykuł analizuje determinanty decydujące o przetrwaniu na rynku pracy kobiet i mężczyzn, podejmujących działalność na własny rachunek. Autorka pracy wykorzystuje do badań dane, pochodzące z Kanadyjskiego Kwestionariusza Dynamiki Siły Roboczej i Dochodów. Pojęcie przetrwania na rynku, analizowane jest w kontekście wyników poszczególnych osób prowadzących własną firmę oraz ryzyka konkurencji, sprzyjającego rezygnacji z własnej firmy z powodu przewidywanego niepowodzenia. Najważniejszym czynnikiem dla kobiet, decydującym o przetrwaniu firmy, jest ilość posiadanych dzieci. W przypadku mężczyzn ten czynnik także wydaje się ważny. Brak aktywności zawodowej przed podjęciem działalności na własny rachunek, zwiększa szanse niepowodzenia na rynku pracy wśród kobiet. Zgodnie z hipotezą płynności determinantów

decydujących o przetrwaniu we własnym biznesie, kobiety posiadające lepszą sytuację finansową i własny majątek, rzadziej rezygnują z własnej działalności. Z kolei bogatsi mężczyźni, bojąc się ograniczenia zasobów finansowych, także rzadziej rezygnują z własnego biznesu z powodu przewidywanego ryzyka niepowodzenia. Jeżeli likwidują firmę to zwykle ze względów osobistych, najczęściej zmieniając typ aktywności zawodowej.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 29.

Contract moderation effects on temporary agency workers' affective organizational commitment and perceptions of support / M. Giunchi, M. J. Chambel, Ch. Ghislieri // *Pers. Rev.* - 2015, nr 1, s. 22-38, rys. tab. bibliogr.

Wpływ dostosowywania kontraktów na efektywność wykonywania obowiązków zawodowych przez pracowników agencji zatrudnienia czasowego i postrzeganie wsparcia.

Pracownicy agencji zatrudnienia czasowego pozostają w podwójnych stosunkach zatrudnienia. Jednym, w ramach którego są zatrudnieni w agencji na formalnym kontrakcie (czasowym lub stałym), drugim, z organizacją-klientem, dla której aktualnie wykonują swoją pracę. W świetle teorii wymiany społecznej pracownicy tej grupy odpowiadają jednakowo na wsparcie otrzymywane ze strony obu organizacji i wobec obu muszą pracować w jednakowym stopniu efektywnie. Celem artykułu jest udowodnienie tezy, iż typ kontraktu zawarty z agencją, wpływa na kształtowanie i postrzeganie relacji w zakresie wsparcia ze strony jednej i drugiej organizacji. Zauważono, że pracownicy

zatrudnieni w agencjach na stałych kontraktach, postrzegają silniejsze wsparcie ze strony agencji, niż organizacji- klienta, dla której w danym momencie pracują. I odwrotnie, pracownicy czasowo zatrudnieni w agencji wydają się bardziej związani z klientem, od którego otrzymują większe wsparcie. Przedstawione hipotezy były testowane na grupie 522 portugalskich pracowników agencji zatrudnienia czasowego, 265 pracujących na kontraktach czasowych i 257 na stałych. Dane zostały zebrane w ramach kwestionariuszy, a następnie poddane analizom multigrupowym z wykorzystaniem programu AMOS. Uzyskane rezultaty potwierdziły w dużej części przyjęte założenia. Bardziej pozytywny stosunek do pracy i wyższą efektywność prezentowali pracownicy zatrudnieni na stałych kontraktach. Wbrew oczekiwaniom typ umowy o pracę z agencją, nie wpływał na kształtowanie relacji pracownika agencji z firmą-klientem, w tym na lojalność wobec niej i efektywność wykonywanych dla niej prac.

ZARZĄDZANIE KORPORACYJNE - STOSUNKI PRACY - KOREA POŁUDNIOWA GBP eng

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 3-4, s. 338-360, rys. tab. bibliogr.

Wpływ zarządzania korporacyjnego na stosunki pracy w Korei Południowej: perspektywa udziałowca kontra perspektywa właściciela.

Wykorzystując aktualne dane, zebrane w 214 koreańskich firmach, autorzy studium analizują wpływ zarządzania korporacyjnego na kształtowanie się stosunków pracy w Korei Południowej. Prezentowane badania zestawiają dwie perspektywy: udziałowca i właściciela, w zależności od typu zarządzania korporacyjnego. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że orientacja właścicielska w porównaniu do perspektywy udziałowca, ma pozytywny wpływ na stosunki pracy w odniesieniu do kwestii wydatków na edukację i szkolenie, przeciętną długość stażu pracownika w firmie oraz klimat zbiorowych stosunków pracy. Negatywnie oddziałuje ona natomiast, na ilość organizowanych

strajków. Orientacja właścicielska w zarządzaniu korporacyjnym, w przeciwieństwie do orientacji udziałowca, przynosi więcej korzyści pracownikom, sprzyja łagodzeniu konfliktów zbiorowych i zawieraniu kompromisów ze związkami zawodowymi.

Temps „by choice”? An investigation of the reasons behind temporary employment among young workers in Europe / I. Nunez, I. Livanos // *J. Labor Res.* - 2015, nr 1, s. 44-66, tab. bibliogr.

Praca tymczasowa jako wynik wyboru? Badanie przyczyn wpływających na wybór zatrudnienia czasowego wśród młodych pracowników w Europie.

W celu zbadania czynników prowadzących do zróżnicowania typów zatrudnienia czasowego wśród młodych ludzi, autorzy wykorzystują dane obejmujące 200 000 młodych (w wieku 20–35 lat) czasowych pracowników. Podpisanie czasowej umowy o pracę, najczęściej uwarunkowane jest różnorodnymi czynnikami natury społecznej, kulturowej i politycznej. Ze względu na odmienność środowiska rynku pracy krajów członkowskich UE, Europa stanowi wymarzony obszar badań w tym zakresie. Autorzy artykułu analizują, w świetle czterech teorii ekonomiki pracy, cztery możliwe przyczyny podejmowania zatrudnienia czasowego. Teorie te traktują czasowe zatrudnienie jako: punkt zaczepienia, mechanizm sprawdzania swoich szans na rynku pracy, formę elastycznego kontraktu

oraz fluktuację na rynku pracy. Dla potrzeb analizy empirycznej, wykorzystano mikrodane, pochodzące z Europejskiego Kwestionariusza Siły Roboczej z lat 2006–2009. W badaniach uwzględniono indywidualne i społeczno-ekonomiczne zmienne oraz czynniki natury instytucjonalnej i kulturowej właściwej danemu krajowi, zwłaszcza w opisie każdego z wyodrębnionych rodzajów czasowego zatrudnienia, które ostatecznie można podzielić na dwie większe grupy: pracę niskiej jakości oraz pracę świadomego wyboru.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Being pushed and pulled: a model of US HR professionals' roles in bullying situations / R.L. Cowan, S. Fox // *Pers. Rev.* - 2015, nr 1, s. 119-139 bibliogr.

Być popychanym i wykorzystywanym: model ról profesjonalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w USA w sytuacjach prześladowania w miejscu pracy.

Artykuł podejmuje kwestię sposobów rozumienia przez specjalistów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w USA ich roli w sytuacjach prześladowania w miejscu pracy i postrzegania ról innych pracowników oraz zwierzchników. Zdaniem autorów interesujące wydaje się zrozumienie oczekiwań zarządzających zasobami ludzkimi wobec siebie i innych, w sytuacjach stresu, napięcia i presji, ponieważ są oni integralnymi uczestnikami takich sytuacji i jako tacy są najczęściej oceniani (często negatywnie) przez innych jej uczestników, zwłaszcza ofiary prześladowania. W badaniach, w celu opisania percepcji ról profesjonalistów w dziedzinie zarządzania personelem, zastosowano teorię Straussa i Corbina. Z wybraną grupą specjalistów przeprowadzono

wywiady o charakterze kwestionariuszowym i narracyjnym. Wyniki analiz pozwoliły na stworzenie teoretycznego modelu progresywnej roli specjalistów z zakresu zarządzania personelem, w opisywanych sytuacjach prześladowania w miejscu pracy. Autorzy wpisali w model kilka odkrytych, niezwykle ważnych ról tych specjalistów we wspomnianym kontekście i powiązali je w sposób czasowy i sytuacyjny. Za pierwszą i podstawową rolę uznali – ufającego słuchacza, jako drugą istotną – bezstronnego badacza całej sytuacji, dalej, doradcę w sprawach radzenia sobie z problemem oraz mediatora, szkoleniowca, trenera właściwych zachowań i reakcji. Oprócz wypełniania tych ról, zarządzający staje się swego rodzaju psychologiem. Model ten sprawdza się w odniesieniu do postrzegania zarządzających w sytuacjach konfliktowych oraz oczekiwań zwierzchników wobec roli zarządzających w tym kontekście.

Electronic monitoring and surveillance in the workplace: the effects on trust in management, and the moderating role of occupational type / P. J. Holland, B. Cooper, R. Hecker // *Pers. Rev.* - 2015, nr 1, s. 161-175, , tab. bibliogr.

Monitoring elektroniczny i kontrola zachowania w pracy: wpływ zaufania zarządzających a moderująca rola typu wykonywanego zawodu.

