ISSN 0209357 X

GBPiZS

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

5-6 WARSZAWA 2015

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–18
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 19–24
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 25–37
IV. Wynagrodzenie 38–45
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 46–52
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 53–56
VII. Prawo pracy 57–58
VIII. Zabezpieczenie społeczne 59
IX. Warunki i jakość życia 60–61
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 62–67

Indeks alfabetyczny 155
Tablica statystyczna: Indeks kosztów pracy.

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2015 nr 4, 5
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2015 nr 2
Gender Manage. – Gender in Management, Manchester 2015 nr 2, 3, 4
Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2015 nr 3
Ind. Relat. – Industrial Relations, Oxford 2015 nr 2, 3
Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2015 nr 2
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 9–10, 11–12
Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2015 nr 1
J. Aging Soc. Policy – Journal of Aging and Social Policy, Binghamton 2015 nr 2
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2015 nr 2
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2015 nr 4
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2015 nr 2, 3

Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2015 nr 6
Work Stress – Work and Stress, London 2015 nr 2
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 5

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. 37, 41.

Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmark integration und soziale Sicherung / I. Wagner // *WSI Mitt.* - 2015, nr 5, s. 338-344.

Delegowanie pracowników w UE: następstwa dla integracji z rynkiem pracy oraz bezpieczeństwa socjalnego.

Autor w skrócie nakreśla na czym polega delegowanie pracownika w UE, przypominając iż o procesie tym jest mowa w sytuacji, gdy pracodawca osoby zatrudnionej decyduje się na jej skierowanie do pracy w innym kraju niż w tym, w którym jest ona zatrudniona. Wspomniane zjawisko ma związek z mobilnością wynikającą ze swobody przemieszczania się w ramach UE. W praktyce mobilność niesie ze sobą szereg zagrożeń wynikających z kierowania pracowników do pracy w ramach delegowania, do branż charakteryzujących się niepewnym zatrudnieniem. Ponadto, większa skala delegowania pracowników do pracy za granicą, związana z aktywnością firm z krajów wschodnioeuropejskich np. w Niemczech sprawiła, że zjawisko to zaczęto wiązać z tzw. dumpingiem socjalnym i migracją ubóstwa. Zmusiło to również Europejski Trybunał

Sprawiedliwości do zajęcia się tym zjawiskiem m.in. w ramach spraw Viking czy Laval.

Brak wskazówek na temat tego jak powinno wyglądać środowisko zatrudnienia osób delegowanych do pracy, skłoniło autora do poszukiwania próby odpowiedzi na pytanie, jakie konsekwencje mogą z tego wynikać dla warunków pracy i bezpieczeństwa socjalnego. W tym celu sięgnął on po jakościowe studium, które pozwoliło na zbadanie tego jak transnacjonalne regulacje oddziaływają na praktykę związaną z delegowaniem pracowników do pracy za granicą. W szczególności skupił się na przypadku gdy stosunek zatrudnienia delegowanego pracownika w zakresie regulacji zatrudnienia i spraw socjalnych, jest zakotwiczony w dwóch państwach członkowskich.

Arbeitskräftemobilität in der EU im Angesicht der Krise: Gewinner und Verlierer / J. Leschke, B. Galgoczi // *WSI Mitt.* - 2015, nr 5, s. 327-337, rys. bibliogr.

Mobilność siły roboczej w UE w kontekście kryzysu: zwycięzcy i przegrani.

W kontekście kryzysu gospodarczego, autorzy zajmują się ilościowymi i jakościowymi wymiarami mobilności siły roboczej z krajów Europy Wschodniej do Europy Zachodniej. Starają się ustalić czy swobodny przepływ siły roboczej stanowi jakiś pozytywny impuls, który przyczynia się do lepszej alokacji zasobów ludzkich czy wręcz przeciwnie. W celu zbadania tej tezy autorzy posłużyli się tzw. europejską próbą siły roboczej. Wykorzystane dane pomogły ustalić przebieg rozwoju zatrudnienia migrantów pochodzących z tzw. UE-8 i UE-2 w wybranych państwach UE-15, a także porównać stopy bezrobocia migrantów z krajów UE-10 oraz miejscowych pracowników, aby na podstawie uzyskanych rezultatów zidentyfikować tych, którzy zyskali bądź stracili na mobilności. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano, iż w krótkim okresie czasu migracje pracownicze w krajach przyjmujących migrantów i należących do UE-15,