Elektroniczny monitoring i kontrola zachowań pracowników, sprawowana za pomocą nowoczesnych technologii przez zarządzających, stają się obecnie nowym wyzwaniem w procesie kierowania przedsiębiorstwem. Niniejszy artykuł analizuje relację pomiędzy wspomnianymi systemami nadzoru pracowników, a poziomem ich zaufania do zarządzających. Prezentowane analizy opierają się na danych pochodzących z Elektronicznego Badania Australijskich Miejsc Pracy, obejmujących 500 pracowników z różnych firm. Badania uwzględniały zmienne dotyczące cech indywidualnych pracowników, typ zawodu oraz środowisko pracy. Przeprowadzone analizy regresywne wspomnianych danych ujawniły, iż stosowanie elektronicznego monitoringu i kontroli zachowań

personelu z wykorzystaniem technologii informatycznych, negatywnie wpływa na poziom zaufania pracowników wobec zarządzających. Autorzy artykułu dokonują szczegółowych porównań w zakresie tego poziomu, w odniesieniu do pracowników fizycznych i umysłowych. Wskazują one na znaczącą rolę badanych systemów kontroli pracowników, na obniżanie się poziomu zaufania wobec przełożonych, zwłaszcza w grupie pracowników fizycznych, w której skrajną reakcją utraty zaufania wobec zarządzających bywa nawet odchodzenie z zatrudnienia w danej firmie.

How do high performance work systems influence organizational innovation in professional service firms ? / N. Fu [et al.] // *Empl. Relat.* - 2015, nr 2, s. 209-231, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób systemy pracy wysokiej jakości wpływają na innowacje w profesjonalnych przedsiębiorstwach usługowych?

W artykule zaprezentowano analizę zjawiska wpływu systemu zarządzania zasobami ludzkimi i systemów pracy wysokiej jakości, na innowacyjność organizacyjną w profesjonalnych przedsiębiorstwach usługowych. W niniejszym studium innowacje te są postrzegane jako wskaźnik efektywności firmy i są kalkulowane jako zysk na głowę pracownika generowany odpowiednio przez nowych klientów i nowy typ usług. Do badań wykorzystano dane ilościowe zgromadzone od 195 partnerów systemu zarządzania: menedżerów zasobów ludzkich oraz doświadczonych partnerów 120 irlandzkich firm księgowych. W celu przetestowania postawionej hipotezy, przeprowadzono hierarchiczną analizę regresywną. Uzyskane rezultaty ujawniły silne wsparcie dla teorii

mówiącej o mediacyjnej roli innowacyjnych zachowań pracowniczych, w relacji pomiędzy systemami pracy wysokiej jakości, a dwoma typami efektywności firmowej, wynikającej z wdrażania praktyk innowacyjnych.

The influence of age-awareness versus general HRM practices on the retirement decision of older workers / S. Hennekam, O. Herrbach // *Pers. Rev.* - 2015, nr 1, s. 3-21 bibliogr.

Wpływ świadomości wieku kontra ogólne praktyki w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, na decyzje o przejściu na emeryturę starszych pracowników.

Celem pracy było dokonanie analizy, z wykorzystaniem teorii społecznej tożsamości, postrzegania praktyk w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, w świetle decyzji o emeryturze podejmowanych przez starszych pracowników, z niskim statusem zawodowym, pracujących w przemyśle wytwórczym w Holandii. Badania objęły 30 pracowników, z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne. Były to osoby o niskim statusie zawodowym w wieku 50 lat i starsze, zatrudnione w sektorze produkcji przemysłowej, posiadające legitymacje członka związków zawodowych. Uzyskane rezultaty wskazują na to, iż relacje pomiędzy praktykami w zakresie kierowania personelem a decyzjami emerytalnymi są bardzo złożone i zawierają sprzeczne wobec siebie

komponenty. Zgodnie z teorią tożsamości społecznej, którą jak już wspomniano, posłużono się w analizach, odkryto, iż programy zarządzania starszymi pracownikami były postrzegane jako stygmatyzacja, oznaczająca przynależność do mało znaczącej grupy społecznej. Starsi pracownicy doceniali potrzebę tworzenia projektów dostosowanych do ich sytuacji zawodowej, ale potępiali te praktyki zarządzania, w ramach których zwraca się na tę grupę specjalną uwagę i to w sposób odbierany społecznie jako negatywny. Praktyki kierowania personelem powinny sprzyjać wydłużeniu kariery zawodowej starszych pracowników i muszą być tak skonstruowane, aby dotyczyły wszystkich pracowników niezależnie od statusu zawodowego i wieku.

Investment in staff development within an emergency services organisation: comparing future intention of volunteers and paid employees / B.J. Fallon, S.M. Rice // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 3-4, s. 485-500, rys. tab. bibliogr.

Inwestowanie w rozwój personelu w ramach organizacji służb ratowniczych: porównanie przyszłych zamierzeń ochotników i płatnych pracowników.

Modele ścieżek rozwoju zawodowego zostały poddane analizom, w celu zbadania wpływu satysfakcji zawodowej, jako czynnika mediacyjnego, w relacji pomiędzy postrzeganiem inwestycji w rozwój pracownika a adekwatnością, a także możliwością szkolenia a zamiarami odejścia z firmy. Skonstruowano model dla wolontariuszy i płatnych pracowników firm ratunkowych. Uzyskane rezultaty wskazują, iż czynnik satysfakcji zawodowej pośredniczy w relacjach pomiędzy postrzeganiem przez pracownika możliwości rozwoju zawodowego w firmie, w tym możliwości odbywania szkoleń, a jego intencją pozostania w firmie, zarówno dla wolontariuszy, jak i płatnych zatrudnionych. Sposób postrzegania ścieżki kariery zawodowej stanowi silny wyznacznik

satysfakcji zawodowej dla płatnych pracowników, podczas gdy poczucie otrzymywania wsparcia i uznanie jest ważniejsze dla wolontariuszy. Wyniki badań ujawniają niebezpośrednią rolę postrzegania inwestycji w personel, w tym programów szkoleniowych oferowanych przez organizację, na intencje dotyczące odejścia z firmy. Zauważono, iż uznanie w postaci dostosowanych do konkretnych pracowników programów szkoleniowych, zwiększa poczucie satysfakcji zawodowej dla obu grup pracowników badanej branży.

IV. WYNAGRODZENIE

Attractiveness of non-financial rewards for prospective knowledge workers: an experimental investigation / A. Schlechter, N.C. Thompson, M. Bussin // *Empl. Relat*. - 2015, nr 3, s. 274-295, rys. tab. bibliogr.

Atrakcyjność niefinansowych komponentów wynagrodzenia dla rokujących duże nadzieje pracowników wiedzy: badanie doświadczalne.

Głównym celem artykułu było zbadanie tego, czy obecność niefinansowych komponentów wynagrodzenia (szczególnie programów równoważenia życia zawodowego z rodzinnym, szkoleń i rozwoju kariery zawodowej), wpływa na postrzeganie przez pracowników wiedzy atrakcyjności oferowanej pracy. Drugorzędnym celem podjętych badań było ustalenie, czy w przypadku różnic demograficznych, szczególnie w odniesieniu do rasy, płci i wieku owe niefinansowe komponenty wynagrodzenia, okazują się równie atrakcyjne dla poszczególnych grup pracowników wiedzy. W badaniach przyjęto podejście ilościowe i wykorzystano dane z 23 eksperymentów przeprowadzonych w firmach. Dane zebrano od wybranej próbki reprezentatywnych pracowników,

w formie dwóch kwestionariuszy. Pierwszy z kwestionariuszy atrakcyjności zatrudnienia oceniał, na skali od jednego do ośmiu na podstawie przykładowych ogłoszeń, postrzegany poziom atrakcyjności ofert zatrudnienia. Zebrane dane poddano opisowym analizom statystycznym oraz badaniu ANOVA. Drugi kwestionariusz wykorzystano do oceny postrzegania atrakcyjności różnorodnych elementów typowego pakietu oferowanego wynagrodzenia. Ważność i odpowiedniość drugiego kwestionariusza była analizowana z użyciem Eksploracyjnej Analizy Zmiennych oraz metody Principal Axis Factoring, z uwzględnieniem rotacji Direct Oblimin oraz obliczeń Cronbacha. Opisowa analiza statystyczna opierała się na kalkulacjach składowych czynników pakietów wynagrodzenia. Uzyskane rezultaty wskazują, że niefinansowe elementy wynagrodzenia w znaczący statystycznie sposób wpływają na postrzeganie przez pracowników wiedzy atrakcyjności zatrudnienia. Drugim ważnym czynnikiem mającym wpływ na postrzeganie atrakcyjności pracy okazała się płeć. Niefinansowe wymiary wynagrodzenia są ważniejsze dla kobiet zatrudnionych we wspomnianym charakterze, niż dla mężczyzn.

Évolution des modes de rémunérations dans la fonction publique d'État: vers une nouvelle cohérence ? / C. Moniolle // *Rev. IRES.* - 2014, nr 1, s. 3-26, rys. tab. bibliogr.

Ewolucja wynagrodzeń w publicznej służbie cywilnej: w kierunku nowej koherencji?

Autor w swoich rozważaniach skupia się na zmianach wynagrodzeń w służbie cywilnej, jakie miały miejsce we Francji od lat 80-tych, i które na przestrzeni analizowanego okresu, ewaluowały i wynikały z formalizacji szeregu różnych elementów, w tym: siatki wynagrodzeń, luki związanej z hierarchią, z wartości indeksu punktowego służby cywilnej oraz rozwoju znaczenia, dochodów ogółem, pomocniczych form wynagrodzeń. Zmiany w obrębie wynagrodzeń prowadziły również do wzrostu indywidualizacji wynagrodzeń oraz oddziaływały na poziom emerytur. Obserwując z kolei politykę płacową w służbie cywilnej, autor ocenia ją jako pozbawioną ambicji, zarówno w obszarze bodźców oddziaływujących na pracowników, jak i mającą wpływ na długość kariery zawodowej. Nie chroniły one przed spadkiem wynagrodzeń we wczesnym

okresie kariery zawodowej, w stosunku do obowiązującej we Francji krajowej płacy minimalnej. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że polityka dotycząca wynagrodzeń była powiązana z polityką budżetową, która była ukierunkowana na ograniczenie funduszu płac.

Lifetime earnings inequality in Germany / T. Bönke, G. Corneo, H. Lüthen // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 1, s. 171-208.

Całożyciowe nierówności zarobków w Niemczech.

W celu określenia dysproporcji w zakresie międzygeneracyjnych wysokości zarobków całego życia oraz mobilności zmian w wynagrodzeniu poszczególnych grup pokoleniowych, począwszy od pierwszego aż do ostatniego zatrudnienia, autorzy artykułu analizują dane z archiwów zabezpieczenia społecznego w Niemczech. Dane te obejmują 35 roczników, licząc od pokolenia osób urodzonych w 1935 r. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają uderzający wzrost międzygeneracyjnych dysproporcji w zakresie zarobków całego życia. Zarobki mężczyzn z Niemiec Zachodnich, urodzonych we wczesnych latach 60. ubiegłego wieku, wynosiły tylko 85% zarobków całego życia ich ojców. Badania wykazały we wszystkich badanych grupach, stabilność w zakresie międzygeneracyjnej mobilności zmian wysokości zarobków od pierwszego do ostatniego zatrudnienia Obserwowane zjawisko nierówności zarobków całego życia poszczególnych

grup populacyjnych, autorzy pracy tłumaczą dłuższymi doświadczanymi przez młodsze roczniki okresami bezrobocia, które spowodowały przeciętnie obniżenie wysokości zarobków ich życia o ok. 20–40%.

Lohnzurückhaltung, und Lohnmilitanz: Belgien, Deutschland und die Niederlande, 1950-2010 / E. Bengtsson // *WSI Mitt.* - 2015, nr 4, s. 272-279, rys. tab. bibliogr.

Powstrzymywanie płac i dążenie do ich wzrostu w Belgii, Niemczech i Holandii, w latach 1950-2010.

Zdaniem autora rozwój płac, zarówno w ujęciu historycznym, jak i porównawczym między różnymi krajami, wyglądał nieco odmiennie. Jednym z istotnych elementów wchodzących w skład zagadnienia rozwoju płac, jest zjawisko wstrzemięźliwości płacowej, które jest przez badaczy oceniane, jako przyczyniające się do poprawy klimatu inwestycyjnego i tworzenia miejsc pracy. Dotychczas zwykło się sądzić, że wysoki stopień powstrzymywania płac, występuje w przypadku istnienia scentralizowanych systemów ich kształtowania oraz w obliczu obecności silnych związków zawodowych. Ponadto, uważano, iż centralne kształtowanie płac w okresie powojennym przyczyniało się do wzrostu gospodarczego. Dotychczasowe poglądy stały w opozycji do teorii wskazując na redystrybucyjny charakter związków zawodowych, wspierających przepływ

środków z kapitału do pracowników. Korzystając z danych dotyczących rozwoju płac w okresie od 1950 do 2010 roku, w Niemczech, Belgii i Holandii, autor stara się udowodnić, iż wstrzymywanie wzrostu płac, nie jest wcale tak jednoznacznie pozytywne, jak do tej pory sądzono. Jego zdaniem, związek ze wzrostem inwestycji nie jest taki oczywisty, gdyż zaostrza to z kolei nierówności dochodowe oraz sprawia, że nie można mówić o istnieniu obopólnych korzyści płynących z powstrzymywania wzrostu płac. Analiza danych dotyczących płac i produktywności pokazała interesujący obraz, zgodnie z którym, powstrzymywanie wzrostu płac było silniejsze po 1980 roku, zaś centralne kształtowanie płac nie przyczyniało się do silniejszego osłabienia ich wzrostu.

Minimum wage systems and earnings inequalities: does institutional diversity matter?/ A. Garnero, S. Kampelmann, F. Rycx // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 115-130, tab. bibliogr.

Systemy płacy minimalnej a nierówności w zakresie wynagrodzenia: czy zróżnicowanie instytucjonalne ma jakieś znaczenie?

Artykuł omawia wpływ zróżnicowania systemów płacy minimalnej na nierówności w zakresie wynagrodzeń w krajach europejskich. Analizy opierają się na kombinacji ujednoliconych mikrodanych pochodzących z badań gospodarstw domowych, danych na temat krajowych statutowych płac minimalnych oraz zasięgu wskaźników i informacji dotyczących minimalnych zarobków pochodzących z 1100 zbiorowych umów płacowych, zawartych na poziomie sektorowym w Europie. Analizy obejmują 18 krajów tego kontynentu, w latach 2007–2009. Wyniki doświadczalne przeprowadzonych badań potwierdzają intuicję wielu praktyków, że kombinacja minimów sektorowych oraz szeroki zasięg umów zbiorowych dotyczących wynagrodzeń, może być traktowana jako

funkcjonalny ekwiwalent obowiązującej statutowo płacy minimalnej, przynajmniej w odniesieniu do poziomu nierówności płacowych. Rezultaty analizy regresywnej ujawniają, że zarówno krajowe systemy płacy minimalnej, minima sektorowe w niektórych krajach, a także duży zasięg rokowań płacowych i umów zbiorowych, są znacząco związane z niskimi poziomami (ogólnokrajowymi i w ramach poszczególnych sektorów gospodarki) nierówności w zakresie wynagrodzeń, oraz małą frakcją pracowników opłacanych poniżej obowiązujących minimów. Analizy szczegółowe także potwierdzają te zależności.

Occupational human capital and earnings losses of displaced workers: does the degree of similarity between pre- and post- displacement occupations matter? / K. Nawakitphaitoon, R. Ormiston // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 1, s. 57-73, rys. tab. bibliogr.

Kapitał ludzki a straty zarobków zwalnianych pracowników: czy stopień podobieństwa wykonywanego zawodu przed i po zwolnieniu pracownika ma znaczenie?

W artykule zaprezentowano analizy oddziaływania akumulacji kapitału ludzkiego, zwłaszcza zawodowego, na straty zarobków zwalnianych pracowników w ich przyszłym zatrudnieniu. W celu dokonania szacunków podobieństwa, w sytuacji ponownego zatrudnienia zredukowanej siły roboczej, pomiędzy zawodami wykonywanymi przed i po zwolnieniu, wykorzystano stałe narzędzie pomiarowe transferu kwalifikacji zawodowych. Analizując Badania Zwalnianych Pracowników z lat 2004, 2006, 2008, 2010, autorzy artykułu odkryli, iż zarobki zwalnianych pracowników, zatrudnionych ponownie w różnych zawodach i firmach, charakteryzowały się stratami ściśle skorelowanymi ze stopniem podobieństwa wykonywanej pracy przed i po zwolnieniu. Zwolnieni

pracownicy, którzy znaleźli ponowne zatrudnienie w zawodach zbliżonych do wcześniej wykonywanych, odczuwali mniejsze straty w wysokości wynagrodzenia, niż ci, którzy całkowicie zmieniali profil pracy. Zaobserwowane relacje mają charakter nielinearny, im wyższe kwalifikacje zawodowe pracownika, tym wyższa zdolność ich transferu, a tym samym niższe ryzyko strat w zarobkach w dalszym zatrudnieniu, nawet w przypadku zaistnienia zwolnień pracowniczych.

Physical appearance and earnings, hair color matters / E. Kogan Dechter // *Labour Econ.* - 2015, nr 2, s. 15-26, rys. tab. bibliogr.

Fizyczna aparycja a zarobki, kolor włosów ma znaczenie.

Studium analizuje relacje pomiędzy fizyczną aparycją a powodzeniem na rynku pracy. Autor koncentruje się na kolorze włosów, próbując zweryfikować „mit blondynek", które są chętniej zatrudniane ze względu na oczekiwane związane z kolorem ich włosów, stereotypowe cechy osobowości. Jak wykazują badania, niedoświadczone zawodowo blondynki zarabiają znacząco mniej, niż ich ciemnowłosi koledzy i koleżanki. Te dysproporcje płacowe zmniejszają się na przestrzeni czasu, co prowadzi do tego, że blondynki z większym stażem zawodowym zarabiają więcej. Relacji pomiędzy zarobkami a kolorem włosów, nie można wyjaśnić, ani za pomocą cech personalnych ani rodzinnych. Autor dowodzi, iż pracodawca, czy klient stygmatyzuje blondynkę-pracownika i tylko właściwy dobór pracy oraz mobilność zawodowa, pozwoli kobietom o tym kolorze włosów zmniejszyć dysproporcje w obrębie wynagrodzenia, jaki otrzymują w stosunku do innych grup pracowników.

Quel régime salarial optimal pour la zone euro? / Odile Chagny, Michel Husson // *Rev. IRES.* - 2014, nr 2, s. 85-120, rys. tab. bibliogr.

Poszukiwanie optymalnego reżimu wynagrodzeniowego dla strefy euro.

Autorzy poszukują odpowiedzi na pytanie, jak powinien wyglądać optymalny obraz reguł dotyczących wynagrodzeń w strefie euro, przy uwzględnieniu zarówno celów związanych ze spójnością społeczną oraz konwergencją, jak i ograniczeniami w niej obowiązującymi. Według badaczy optymalne reguły wynagrodzeń powinny oferować alternatywny sposób wyjścia z kryzysu, wobec wewnętrznej dewaluacji i związanego z nią recesyjnego oddziaływania na państwa, które zdecydowały się na korzystanie z tej drogi. Na potrzeby swoich rozważań wyodrębnili oni następujące obszary: sektorowy, geograficzny i czasowy. W celu, rozpoznania parametrów charakteryzujących systemy płacowe występujące w krajach należących do strefy euro, dokonują oni porównania Francji i Niemiec. Natomiast analiza poszczególnych krajów strefy euro ukazała,

że z wyjątkiem Niemiec, obowiązujące systemy płacowe sygnalizowały małe zróżnicowanie między wschodzącymi a schyłkowymi sektorami. W opinii autorów istniejące systemy wynagrodzeń w tej strefie są dalekie od optymalności, a zasady dotyczące wzrostu płac obowiązujące w krajach strefy euro, mają raczej homogeniczny charakter. Postęp w kierunku optymalnego sposobu wynagradzania wymaga uświadomienia sobie niekompletności oraz implementacji polityki gospodarczej mającej na celu wzmocnienie systemów wynagrodzeń.