działały w dobie kryzysu jak bufor na rynku pracy, w wyniku czego migranci z krajów UE-10 byli częściej dotknięci przez bezrobocie niż krajowcy. Ponadto, zgodnie z wynikami innych badaczy stwierdzono, że migranci z UE-10 charakteryzowali się zatrudnieniem poniżej ich kwalifikacji, co potwierdzała również branżowa analiza profili migrantów z tych krajów, a to z kolei sprawia, że cała Europa traci na niewykorzystaniu kwalifikacji migrantów pochodzących z krajów UE-10. W związku z powyższym niezbędne jest podjęcie działań na rzecz pełniejszego wykorzystania kapitału ludzkiego pracowników pochodzących z krajów UE-10, co stoi jednak w sprzeczności z wewnętrzną mobilnością siły roboczej w obrębie UE.

Die Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen in Deutschland. Ein Überblick nach Herkunftsländern und Generationen / J. Höhne, K. Schulze Buschoff // *WSI Mitt.* - 2015, nr 5, s. 345-354, rys. tab. bibliogr.

Integracja z rynkiem pracy migrantów i migrantek w Niemczech. Przegląd wg kraju pochodzenia i pokolenia.

W ostatnich latach odnotowano wzrost napływu imigrantów do Niemiec, kraju, który stał się dla tych osób szczególnie atrakcyjny. Opinia publiczna skupia swoją uwagę głównie na nowo przybyłych, podczas gdy to osoby przybyłe do tego kraju ponad 10 lat temu bądź w nim urodzone, stanowią większość imigrantów. Mając powyższe na uwadze, autorzy postanawiają przyjrzeć się integracji poszczególnych grup imigrantów na rynku pracy oraz podejmują się identyfikacji i wskazania grup imigrantów, którzy są w szczególnie trudnym położeniu na rynku pracy. W przeprowadzonej analizie posłużono się danymi z Microzensus 2012, które pozwoliły potwierdzić przepuszczenia, iż szczególnie imigranci pochodzący z pierwszego i drugiego pokolenia, mają gorsze

szanse na rynku pracy niż krajowi pracownicy bez obcego pochodzenia, a mający podobne wykształcenie i kompetencje.

Analiza ze względu na wykształcenie, okres imigracji, wiek i inne charakterystyki pokazała, że w szczególnie trudnym położeniu są migranci z tureckim pochodzeniem oraz z krajów spoza UE. Są oni bowiem narażeni na bezrobocie, niepewne zatrudnienie czy gorszy status zawodowy. Sytuacja osób z krajów UE jest znacznie lepsza ale i w tej grupie obserwowane są różnice, w rezultacie których pozycja imigrantów z nowych krajów UE (Europy Wschodniej) jest słabsza w porównaniu z osobami z krajów Zachodniej i Północnej Europy, którzy są w mniejszym stopniu niż krajowcy narażeni na bezrobocie, a także zajmują podobną pozycję na rynku pracy i w podobnym zakresie są zatrudnieni w ramach atypowego zatrudnienia.

Austerity-driven labour market reforms in Southern Europe: eroding the security of labour market insiders / A. Moreira [et al.] // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 2, s. 202-225, rys. tab. bibliogr.

Zewnętrzne kierunki reform w południowej Europie: erozja bezpieczeństwa dla pracowników wkraczających na rynek pracy.

Debata na temat kryzysu ekonomicznego w strefie Euro oraz wzrastająca presja na dokonywanie „reform strukturalnych", doprowadziła w południowej Europie do intensywnych zmian w zakresie polityki rynku pracy. Autorzy pracy, analizując przypadek Grecji, Portugalii, Hiszpanii i Włoch, omawiają sytuację osób wkraczających na rynek pracy, w kontekście bezpieczeństwa zatrudnienia (ochrona przed zwolnieniem) oraz zabezpieczenia na wypadek bezrobocia (ochrona przed spadkiem dochodu w ramach ubezpieczenia i ochrony przed bezrobociem). Wykorzystując i analizując zmiany w prawodawstwie krajowym, dokonują oni porównania zmian na rynku pracy w dwóch w dwóch wymiarach, we wspomnianych pięciu krajach południa Europy. Ponieważ

reformy rynku pracy i sektora zatrudnienia nie dotyczyły tylko tego regionu Europy, artykuł porównuje również inne zmiany w gospodarkach strefy Euro, wykorzystując dane OECD i MISSOC. Demonstrując zmniejszający się stopień bezpieczeństwa zatrudnienia osób wkraczających na rynek pracy, autorzy pracy zamykają ją konkluzją o konieczności realizacji kalendarza dalszych badań dynamiki polityki reform finansowych krajów południa Europy.