Relative pay and labor supply / A. Bracha, U. Gneezy, G. Loewenstein // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 2, s. 297-316.

Relatywna płaca a podaż siły roboczej.

Autorzy artykułu analizują wpływ relatywnej płacy na podaż siły roboczej. Badania przeprowadzono w ramach eksperymentu laboratoryjnego, w którym przetestowano między innymi hipotezę mówiącą o tym, że w zależności od tego, czy płaca relatywna jest wysoka czy niska w stosunku do innych poziomów wynagrodzeń, odpowiednio prowadzi to do wzrostu lub obniżenia podaży na siłę roboczą. Rezultaty przeprowadzonych symulacji wskazują, iż wskaźnik podaży pracowników na rynku pracy, odpowiada w sposób znaczący na poziom płacy relatywnej i to w tych kierunkach, w jakich przewidywano. Jednakże, kiedy istnieją silne przyczyny w postaci zmian w zakresie wzorców konsumpcji, wyboru pracy, udziału i rozkładu siły roboczej na rynku pracy, z powodu których narasta zróżnicowanie w zakresie kształtowania się poziomu płacy relatywnej niezależnie od jej relacji do innych poziomów płac, różnica znika.

WYNAGRODZENIE - NIESTANDARDOWE FORMY ZATRUDNIENIA - FRANCJA - HOLANDIA - WIELKA BRYTANIA GBP fre

Revenus du travail et emploi atypique, comparaison entre les analyses sociétales et individuelles / F. Ghesquière, J. Wels // *Rev. IRES.* - 2014, nr. 2, s. 59-84, rys. tab. bibliogr.

Dochody pochodzące z wynagrodzenia a nietypowe formy zatrudnienia: porównawcza analiza społeczna i indywidualna.

Autorzy w swoim opracowaniu postanawiają przyjrzeć się bliżej relacjom występującym pomiędzy niestandardowymi formami zatrudnienia a dochodami pochodzącymi z pracy, ze szczególnym uwzględnieniem poziomu społeczeństwa (makro) oraz poziomu indywidualnego (mikro). Pomocne w tym były dane pochodzące z badań: EV-SILC i EULFS. Celem zademonstrowania występowania braku jakiegokolwiek powiązania pomiędzy niestandardowymi formami zatrudnienia oraz dochodami płynącymi z pracy, posłużono się podejściem opisowym oraz użyto korelacji na poziomie makro. W ramach prowadzonej analizy stwierdzono m.in. iż wysoki udział dochodów pochodzących

z zatrudnienia w ramach niestandardowych form zatrudnienia, nie musi prowadzić wcale do spadku lub wzrostu nierówności w ich obrębie. Natomiast w przypadku poziomu mikro, zaobserwowano silny znaczący związek pomiędzy niestandardowymi formami zatrudnienia a występowaniem niskich płac. Wykorzystane w artykule dane pochodzące z Francji, Holandii i W. Brytanii ukazały nie tylko negatywne efekty wpływu pracy na niepełny etat czy niestabilnego zatrudnienia na dochody płynące z pracy, ale również pozwoliły ukazać wpływ takich czynników jak: płeć, poziom wykształcenia i pole aktywności na szanse pozostawania w kręgu nisko-płatnego zatrudnienia

The supply and demand of motivated labor: when should we expect to see nonprofit wage gaps / D.B. Jones // *Labour Econ.* - 2015, nr 2, s. 1-14, rys. tab. bibliogr.

Podaż i popyt na zmotywowaną siłę roboczą: kiedy powinniśmy oczekiwać dziur płacowych nie wynikających z zysku.

Literatura ekonomiczna obszernie omawia dysproporcje płacowe w sektorach zysku i sektorach publicznych. Niektóre prace pokazują wyraźnie, że pracownicy zatrudnieni w tzw. sektorach non-profit zarabiają mniej. Niniejszy artykuł bada, czy rzeczywiście sytuacja taka ma miejsce. Według autora powinniśmy oczekiwać zaistnienia tzw. dziur płacowych w sytuacji, gdy popyt na siłę roboczą w sektorze non-profit jest niski. Jeśli mamy do czynienia z odwrotną sytuacją, to możemy zaobserwować sytuację, w której niewystarczającą ilość „zmotywowanych" pracowników, wykonujących zadania nieprzynoszące zysku, musi otrzymać wyższe wynagrodzenie. Rezultaty analiz dowodzą, iż „kary" w postaci niższego wynagrodzenia za pracę w sektorze non-profit, są wyższe

w tych obszarach, w których wymagany jest mniejszy podział siły roboczej. W tych samych firmach, jakość pracy jest jednocześnie wyższa, niż firmach pracujących dla zysku.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing / C. Zheng [et al.] // *Empl. Relat.* - 2015, nr 3, s. 354-379, rys. tab. bibliogr.

Rozwój indywidualnych i firmowych strategii równoważenia życia zawodowego i rodzinnego, w celu poprawy zdrowia i samopoczucia pracowników.

Równowaga pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, stanowi kluczową kwestię zarówno dla firm, jak i jednostek, gdyż zdrowie i dobre samopoczucie pracowników sprzyja efektywności ich pracy. Celem artykułu było zbadanie korzystnych dla pracowników czynników wpływających na strategie równoważenia obowiązków na linii praca-dom oraz oddziaływania tych strategii na poprawę ogólnego stanu zdrowia i kondycji pracownika. W badaniach wykorzystano dane uzyskane od 700 osób zatrudnionych w firmach w Queensland, w Australii. Informacje te poddano analizie regresywnej i przebadano zmienne odnoszące się do indywidualnych strategii zachowania równowagi w układzie praca-dom, oraz programów firmowych w tym zakresie. W celu

dokonania oceny wewnętrznych zależności pomiędzy zmiennymi, a także oddziaływania różnorodnych kombinacji tych zmiennych na zdrowie i samopoczucie pracowników, skonstruowano kilka złożonych modeli regresywnych. Uzyskane wyniki ujawniają, iż pracownicy stosują własne strategie godzenia życia zawodowego z rodzinnym i to właśnie one okazują się najlepsze dla ich kondycji i zdrowia. Programy firmowe nie do końca spełniają swoje zadanie, chociaż pozwalają zmniejszyć stres związany z pracą. Jednakże nie zauważono korzystnego, bezpośredniego wpływu tych strategii na zdrowie zatrudnionych. Inne zmienne kontrolne, takie jak: wiek, godziny pracy, poziom wykształcenia, czy dochody w gospodarstwie domowym, miały wpływ moderujący na zdrowie i samopoczucie pracowników.

Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying / B. Bergbom, M. Vartia-Vaananen, U. Kinnunen // *Empl. Relat.* - 2015, nr 2, s. 158-175, tab. bibliogr.

Imigranci i krajowcy w pracy: podatność na prześladowanie w miejscu pracy.

Autorki pracy badają, w jakim stopniu krajowcy i imigranci są narażeni na prześladowanie w miejscu pracy. Rozważają także, czy imigranci stanowiący mniejszość zatrudnioną w danej firmie, których dzieli dystans kulturowy w stosunku do kraju zatrudnienia, są bardziej narażeni na tego typu zachowania w środowisku pracy. Badania zostały przeprowadzone w firmie transportowej w Finlandii i objęły grupę 183 imigrantów i 186 krajowców, zatrudnionych na różnych stanowiskach. Wyniki analiz wskazują, że o ile imigranci czują się o wiele częściej dyskryminowani i terroryzowani w miejscu pracy niż krajowcy, to tylko w niewielkim stopniu ci drudzy ustępują im w skargach z powodu dyskryminacji. Dystans kulturowy w dużym stopniu decyduje o narażeniu na dyskryminację. Trzykrotnie częściej prześladowanie dotyczy osób o niewielkim zróżnicowaniu kulturowym, ale aż ośmiokrotnie częściej dotyka ono osoby o dużym

dystansie kulturowym. Podstawowym i dominującym typem dyskryminacji, którego doświadczają imigranci, jest wykluczenie społeczne.

Psychological responses to lay-off in contemporary China / B. Wang, K.M. Greenwood// *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 3-4, s. 361-380, rys. tab. bibliogr.

Psychologiczne reakcje na zwolnienia grupowe we współczesnych Chinach.

Artykuł bada typy psychologicznych reakcji pracowników na zwolnienia grupowe we współczesnych Chinach, w okresie wprowadzania w tym kraju reform ekonomicznych. W celu dokonania analiz przeprowadzono wywiady z 287 pracownikami zwolnionymi z firm sektora państwowego. W celu wykrycia relacji pomiędzy zmiennymi, uzyskane dane analizowano metodami statystycznymi. Materiał badawczy podzielono na kategorie konstrukcyjne, według sposobów opisu reakcji psychologicznych badanych pracowników w odpowiedzi na zwolnienia. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniają konwencjonalną prawdę teorii trzech stadiów reakcji psychologicznej w przypadku zwolnienia z pracy: szoku, załamania i fatalizmu. Teoria ta była prezentowana w literaturze przedmiotu wśród badaczy zachodnich i zakłada ona, że reakcje psychologiczne zwolnionych pracowników są ogromnie zróżnicowane w zależności od warunków

kulturowych i instytucjonalnych w jakich funkcjonują. Wnioski z przeprowadzonych badań wskazują na konieczność stworzenia konstruktywnych i skutecznych programów zatrzymania zwolnionych pracowników w dalszym zatrudnieniu, tak aby dzięki szkoleniom i przekwalifikowaniu zawodowemu mogli nadal stanowić efektywną siłę roboczą. Dotyczy to, zdaniem autorów, nie tylko Chin, ale wszystkich krajów rozwijających się.

To what extent a „bad" job? Employee perceptions of job quality in community aged care / M. Clarke // *Empl. Relat.* - 2015, nr 2, s. 192-208, tab. bibliogr.

Do jakiego stopnia można mówić o „złej" pracy? Postrzeganie przez pracowników jakości zatrudnienia w sektorze publicznej opieki nad ludźmi starymi.

Celem artykułu było zbadanie, w jaki sposób pracownicy sektora publicznej opieki nad ludźmi starymi (opieki społecznej), oceniają jakość swojego zatrudnienia. W studium wykorzystano dane pochodzące z wywiadów z pracownikami opieki społecznej, zajmującymi się ludźmi starszymi w Australii. Najczęściej były to zajęcia opiekuńcze i pielęgniarskie, sprawowane w domach starszych osób. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, iż postrzeganie przez badaną grupę pracowników jakości swojego zatrudnienia w dużej mierze zależy od indywidualnej motywacji do pracy w takim właśnie charakterze. Dużą rolę odgrywa też etap życia pracownika oraz możliwość uzyskania elastyczności zatrudnienia, a także sposób wartościowania tego rodzaju pracy przez społeczeństwo. Pozostałe czynniki, takie jak, stosunkowo duża autonomia pracy i jej zakres,

bezpieczeństwo zatrudnienia oraz wynagrodzenie, mają jedynie lekko moderujący wpływ na dokonywaną przez pracowników tego sektora ocenę jakości swojej pracy.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 47.

Join the union and be safe: the effects of unionization on occupational safety and health in the European Union / A. Economou, I. Theodossiou // *Labour.* - 2015, nr 2, s. 127-140, rys. tab. bibliogr.

Dołącz do związków zawodowych i bądź bezpieczny: wpływ uzwiązkowienia na bhp w Unii Europejskiej.

Artykuł bada oddziaływanie poziomu uzwiązkowienia na bezpieczeństwo i higienę pracy w firmach Unii Europejskiej. W analizach uwzględniono dane dotyczące ciężkich (śmiertelnych) i lżejszych wypadków przy pracy, w stosunku do PKB danego kraju UE. W badaniach wykorzystano panelową próbkę danych pochodzących z firm z 10 krajów Unii, z lat 1982–2006. W studium wzięto pod uwagę zawody wymagające działania pod presją czasu, typ zatrudnienia, branżę oraz poziom uzwiązkowienia firmy i sektor gospodarki w jakim ona działa. Dokonano zestawienia statystyk wypadków przy pracy i poziomu uzwiązkowienia pracowników oraz zbadano ich zależność w stosunku do liczebności organizacji związkowych, w określonej perspektywie czasowej i jako stałej

zmiennej. Ujawniono, iż wzrastające uzwiązkowienie sprzyja zmniejszaniu się liczby zarówno ciężkich, jak i lekkich wypadków przy pracy.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 34.

Analyse juridique de la surveillance socioeconomique de L'UE a l'aune du droit fondamental a la securite sociale (charte sociale europeenne) / P. Schoukens, E. de Becker, J. Beke Smets // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2014, nr 2, s. 215-267, tab.

Analiza prawna nadzoru społeczno-gospodarczego UE w kontekście fundamentalnego prawa do zabezpieczenia społecznego.

Sprawy związane ze skargami na nowe ustawodawstwo emerytalne w Grecji, będące wynikiem nacisku ze strony tzw. trójki oraz zalecenia Rady Europejskiej w ramach semestru europejskiego, dotyczące podjęcia reform krajowych systemów zabezpieczenia społecznego oraz związane z nimi naruszenie zasad Europejskiej Karty Społecznej, stanowiło zachętę do przyjrzenia się problemowi związanemu z rozbieżnością i napięciem pomiędzy zaleceniami Rady Europejskiej a zobowiązaniami wynikającymi z Europejskiej Karty Społecznej. Autorów w szczególności interesowały potencjalne napięcia występujące pomiędzy zaleceniami Rady Europejskiej a wytycznymi Europejskiej Europejskiej Karty Społecznej, wskazującej na potrzebę

podejmowania wysiłków na rzecz podnoszenia jakości zabezpieczenia społecznego. Przeprowadzona analiza pozwoliła ukazać rosnący wpływ Unii Europejskiej w zakresie zabezpieczenia społecznego, która od czasów ostatniego kryzysu w coraz większym stopniu oddziaływuje na państwa członkowskie. Zdaniem autorów, wpływ na rozszerzenie aktywności Unii Europejskiej w obszarze zabezpieczenia społecznego miały kolejne traktaty (np.: Traktat Lizboński), które przewidywały rozszerzenie celów w obszarze społecznym, w stosunku do postanowień zawartych we wcześniejszych traktatach. Dochodzą oni do wniosku, iż realizacja zaleceń Rady Europejskiej, nie może stanowić dla państw członkowskich, w związku z realizacją zobowiązań wynikających z regulacji Europejskiej Karty Społecznej, usprawiedliwienia.

La degressivite renforcee des allocations de chomage: impact sur la pauvrete / Sophie Galand, Henk Termote // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2014, nr 3, s. 273-309, rys. tab.

Zmniejszenie wzmocnionych zasiłków dla bezrobotnych: wpływ na ubóstwo.

Autorzy zajmują się jednym z elementów systemu zabezpieczenia społecznego jakim jest świadczenie dla bezrobotnych. Jednocześnie przypominają, że system zabezpieczenia istniejący w Belgii i skierowany do osób bezrobotnych sprawiał, że osoby nim dotknięte były objęte większym wsparciem, niż ci żyjący w innych krajach, co pozwoliło na lepsze przeciwdziałanie skutkom kryzysu. Niemniej istniejący system podlega ewolucji, czego wyrazem są m.in. podejmowane działania na rzecz ograniczenia tzw. wzmocnionych świadczeń dla osób bezrobotnych. Chociaż podejmowane w ramach ostatniej reformy świadczeń dla bezrobotnych zmiany miały szeroki charakter, autorzy skupiają się na elemencie zmniejszenia wielkości świadczeń oraz następstwach płynących dla osób zagrożonych ubóstwem. Autorów interesował wpływ jakie miały zmiany wprowadzone w świadczeniach, na sytuację osób z nich korzystających oraz ich

gotowość do poszukiwania zatrudnienia oraz jaki wpływ miały wspomniane zmiany na dochód osób bezrobotnych i ich zabezpieczenie przed ubóstwem. Istotne było również wyjaśnienie wpływu reform świadczeń dla bezrobotnych na tzw. publiczne centra pomocy socjalnej i zapotrzebowanie na komplementarne wsparcie socjalne. Omawiając skutki reformy świadczeń dla osób bezrobotnych z 2012 roku w Belgii, przypomniano, że były one kontynuacją wcześniejszych zmian, jakim podlegał istniejący w tym kraju system wsparcia dla bezrobotnych i które służyły uczynieniu podjęcia pracy przez osoby bezrobotne bardziej „atrakcyjnym" oraz zaleceń jakie otrzymywała Belgia od Komisji Europejskiej. Z kolei przegląd świadczeń dla bezrobotnych pozwolił ukazać, że na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat ulegał on głębokiej ewolucji przechodząc od systemu o niskich świadczeniach, do dużo bardziej złożonego systemu.

Nach 25 Jahren Deutscher Einheit: Zur Entwicklung der Alterseinkünfte in Ostdeutschland / Alfred Spieler // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 5, s. 177-182, tab.

25 lat po niemieckim zjednoczeniu: rozwój dochodów na starość na wschodzie Niemiec.

Ćwierć wieku jakie minęły od zjednoczenia Niemiec, stanowiło dobrą okazję do przyjrzenia się temu, jakie niosło ono skutki dla mieszkańców wschodnich Niemiec oraz podjęcie próby „rozprawienia" się z dotychczas panującymi poglądami na ten temat. Autor stara się sprawdzić słuszność tezy, że na zjednoczeniu Niemiec „wygrali" pochodzący ze wschodu tego kraju emeryci. W ich przypadku można mówić o pozytywnych skutkach zjednoczenia Niemiec, gdyż w porównaniu z DDR, doszło do wzrostu wysokości świadczeń. Pomimo niewątpliwych pozytywnych skutków zjednoczenia Niemiec, nie sposób nie wspomnieć również o kwestiach, które wciąż rzucają na nie cień i pozostają do rozwiązania. Do kwestii wymagających wciąż poprawy zaliczono, obok zróżnicowania w poziomie zabezpieczenia emerytalnego utrzymującego się między

obiema częściami Niemiec, również istnienie odrębnych regulacji prawnych, które dotyczą nie tylko osób starszych lecz także obejmują osoby młode. Na przeszkodzie ku poprawie sytuacji osób ze wschodu Niemiec, stoi również zróżnicowanie wynagrodzeń pomiędzy obiema częściami Niemiec. Potrzeby zmian we wschodnioniemieckim zabezpieczeniu na starość wynikają również z ryzyka ubóstwa, które może dotknąć w przyszłości zwłaszcza nowe pokolenia, a to z kolei generuje potrzebę wprowadzenia zmian w stosunkach na rynku pracy, jak i ograniczenie zatrudnienia w branży zwolnionej z obowiązku ubezpieczeniowego i bardziej skuteczne stosowanie płacy minimalnej. Ponadto, autor postuluje aby zrezygnować z wykorzystania publicznych emerytur, jako instrumentu służącego do poprawy polityki rynku pracy, oraz zamiast deklaracji, skupić się na konkretnych sprawach związanych z zabezpieczeniem na starość. Na pierwszy ogień powinno iść dążenie do wyrównania poziomu emerytur na wschodzie i zachodzie Niemiec.