Beratung bei Arbeitsagenturen und Jobcentern. Ein Verleich der neuen SGB-III-Integrationsberatung (INGA) mit den Hartz-IV-Fallmanagement / K. Kempkens // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 6, s. 230-232.

Poradnictwo w agencjach i centrach pracy. Porównanie nowego doradztwa na rzecz integracji zgodnego z III księgą SGB z zarządzaniem przypadkiem zgodnym z Hartz IV.

W wyniku zmian jakie zaszły w Niemczech 10 lat temu, obok klasycznego pośrednictwa, centra ds. pracy wraz z wprowadzeniem prawa Hartz IV, zaczęły stosować również tzw. zarządzanie przypadkiem zorientowanym na zatrudnienie. Wraz z upływem czasu powstawały również nowe instrumenty. Jednym z nich było kompleksowe doradztwo na rzecz integracji – INGA, nowy instrument wprowadzony przez Federalną Agencję ds. Pracy, mający na celu wsparcie osób bezrobotnych, które z powodu trudnej sytuacji, nie były w stanie bez pomocy zewnętrznej znaleźć w ciągu 12 miesięcy nowego miejsca pracy. Autor omawia w artykule oba instrumenty – INGA i zorientowane

na zatrudnienie zarządzanie przypadkiem, zastanawiając się nad ich podobieństwami i różnicami. Stara się wyjaśnić, który spośród wskazanych przez niego instrumentów lepiej sprawdza się w roli zapewniającego trwałą integrację z powszechnym rynkiem pracy. Celem przewodnim omawianych instrumentów było także wspieranie osób bezrobotnych. Niemniej różniły się one w filozofii działań, gdyż jeden przewidywał bezpośrednią i możliwie szybką integrację z rynkiem pracy, podczas gdy drugi z omawianych instrumentów skupiał się bardziej na likwidacji przeszkód i problemów utrudniających powrót na rynek pracy osoby bezrobotnej.

Cross-cultural adjustment of skilled migrants in a multicultural and multilingual environment: an explorative study of foreign employees and their spouses in the Swiss context / C. Ravasi, X. Salamin, E. Davoine // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9-10, s. 1335-1359, tab. bibliogr.

Międzykulturowe dostosowanie wykwalifikowanych migrantów w multikulturowym i multilingwistycznym otoczeniu: stadium eksploratywne w kontekście szwajcarskim dotyczące pracowników cudzoziemców i ich rodzin.

Jednym z następstw globalizacji, z którym stykają się zwłaszcza multinarodowe firmy, jest wyzwanie związane z integracją coraz bardziej heterogenicznych zasobów siły roboczej, w skład której wchodzi coraz więcej wykwalifikowanych migrantów. Stają się oni powoli koniecznością w globalnej gospodarce i to także od nich zależy utrzymanie przewagi konkurencyjnej przez firmy. Prawidłowość ta jest dobrze widoczna na przykładzie szwajcarskiej gospodarki, która choć specjalizuje się w aktywnościach dających wysoką wartość dodaną i posiada wiele multinarodowych

firm u siebie, to jednocześnie cierpi na deficyt wysokowykwalifikowanych specjalistów.

W literaturze przedmiotu niewiele uwagi poświęcano kwestii wsparcia oferowanego cudzoziemskim pracownikom i ich rodzinom, w sytuacji przenoszenia się do nowego kraju. Zachęciło to badaczy do przyjrzenia się faktom koncentrującym się na dopasowaniu populacji grupy cudzoziemskich pracowników pochodzących ze szwajcarskiej multinarodowych firmy oraz ich małżonków. Autorów interesowały różne wymiary dopasowania się. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, że pomimo wysokiego multikulturowego i multilingwistycznego kontekstu szwajcarskiego, istnieje niewielkie międzykulturowe dopasowanie (zwłaszcza w zakresie interakcji). W ramach przeprowadzonego badania ukazany został również zakres praktyk wspierających realokacje, uznawany za niezbędny przez cudzoziemskich pracowników, jak i zaproponowano praktyki, które mogą być wykorzystane, czy służyć poprawie dostosowania się migrantów.