Pension fund vulnerability to the financial market crisis: the role of trade unions / T. Wiß // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 131-147, rys. tab. bibliogr.

Wrażliwość funduszy emerytalnych na kryzys rynku finansowego: rola związków zawodowych.

Restrykcyjne publiczne systemy emerytalne i cięcia w zakresie świadczeń emerytalnych zależnych od wynagrodzenia, zwiększyły rolę funduszy emerytalnych. Jednakże, z dotychczasowych studiów badawczych zajmujących się kryzysem rynków finansowych, nie wiadomo dokładnie, jak tego rodzaju załamanie gospodarcze wpływa na kondycję funduszy emerytalnych i jaką rolę pełnią w tym procesie związki zawodowe i programy partycypacji pracowniczej. Niniejszy artykuł omawia argument instytucjonalny, który w celu dokonania rzetelnej oceny wrażliwości funduszy emerytalnych na ryzyko kryzysu finansowego, każe w analizach połączyć różnorodne mechanizmy koordynacji gospodarek rynkowych i ich systemów emerytalnych, korporacyjne i prywatne fundusze emerytalne oraz strategie inwestycyjne. Jak wynika z przeprowadzonych

przez autora badań uwzględniających to podejście, w liberalnych gospodarkach zaobserwowano wysoki stopień podatności funduszy emerytalnych na kryzysy rynków finansowych oraz słabą aktywność i rolę związków zawodowych w tych procesach.

Das ver.di-Model 2.0 zur Ost-West-Rentenangleichung / Ragner Hoenig, Judith Kerschbaumer // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 5, s. 182-188, rys. tab.

Model 2.0 związku zawodowego Ver.di dotyczący wyrównania emerytur pomiędzy wschodnimi i zachodnimi Niemcami.

Deklaracje niemieckiego rządu federalnego oraz zapisy zawarte w umowie koalicyjnej z końca 2013 r., dotyczące pełnego wyrównania wartości emerytur do 2020 roku, stanowiło pretekst do przyjrzenia się temu zagadnieniu oraz omówienia propozycji przygotowanych w tej materii przez związek zawodowy Ver.di. O tym, że w kwestii wyrównywania emerytur pomiędzy obu częściami Niemiec pozostało jeszcze wiele do zrobienia, najlepiej świadczy fakt, że w połowie 2015 r. wartość emerytur na wschodzie Niemiec była o prawie 8% niższa niż na zachodzie. Należy jednak pamiętać, że stopniowe dostosowywanie wartości emerytur jest konsekwencją funkcjonowania w obu częściach Niemiec, przez ponad 40 lat, odrębnych systemów emerytalnych oraz przyjęcia po zjednoczeniu kraju założenia, stopniowego przyjmowania na wschodzie

rozwiązań obowiązujących dotychczas na zachodzie Niemiec. Wpływ na wartość emerytur na wschodzie Niemiec miało również przyjęcie innej systematyki przeliczania wynagrodzenia na emeryturę, co miało negatywne skutki dla ubezpieczonych na wschodzie kraju. O skali wyzwań, jakie w związku z tym stoją przed rządem federalnym, świadczy fakt, iż poziom wynagrodzeń między obiema częściami kraju wciąż jest różny i trudno będzie go wyrównać w najbliższych kilkunastu latach. Dotychczas powstało szereg propozycji służących wyrównaniu wartości emerytur. Model Ver.di 2.0, dotyczący systematycznego, celowego rozwiązania kwestii wyrównania ich wartości pomiędzy wschodem i zachodem Niemiec, jest rozwijany od 10 lat. Przewiduje redukcję różnicy świadczeń pomiędzy wschodem i zachodem, m.in. poprzez naturalne roczne wyrównanie wynagrodzeń w nowych landach, w stosunku do starych krajów związkowych, a także z wpływu wynikającego z wprowadzenia płacy minimalnej i sytemu dopłat wyrównawczych przewidzianych w najbliższych latach. Ważną rolę będzie odgrywał w najbliższych latach również, w ramach tzw. naturalnego wyrównania, rozwój płac.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Le plafond de verre de l'Etat actif Belge: pourquoi la pauvreté ne diminue pas / B. Cantillon [et al.] // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2014, nr 2, s. 145-187, tab. bibliogr.

Szklany sufit w przypadku aktywnej polityki belgijskiej: dlaczego ubóstwo się nie zmniejsza?

Autorzy skupiają się w swoich rozważaniach na kwestii ubóstwa pracowników, ze szczególnym zwróceniem uwagi na sytuację występującą w Belgii. Przypominają, że w związku z obserwowanym brakiem redukcji ubóstwa w państwach opiekuńczych, pojawiają się wątpliwości dotyczące możliwości realizacji celów ustalonych na poziomach europejskich. Autorzy na przykładzie doświadczeń belgijskich zastanawiają się, czy państwa opiekuńcze dysponują jeszcze skutecznymi instrumentami mogącymi przeciwdziałać ubóstwu. Wskazują, że w wyniku zmian w państwie opiekuńczym zachodzących w Belgii od lat 90-tych, można było dostrzec wzrost znaczenia polityki zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, czemu sprzyjało ograniczenie wzrostu płac

i kosztów pracodawców, a także zwiększenie wsparcia osób na rynku pracy oraz zaostrzenie kryteriów dostępu do świadczeń dla bezrobotnych. Warty podkreślenia jest również fakt, iż pomimo wzrostu zatrudnienia, nie nastąpiło zmniejszenie ubóstwa wśród pracowników, które to w okresie poprzedzającym okres kryzysu, było widoczne zwłaszcza w przypadku rodzin z dziećmi. Skłania to do zastanowienia się, czy opisywana sytuacja nie jest skutkiem realizowanej polityki, która w zbyt małym stopniu uwzględnia tradycyjne kierunki związane z celami państw opiekuńczych. W celu wyjaśnienia przyczyn, dla których w Belgii nie udało się zapewnić celów polityki opiekuńczej w takim stopniu jak w państwach skandynawskich i Holandii, autorzy, w oparciu o dane pochodzące z SILC oraz gospodarstw domowych, postanawiają przyjrzeć się zamianom w relacjach niskich płac i dochodów gospodarstw domowych oraz ubóstwa. Zwracają przy tym uwagę na potrzebę podjęcia w państwach opiekuńczych działań chroniących niskokwalifikowanych pracowników przed ubóstwem.

La prise en charge des personnes âgées dépendantes à domicile en France et au Japon: quelles différences? / K. Ishii // *Rev. IRES.* - 2013, nr 4, s. 3-33, rys. tab. bibliogr.

Koszt utrzymania osób zależnych w starszym wieku w domu we Francji i w Japonii: jakie różnice?

W wyniku starzenia się społeczeństw państwa uprzemysłowione stanęły w obliczu wyzwań związanych z kosztami zapewnienia opieki osobom zależnym w starszym wieku. Przykładem państw, które podjęły kroki mające przeciwdziałać skutkom starzenia się populacji, były Francja i Japonia. W tym pierwszym kraju już w 1997 r. wprowadzono specjalne świadczenie dla osób zależnych, Japonia natomiast wprowadziła kilka lat później specjalne obowiązkowe ubezpieczenie długoterminowe. Wprowadzenie, w mniej więcej zbliżonym czasie, tych instrumentów, skłoniło autora do przyjrzenia się podobieństwom i różnicom w sposobie wspierania osób zależnych w starszym wieku w obu krajach, biorąc pod uwagę punkt widzenia i opinie osób korzystających z oferowanych w tych państwach świadczeń. Opierając się na wywiadach z przedsta-

wicielami służby zdrowia i opieki socjalnej oraz studiach przypadku, autor przedstawia różnice pomiędzy krajami. W Japonii istniał system, który był szczególnie ustrukturyzowany, zarówno w zakresie ewaluacji potrzeb, jak i w zakresie oferowanego wsparcia. Z kolei francuski system wsparcia osób zależnych w starszym wieku, wydawał się daleko mniej ustrukturyzowany oraz był bardziej wrażliwy na istniejące nierówności dochodowe.

Regelbedarfsermittlung: Die verdeckte Armut drückt das Ergebnis. Wie das Existenzminimum heruntergerechnet wurde / I. Becker // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 4, s. 142-148.

Reguła oceniania potrzeb: „ukryte" ubóstwo wpływa na wyniki. Jak zredukowano minimum egzystencji.

Autorka zajmuje się w artykule metodami określającymi potrzebne wsparcie kierowane do osób zagrożonych ubóstwem w Niemczech. Przybliża funkcjonowanie reguły, według której określana jest wysokość podstawowego zabezpieczenia i pomocy socjalnej. Jak zauważa, wysokość wsparcia jest powiązana z wydatkami konsumpcyjnymi osób należących do pewnych grup wynagrodzeń, które są określane na podstawie przeprowadzanych co kilka lat badań. Wspomniana metoda, stosowana w Niemczech, określona jest mianem metody statystycznej. Jednak pomimo, iż w zamyśle ustawodawcy zorientowanie stosowanej metody na faktyczne wydatki ponoszone w społeczeństwie, miało pomóc osobom wymagającym wsparcia oraz przeciwdziałać procesom ubóstwa materialnego, to w praktyce przyjęte rozwiązania, służące zapewnieniu minimum so-

cjalno-kulturowej egzystencji, budzą wątpliwości. Również w orzecznictwie niemieckiego Trybunału Konstytucyjnego, można znaleźć wątpliwości dotyczące stosowanych w Niemczech rozwiązań. Stosowana metoda wiąże się z ryzykiem nie uwzględnienia tzw. ukrytego ubóstwa, tj. osób, które miałyby uprawnienia do świadczeń, ale nie są nimi objęte, a to sprawia, iż wyniki stosowanej metody odbiegają od rzeczywistości. Sytuacja ta skłoniła autorkę do prezentacji wyników badania, w którym przedstawiony został wpływ ukrytego ubóstwa na podstawowe zabezpieczenie osób samotnych. Jednocześnie proponuje ona przyjrzeć się wyglądowi zapotrzebowania, gdyby ustawodawca uwzględnił przy wyliczeniach wskazówki Trybunału Konstytucyjnego, w sprawie wspomnianej reguły oraz uwzględnił budzące wątpliwości kwestie metodologiczne, które wpływają na obniżenie jej wysokości.

Was braucht der Mensch zum Leben ? Der ewige Streit um die Höhe des Existenzminimums / H. Nakielski // Soz. Sicherh. - 2015, nr 4, s. 133-134, tab.

Czego potrzeba ludziom do życia? Wieczny spór o wysokość minimum egzystencji.

Kwestia związana z zapewnieniem środków do życia od lat stanowi w Niemczech nierozstrzygnięty problem, zwłaszcza, że zwykło się sądzić, iż minimum egzystencji ma nie tylko gwarantować fizyczne przetrwanie, ale również ma pozwolić na uczestnictwo w życiu społecznym. Omawiając stosowane w Niemczech praktyki związane z zapewnieniem minimalnej egzystencji, wspomniano też o tym, iż wysokość zapewnianej kwoty nie jest w każdym przypadku jednakowa i zależy od dodatkowych uwarunkowań: np. wielkości gospodarstwa domowego czy faktu posiadania dzieci. Wysokość przewidywanego wsparcia w ramach zapewnienia minimum egzystencji od lat budzi kontrowersje i była przedmiotem debaty jeszcze przed wprowadzeniem prawa Hartza. Warto podkreślić, że na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zmianie uległo podejście do wyliczania kwoty minimum egzystencji, które do lat 90-tych było

określane na podstawie tzw. koszyka dóbr. Później zostało zastąpione przez tzw. model statystyczny, który dla odmiany opierał się na założeniu, że zapewnienie minimalnych potrzeb w zakresie środków na konsumpcję gospodarstw domowych, opiera się na grupach referencyjnych. Podejście to oparte jest na aktualizowanych co kilka lat danych z federalnego urzędu statystycznego. Niemniej, pomimo przyjęcia przez ustawodawcę odmiennego podejścia, model stosowany do wyliczania minimum egzystencji wciąż nie jest optymalny. Nie do końca jest jasne czy tzw. reguły określania potrzeb, są zgodne z obowiązującym prawem. Wydaje się, iż sam spór o wysokość wsparcia zapewnianego w ramach minimum egzystencji i określania potrzeb, jeszcze długo będzie budzić emocje.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 35, 39.

Coordinated bargaining in Europe: from incremental corrosion to frontal assault / P. Marginson // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 97-114, tab. bibliogr.

Koordynacja rokowań zbiorowych w Europie: od całkowitej zapaści do frontalnego ataku.

Żywotność koordynowanych rokowań zbiorowych prowadzonych z wieloma pracodawcami, była uważana za kamień węgielny regulacji rynku pracy w Europie Zachodniej. Konstrukcją całego systemu zachwiał niestety kryzys finansowy ostatnich lat. Jednakże presja w kierunku decentralizacji negocjacji zbiorowych, spowodowała zahamowanie zdolności zawierania porozumień grupowych na poziomie sektorowym, co umożliwiało stosowanie uniwersalnych standardów także na szczeblu poszczególnych przedsiębiorstw. Mechanizmy proceduralne nadal odwołujące się do tych dwóch poziomów prowadzenia negocjacji i zawierania umów, stawały się coraz bardziej nieskuteczne i powodowały ciągnięcie się rozmów bez końca, bez konkretnych rozstrzygnięć. Proces ten najbardziej intensywnie można obserwować w północnych krajach Europy,

podczas gdy południe kontynentu, będące pod presją instytucji UE, przypuściło frontalny atak w ramach prowadzonych rokowań zbiorowych z wieloma pracodawcami. Odnowiony system sprawowania rządów w wymiarze ekonomicznym w UE, wskazuje na silną potrzebę intensyfikacji koordynacji prowadzonych negocjacji zbiorowych w wymiarze ponadnarodowym. Jednakże możliwość osiągnięcia tego celu, zdaniem autora, jest znacząco ograniczona przez stopniową erozję zdolności efektywnego nadzorowania i ujednolicania krajowych systemów rokowań zbiorowych w Europie.

Le dialogue social dans les mairies entre subordination nationale et vitalité locale / G. Jeannot // *Rev. IRES.* - 2013, nr 4, s. 65-84 bibliogr.

Dialog społeczny w merostwach, pomiędzy podporządkowaniu regulacjom na poziomie krajowym a lokalną witalnością.

Niewielkie zainteresowanie badaczy francuskich zagadnieniem dialogu społecznego w obrębie lokalnych zbiorowości oraz skupienie się ich głównie na ruchu związkowym i stosunkach społecznych w społeczeństwie, skłoniło autora do zajęcia się problematyką funkcjonowania dialogu społecznego w obrębie władz funkcjonujących we Francji na szczeblu regionalnym. W tym celu autor podejmuje się przedstawienia stanu funkcjonowania dialogu społecznego i praktyk, stosowanych w tym zakresie w dwóch merostwach francuskich (Saint-Ouen i Saint-Etienne). Zauważa on, że chociaż istnieją regulacje dotyczące dialogu społecznego, to na poziomie lokalnym mają one mniejsze zastosowanie niż na poziomie krajowym, m.in. ze względu na trudności z osiągnięciem reprezentatywności dla pracowników i pracodawców oraz autonomii wspólnot w zakresie

implementowania zasad dotyczących dialogu społecznego na poziomie lokalnym. Prezentowane studia przypadków ujawniły również istnienie pewnych mechanizmów wymiany, w ramach dialogu społecznego zachodzącego pomiędzy pracodawcami i pracownikami, w zakresie organizacji miejsc pracy, zarówno za sprawą wzajemnego zaangażowania się jak i poprzez konflikt. Wydaje się przy tym, że wspomniana sytuacja ma związek z naturą wpływu organizacji miejsc pracy, zwłaszcza związanych z kwestią odnoszącą się do godzin pracy w administracji obsługującej lokalną społeczność.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY - PRAWO ZBIOROWE - WARUNKI PRACY - FRANCJA GBP fre

Quelle prise en compte de la pénibilité par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations collectives d'entreprise portant sur la prévention?/ L. Bugand, G. Trouiller // *Rev. IRES.* - 2013, nr 4, s. 35-64, tab. bibliogr.

Do jakiego stopnia partnerzy społeczni uwzględniają wyzwania związane z prewencją dotyczącą ciężkiej pracy w negocjacjach układów zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw.

Przyjęte w 2010 roku przepisy odnoszące się do trudnych warunków pracy, były uwzględnione w regulacjach dotyczących reformy emerytalnej i miały na celu zachęcić firmy działające we Francji do tworzenia i wdrażania planów działań służących poprawie trudnych warunków pracy. Kilkuletni okres, jaki upłynął od momentu wejścia w życie wspomnianych regulacji, skłonił autorów do podjęcia próby zbadania wpływu wskazanych rozwiązań prawnych, na stosowane w przedsiębiorstwach praktyki związane z negocjowaniem układów zbiorowych oraz sprawdzenia, w jaki sposób

w stosowanych na poziomie przedsiębiorstw układach zbiorowych, były uwzględniane kwestie związane z trudnymi warunkami pracy. Warty podkreślenia jest fakt, iż prezentowana w artykule praca obejmowała swym zasięgiem znacznie większy zakres, niż tocząca się debata dotycząca tego czy pracownikom powinny być kompensowane trudne warunki pracy. Skupiała się również na badaniu tego, w jaki sposób można skutecznie powiązać ze sobą politykę państwa oraz praktyki stosowane na poziomie przedsiębiorstw. W przeprowadzonej analizie starano się również wyjaśnić sposób, w jaki długo oczekiwane reformy powinny uwzględniać kwestie poruszane w debacie dotyczące złych warunków pracy.

The state as a „socially responsible customer”? Public procurement between market-making and market-embedding / K. Jaehrling // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 149-164, tab. bibliogr.

Państwo jako „społecznie odpowiedzialny klient”? Publiczne rozróżnienie pomiędzy działaniem na rynku a zobowiązaniami rynkowymi.

Jakość zatrudnienia w zakontraktowanych w firmach zewnętrznych usługach publicznych, podlega stale kontroli władz publicznych. Jako klient kupujący dobra i usługi od prywatnych dostawców, sektor publiczny staje się mniej lub bardziej widoczną trzecią stroną, obok pracodawcy i reprezentacji pracowniczej, w ustalaniu warunków pracy i wynagrodzenia. Artykuł omawia zbiorowe strategie poszczególnych stron negocjacji zbiorowych, dotyczące warunków pracy i płacy, w tej trójstronnej konfiguracji. Autor zwraca uwagę, opierając się na najnowszych trendach legislacyjnych, na fakt, że zasięg oddziaływania w tym układzie jaki ma publiczna władza, może pomóc w utrzymaniu określonych poziomów i jakości zatrudnienia, ponieważ zależy to w dużej mierze od

interakcji pomiędzy krajowym a sektorowym reżimem zatrudnienia. Wymaga to jednak istnienia dodatkowych instytucji w celu obrócenia tego skutecznego narzędzia, jakim jest publiczny nadzór w „obowiązujące na rynku narzędzie” działania.

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014 / P. Ellguth, S. Kohaut // *WSI Mitt.* - 2015, nr 4, s. 290-297, rys. tab. bibliogr.

Związanie postanowieniami układów taryfowych i zakładowi przedstawiciele pracowników: wyniki panelu zakładowego IAB 2014.