Discrimination in the labour market: nationality, ethnicity and the recession / G. Kingston, F. McGinnity, Ph. J. O'Connell // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 2, s. 213-232, tab. bibliogr.

Dyskryminacja na rynku pracy: narodowość, pochodzenie etniczne a recesja.

Dotychczasowe prace badawcze wskazywały, że imigranci, podobnie jak inne grupy cierpiące z powodu dyskryminacji na rynku pracy, okazywali się bardziej narażeni na degradację warunków pracy i życia w okresie recesji. Jednakże niewiele ze wspomnianych opracowań podejmowało kwestię wpływu Wielkiego Kryzysu na dyskryminację na rynku pracy. Niniejszy artykuł analizuje zasięg i zróżnicowanie tego rodzaju nierówności w zakresie zatrudnienia, w obrębie różnorodnych narodowych i etnicznych grup pracowników w Irlandii. Bada, czy poziom dyskryminacji zwiększył się pomiędzy rokiem 2004, okresem rozkwitu gospodarczego, a rokiem 2010, przypadającym na połowę okresu recesji. Prezentowane analizy opierają się na dwóch badaniach, prowadzonych na dużą skalę, reprezentatywnych w skali kraju, dotyczących doświadczeń

dyskryminacji na rynku pracy. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniły, że wszystkie badane grupy etniczne, poza rdzennymi Irlandczykami, doświadczały w całym badanym okresie wyższego poziomu dyskryminacji w zakresie zatrudnienia, chociaż istnieje też znaczące zróżnicowanie skali tej dyskryminacji w odniesieniu do poszczególnych grup narodowo-etnicznych. Nie znaleziono żadnego dowodu na to, że poziom tej dyskryminacji wzrósł znacząco w okresie recesji.

Do immigrants work in worse jobs than U.S. natives? Evidence from California / M. Zavodny // *Ind. Relat*. - 2015, nr 2, s. 276-293, tab. bibliogr.

Czy imigranci wykonują pracę gorszej jakości niż rdzenni obywatele USA? Dane z Kalifornii.

W debacie poświęconej reformie prawa imigracyjnego w USA, najczęstszym argumentem na rzecz dokonania daleko idących zmian, jest ten mówiący o tym, że imigranci wykonują zwykle pracę gorszej jakości niż krajowcy. Jest to też często praca, której rdzenni obywatele USA wykonywać nie chcą. Autorka niniejszego artykułu, wykorzystuje dane na temat charakterystyki zawodów, pochodzące z Bieżącego Badania Populacji z 2000 r., gromadzone w ramach danych O*NET. Opierając się na pozyskanych informacjach wykazuje ona, iż prace wykonywane przez imigrantów są rzeczywiście cięższe i wymagają większego wysiłku fizycznego, niż prace wykonywane przez krajowców. Jednakże, inne dane, pochodzące z Badania Pracy i Zdrowia w Kalifornii, gromadzące opinie pracowników na temat fizycznych wymogów zawodów, które

wykonują, wskazują, że imigranci nie postrzegają prac w jakich są zatrudnieni, jako wymagające większego wysiłku fizycznego niż prace, jakie przypadły w udziale rdzennym obywatelom USA. Imigranci wykonują w istocie prace gorszej jakości niż krajowcy, ale ich za takie nie uznają.

The expat factor: the influence of working time on women's decisions to undertake international assignments in the oil and gas industry / S. Shortland // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 11-12, s. 1452-1473, rys. tab. bibliogr.

Czynnik ekspata: wpływ czasu pracy na decyzje kobiet na rzecz podjęcia międzynarodowego zaangażowania w przemyśle naftowym i gazowym.