Opublikowanie wyników panelu zakładowego IAB-2014, dotyczącego objęcia przez układy taryfowe przedsiębiorstw oraz zakładowych przedstawicieli interesów pracowników, stanowiło dla autorów pretekst do przyjrzenia się temu elementowi niemieckiego systemu stosunków pracy, jakim jest autonomia taryfowa i regulowanie warunków pracy przedsiębiorstw za pomocą układów taryfowych ponadzakładowych i branżowych. Przypomniano również, iż dużą rolę w kształtowaniu stosunków pracy odgrywają układy zawierane na poziomie przedsiębiorstw, bądź też indywidualne umowy o pracę. Analizując sytuację z 2014 r. wskazano, że ponad połowa zachodnioniemieckich i nieco ponad 1/3 wschodnioniemieckich pracowników, była zatrudniona w przedsiębiorstwach

objętych branżowymi układami taryfowymi. Niestety ich znaczenie od 1996 r. systematycznie maleje. Analizując z kolei sytuację w zakresie współdecydowania zauważono, iż na wschodzie Niemiec obejmowało ono 33% pracujących w firmach prywatnych, a na zachodzie Niemiec już 46% pracujących. Jeżeli chodzi o alternatywne wobec rad zakładowych formy reprezentowania interesów pracowników to okazywały się one w praktyce mniej stabilne od rad zakładowych oraz odpowiadały za rozszerzającą się lukę reprezentowania pracowników w przedsiębiorstwach, oraz za luki w zakresie współdecydowania i stosowania układów taryfowych.

Why do firms adopt employee share ownership? Bundling ESO and direct involvement for developing human capital investments / L. Guery // *Empl. Relat.* - 2015, nr 3, s. 296-313, tab. bibliogr.

Dlaczego firmy stosują akcjonariat pracowniczy? Wykorzystanie ESO (akcjonariatu pracowniczego) i bezpośredniego włączania pracowników w kierowanie firmą, na rzecz rozwoju inwestycji w kapitał ludzki.

Autor omawia relacje pomiędzy akcjonariatem pracowniczym a szkoleniami pracowników organizowanymi przez pracodawcę, zakładając, że zarówno akcjonariat pracowniczy, jak i inne formy włączania pracowników w kierowanie firmą, sprzyjają inwestowaniu pracodawcy w kapitał ludzki. Ponadto zastanawia się, czy obie formy uczestnictwa w zarządzaniu firmą przez pracowników mogą się uzupełniać, czy też, w odniesieniu do inwestycji pracodawcy w rozwój pracowników, zastępują się wzajemnie. Przyjęte hipotezy były testowane z wykorzystaniem danych pochodzących z badania krajowych reprezentacji pracowniczych na szczeblu przedsiębiorstw we

Francji (RESPONSE), który przypomina brytyjski kwestionariusz WERS. Próbka badawcza objęła 1 523 firmy. Uzyskane rezultaty pozostają zgodne z wcześniejszymi wynikami badań w tym przedmiocie, prowadzonymi w Wielkiej Brytanii, przynosząc także uzupełnienie w postaci potwierdzenia komplementarności obu form udziału pracowników w kierowaniu firmą, w zakresie inwestycji w kapitał ludzki ze strony pracodawcy. Zauważono również bardziej skomplikowane relacje pomiędzy formami akcjonariatu pracowniczego a wzrostem wydatków na szkolenie w firmie, w zależności od typu i wielkości firmy oraz branży w jakiej ona działa.

Young and unionized in the UK: insights from the public sector / A. Hodder // *Empl. Relat.* - 2015, nr 3, s. 314-328 bibliogr.

Młodzi należący do związków zawodowych w Wielkiej Brytanii: dane z sektora publicznego.

Wykorzystując dane pochodzące z Sieci Młodych Członków Związków Usług Publicznych i Handlu (PCS), autor artykułu zanalizował zależność pomiędzy wiekiem pracowników a ich przynależnością do związków zawodowych w Wielkiej Brytanii. Opracowanie badawcze ma charakter studium przypadku. Uzyskane wyniki badań, opierające się na wywiadach przeprowadzonych z 20 działaczami związkowymi oraz 39 luźnymi działaczami w różnym wieku, zatrudnionymi w organizacji pracowniczej PCS na pełnych etatach dowodzą, że istnieją silne powiązania młodych działaczy związkowych z reprezentowaniem i obroną interesów młodych pracowników. Sytuacja ta dotyczy głównie sektora publicznych usług i handlu. Zdaniem autora pracy, dotychczasowy sukces młodych związkowców, w przyszłości może okazać się zawodny, ze względu na

nieustannie zachodzące zmiany w zewnętrznym środowisku (politycznym, ekonomicznym, kulturowym), w którym zmuszone są organizować się i działać związki zawodowe.

INDEKS ALFABETYCZNY

Becker E. de 36
Becker I. 43
Beke Smets Joris 36
Bengtsson E. 23
Bergbom B. 32
Bönke T. 22
Bracha A. 28
Bugand L. 47
Bussin M. 20

Cantillon B. 41
Chagny O. 27
Chambel M. J. 12
Clarke M. 34
Cooper B. 16
Corneo G. 22
Cowan R. L. 15
Czafit B. 6

Doerr A. 9

Economou A. 35.
Ellguth P. 49
Erhel Ch. 5

Fallon B. J. 19
Forté M. 7
Fox S. 15
Fu N. 17

Galand S. 37
Garat T. 7
Garnero A. 24
Ghesquière F. 29
Ghislieri Ch. 12
Giunchi M. 12
Gneezy U. 28
Gobillon L. 3
Greenwood K. M. 33
Guery L. 50

Hecker R. 16
Hennekam S. 18
Hodder A. 51
Hoenig R. 40
Holland P. J. 16
Husson M. 27

Ishii K. 42

Jaehrling K. 48
Jeannot G. 46
Jones D. B. 30

Kampelmann S. 24
Kerschbaumer J. 40
Kim D. J. 13
Kim D.-O. 13
Kinnunen U. 32
Kogan Dechter E. 26

Kohaut S. 49
Köllő J. 6
Kruppe T. 9

Levionnois Ch. 5
Livanos I. 14
Loewenstein G. 28
Lüthen H. 22

Marginson P. 45
Marx I. 1
Meurs D. 3
Moniolle C. 21
Nakielski H. 44
Nawakitphaitoon, K. 25
Nunez I. 14

Ormiston R. 25

Pan J. 4

Rice S. M. 19
Roux S. 3
Rybczynski K. 11
Rycx F. 24

Schlechter A. 20
Schmutte I. M. 2
Schoukens P. 36
Scotti S. 10
Spieler A. 38

Tealdi C. 10
Termote H. 37
Theodossiou I. 35
Thompson N. C. 20
Tournadre F. 7
Trouiller G. 47

Vandelannoote D. 1
Vartia-Vaananen M. 32
Vindigni A. 10

Wang B. 33
Wels J. 29.
Wiß T. 39

Zaharieva A. 8
Zheng C. 31

Wypłaty polskich świadczeń emerytalno-rentowych

Kraj		2005	2014
Ogółem	A	139 724,33	370 308,97
	B	189 663	376823
Austria	A	3 310,58	20 082,14
	B	6 595	26 957
Belgia	A	2 520,31	6 392,58
	B	4 231	7 068
Bułgaria	A	[a]879,47	2 016,67
	B	2 911	3 740
Chorwacja	A	[b]236,75	572,30
	B	426	1 052
Cypr	A	10,84	150,95
	B	10	138
Czechy	A	11 186,36	14 850,72
	B	34 426	30 726
Dania	A	131,10	3 006,50
	B	127	3 249

cd. **Wypłaty polskich świadczeń emerytalno-rentowych**

Kraj		2005	2014
Estonia	A	[a]7,20	59,34
	B	10	38
Finlandia	A	22,92	491,71
	B	45	847
Francja	A	20 855,48	36 906,42
	B	40 557	49 122
Grecja	A	1 225,25	11 782,22
	B	526	10 553
Hiszpania	A	178,72	4 868,32
	B	226	3 648
Holandia	A	397,50	5 274,57
	B	358	4 826
Irlandia	A	[c]2,69	1 930,73
	B	1	1 038
Islandia	A	[d]2,69	1 930,73
	B	1	1 038

cd. **Wypłaty polskich świadczeń emerytalno-rentowych**

Kraj		2005	2015
Litwa	A	215,25	567,02
	B	103	777
Luksemburg	A	44,50	387,60
	B	103	461
Łotwa	A	43,36	79,63
	B	65	208
Malta	A	[e]3,06	61,03
	B	1	34
Niemcy	A	93 804,75	212 070,72
	B	91 055	172 661
Portugalia	A	2,07	76,86
	B	1	91
Rumunia	A	[a]14,13	60,25
	B	4	97
Słowacja	A	1 127,39	2 178,19
	B	4 134	5 352

cd. **Wypłaty polskich świadczeń emerytalno-rentowych**

Kraj		2005	2015
Słowenia	A	50,31	198,45
	B	141	406
Szwecja	A	1 762,38	21 122,79
	B	2 277	29 204
W. Brytania	A	1 214,95	12 199,41
	B	1 088	9 253
Węgry	A	1264,95	2 687,43
	B	3 085	4 787
Włochy	A	291,24	5 484,13
	B	302	5 075

A – kwota wypłaconych świadczeń w tys. zł.

B – liczba wypłaconych świadczeń

[a]2007 r., [b]2013, [c]2006 r., [d]2010 r., [e]2008 r.

Źródło: Ubezpieczenia Społeczne, 2015, nr 2, s. 50–53.

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
Format A-6. Nakład 100 egz.
Cena rocznika 132 zł

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
Format A-6. Nakład 100 egz.
Cena rocznika 132 zł

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
Format A-6. Nakład 100 egz.
Cena rocznika 132 zł

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
Format A-6. Nakład 100 egz.
Cena rocznika 132 zł