Na marginesie globalizowania przez organizacje świadczenia ich usług i związanego z tym zwiększonego obciążenia pracą (wydłużenia czasu pracy), autorzy postanawiają przyjrzeć się zjawisku podejmowania pracy za granicą, w ramach organizacji zatrudniających tzw. ekspatów. Brak wiedzy na temat związków zachodzących pomiędzy czasem pracy i gotowością do podjęcia roli ekspata, zachęcił autora do zajęcia się kwestią wpływu godzin pracy na gotowość kobiet do podejmowania tej funkcji w sektorze produkcji gazu i ropy naftowej. Analizując wspomniane zjawisko sięgnięto po dane pochodzące z dwóch studiów przypadku badających firmy zaangażowane międzynarodowo oraz wywiady przeprowadzone z pracownikami działów zasobów ludzkich

odpowiedzialnych za tworzenie i wdrażanie polityki, a także badanie kilkudziesięciu kobiet ekspatów. W ramach przeprowadzonej analizy zidentyfikowano czynniki, który sprawiały, że długie godziny pracy były nieodłącznym zjawiskiem podczas wykonywania pracy za granicą, koniecznym dla zapewnienia rozwoju dalszej kariery zawodowej. Niemniej zaobserwowano również, iż obciążenie pracą nie miało nadmiernego charakteru, a na dodatek ekspaci mogli korzystać z elastycznych praktyk zatrudnienia. W ramach badania zaobserwowano też, że same godziny pracy miały niewielki wpływ na decyzje kobiet o długoterminowym zaangażowaniu. Mało popularne okazały się być także alternatywne wzory pracy, takie jak, praca krótkoterminowa czy telepraca, gdyż uznawane były z punktu widzenia życia rodzinnego za uciążliwe. Prezentowana analiza pozwoliła na połączenie dwóch nurtów, które służyły wyjaśnieniu wyborów karier podejmowanych przez kobiety, w przypadku gdy muszą one starać się godzić swoje cele zawodowe z życiem rodzinnym oraz identyfikację progu kompromisów w przypadku, gdy ekspatriacja jest odrzucona na rzecz rodziny.

Female entrepreneurship in the UAE: a multi-level integrative lens / R. Naguib, D. Jamali // *Gender Manage.* - 2015, nr 2, s. 135-161, rys. tab. bibliogr.

Kobiety przedsiębiorcy w Zjednoczonych Emiratach Arabskich (ZEA): wielopoziomowe zintegrowane spojrzenie.

Zadaniem niniejszej pracy było nakreślenie wielopoziomowych zintegrowanych ram badawczych, zakotwiczonych w teorii instytucjonalnej, w których możliwe stałoby się uchwycenie złożonych czynników, wpływających na aktywność kobiet przedsiębiorców w ZEA. Autorzy pracy wykorzystują wspomniane ramy do dokonania wglądu w wielopoziomowe zmienne decydujące o doświadczeniach kobiet przedsiębiorców w ZEA oraz o ich wiedzy na temat prowadzenia biznesu na arabskim Bliskim Wschodzie i w skali międzynarodowej. W celu zebrania danych do badań przeprowadzono wywiady z 15 kobietami menedżerami i ich pięcioma partnerami mężczyznami. Rezultaty badań ujawniły dużą rolę instytucjonalnego i społecznego kontekstu w kształtowaniu szans i stwarzaniu podstaw do prowadzenia własnego biznesu przez kobiety

przedsiębiorców w ZEA oraz znaczenie hamujących ich rozwój stereotypów i systemu patriarchatu, które nie pozwalają na swobodę aktywności gospodarczej kobiet w tym regionie świata.

„Flexible" workers for „flexible" jobs? The labour market function of A8 migrant labour in the UK / D. McCollum, A. Findlay // *Work Employ. Society*. - 2015, nr 3, s. 427-443 bibliogr.

„Elastyczni" pracownicy w „elastycznych" zawodach? Funkcje rynku pracy migrantów zarobkowych z krajów A8 w Wielkiej Brytanii.

Obecnie istnieje duże zainteresowanie, zarówno badaczy jak i polityków, ceną jaką płacą imigranci na rynku pracy kraju ich goszczącego. Niniejsze badanie stanowi element debaty i poświęcone jest pracy imigrantów na podzielonym rynku pracy. Analizy koncentrują się szczególnie na imigrantach z Europy Środkowo-Wschodniej przybyłych do Wielkiej Brytanii. W celu zgromadzenia danych do badań, a także aby zrozumieć rolę, jaką pełnią imigranci z tego regionu Europy na rynku pracy w Wielkiej Brytanii, przeprowadzono wywiady z imigrantami zatrudnionymi w nisko płatnych zawodach i ich pracodawcami. Pytano o ich funkcje jako tradycyjnych imigrantów oraz badano praktyki pracodawców i inne procesy kształtujące stosunki zatrudnienia w tej

grupie pracowników. Opierając się na wynikach badań autorzy pracy stwierdzili, iż dzięki wspomnianej grupie imigrantów zarobkowych doszło na brytyjskim rynku pracy do utrzymania i rozszerzenia dotychczasowych struktur zatrudnienia elastycznego, zwłaszcza w jego dolnych strefach czyli w zatrudnieniu niskopłatnym.

A gendered lens on entrepreneurship: women entrepreneurship in Turkey / C. Maden // *Gender Manage.* - 2015, nr 4, s. 312-331, tab. bibliogr.

Spojrzenie na przedsiębiorczość w optyce płci: kobiety przedsiębiorcy w Turcji.

Celem niniejszego studium było opisanie sytuacji kobiet przedsiębiorców w Turcji, ze szczególnym uwzględnieniem profilu kobiety biznesmena. Prześledzono główne powody, dla których podjęły one samodzielną działalność gospodarczą, wyzwania przed jakimi stanęły i stoją obecnie oraz mechanizmy wspierające przedsiębiorczość kobiet w Turcji. W celu zebrania danych do badań, przeprowadzono częściowo ustrukturyzowane wywiady z kobietami przedsiębiorcami w Turcji, tymi, które odniosły sukces w swojej działalności. Kwestionariusze rozesłano także do przedstawicieli czterech różnych organizacji wspierających kobiecą przedsiębiorczość w tym kraju. Pytano głównie o profile działalności, problemy kobiet w biznesie oraz mechanizmy wsparcia. Uzyskane rezultaty ujawniły ważne podobieństwa wśród kobiet prowadzących biznes w Turcji, w odniesieniu do cech ich osobowości. Kobiety, które odniosły sukces, to osoby

uparte, zdeterminowane, cierpliwe, silne psychicznie, wizjonerskie i innowacyjne. Badania wskazały także na ich zdolności rozpoznawania unikatowych szans w środowisku biznesu, zaangażowanie w pracę na rzecz dobra społecznego oraz niezależność myślową przy podejmowaniu decyzji i w działaniu. Z drugiej strony analizy ujawniły również, że największym problemem kobiet przedsiębiorców w Turcji, okazało się być znalezienie źródeł kapitału i zarządzanie nim, ze względu na niejasność mechanizmów wspierania biznesu kobiet w tym kraju. Większość kobiet prowadzących własną działalność w Turcji, wykorzystuje tradycyjne sposoby uzyskiwania pomocy finansowej (źródła rządowe i pozarządowe). Także członkowie rodziny, partnerzy biznesowi oraz inne sposoby pozyskiwania kapitału, stanowią często źródło wsparcia moralnego i psychicznego dla kobiet przedsiębiorców w tym kraju.

Job center: Die letzten Außenposten des Sozialstaats und ihr Personal / S. Sell // *Soz. Sicherh*. - 2015, nr 6, s. 219-225, tab.

Centra pracy: ostatnie pozycje państwa opiekuńczego i ich personelu.

W niemieckich mediach centra pracy przedstawiane były w bardzo negatywnym świetle, jako biurokratyczna machina, przesiąknięta strachem, niepokojem i absurdem. W kontekście takich niepochlebnych prezentacji autor postanawia bliżej przyjrzeć się tej instytucji, przypominając jednocześnie, że utworzone w wyniku tzw. reform Hartza centra pracy były pierwotnie postrzegane, jako bardzo ważny element służący modernizacji publicznej administracji i przyczyniły się do tzw. niemieckiego cudu zatrudnieniowego. Zwrócono jednak uwagę na fakt, iż stojąca u ich genezy zasada wspólnego zarządzania centrami przez państwo i gminy, w praktyce prowadziła do wielu niejasności i była negowana nawet przez Federalny Sąd Konstytucyjny. Natomiast zasada wspólnego zatrudniania w centrach pracy pracowników Federalnej Agencji ds. Pracy i gmin prowadziła także do różnic w poziomie wynagrodzeń. Śledząc zmiany jakie

dotknęły publiczne zarządzanie rynkiem pracy, autor dochodzi do wniosku, że przekształcenie starego Federalnego Urzędu ds. Pracy w nowoczesny zorientowany na efekty prywatny koncern, przyczyniło się do masowej deprofesjonalizacji jego personelu, co związane było m.in. z fragmentaryzacją i brakiem systematyzacji systemu rekrutacji centrów ds. pracy, a także z problemem niedofinansowania tych instytucji wskutek zmniejszenia środków przekazywanych przez rząd federalny na aktywną politykę rynku pracy.

Job embeddedness among migrants: fit and links without sacrifice / B. Halvorsen, G.J.M. Treuren, C.T. Kulik // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9-10, s. 1298-1317, rys. tab. bibliogr.

Zakorzenienie się w pracy wśród migrantów: dobre samopoczucie i przywiązanie bez poświęcenia.

Autorzy zwracają uwagę na próby rozwiązania współczesnych problemów demograficznych Australii, spowodowanych przez odchodzenie na emeryturę pokolenia tzw. baby boomu oraz kurczenie się populacji młodych osób, w wyniku których australijscy pracodawcy w celu wypełnienia luki w zasobach siły roboczej coraz częściej zaczynają zatrudniać migrantów. Pochodzący najczęściej z Azji i Europy Wschodniej migranci, charakteryzują się wyższą stopą odejść z pracy, która jest nawet o 1/3 wyższa od skali odejść z pracy pracowników krajowych, a to z kolei generuje pytanie, w jaki sposób australijskie przedsiębiorstwa powinny związać ze sobą swoich cudzoziemskich pracowników. W celu wyjaśnienia wspomnianego problemu – utrzymania cudzoziemskich

pracowników w przedsiębiorstwie, autorzy sięgnęli po teorię embeddedness (utrzymania), która zakładała, że im bardziej włączony do pracy jest pracownik, tym mniej skłonny jest on do opuszczenia organizacji. Tym samym zastosowana przez autorów teoria, poprzez uwzględnienie różnych czynników wpływających na utrzymanie pracowników, dawała solidne ramy do wyjaśnienia dlaczego pracownik zostaje w organizacji. W ramach prowadzonych rozważań, odmiennie niż we wcześniejszych pracach stwierdzono, iż percepcja poświęcenia nie wpływa na przywiązanie migrantów do ich organizacji lub wspólnoty.

ZATRUDNIENIE NA WŁASNY RACHUNEK - PRACOWNIK STARSZY - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Making sense of self-employment in late career: understanding the identity work of olderpreneurs / O. Mallett, R. Wapshott // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 2, s. 250-266 bibliogr.

Czynienie sensownym zatrudnienia na własny rachunek w starszym wieku zawodowym: zrozumienie tożsamości pracy starszych przedsiębiorców.

Zagadnienia związane z kulturą przedsiębiorczości podlegają, w kontekście historyczno-socjologicznym, szerokiemu dyskursowi. Niniejszy artykuł przyjmuje w swoich rozważaniach na ten temat podejście związane z analizą narracji dotyczących tożsamości pracy, w celu zbadania, w jaki sposób jednostki mogą interpretować, uzasadniać i negocjować swoje zaangażowanie w zatrudnienie na własny rachunek. Starsi przedsiębiorcy stanowią ciekawy przypadek, na przykładzie którego można te procesy zbadać, gdyż starzenie się bywa przede wszystkim odzwierciedleniem formy utraty zdolności do do prowadzenia własnej firmy w sposób efektywny. W celu udokumentowania

badań przeprowadzono szczegółowe, w dużej części ustrukturyzowane wywiady, z dwoma starszymi przedsiębiorcami z Wielkiej Brytanii. Pytano o stopień ich zaangażowania w problematykę prowadzonego dyskursu, dotyczącego kultury przedsiębiorczości oraz starzenia się, w kontekście konstruowania ich tożsamości jako osób prowadzących własną działalność gospodarczą. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają trudności w zakresie innowacyjności w budowaniu własnej tożsamości przedsiębiorcy przez starszych biznesmenów, w kategoriach zubożenia zasobów budowania narracji o własnej aktywności zawodowej w takim charakterze.

Neither-nor: career success of women in an Arab Middle Eastern context / H. Tlaiss // *Empl. Relat*. - 2015, vol. 37, nr 5, s. 525-546, tab. bibliogr.

Ani to ani to: sukces zawodowy kobiet w krajach arabskich Bliskiego Wschodu.

Tylko kilka studiów badawczych podjęło dotychczas temat sukcesu zawodowego kobiet na arabskim Bliskim Wschodzie. Mając to na uwadze, autorka niniejszego artykułu bada koncepcje sukcesu zawodowego kobiet menedżerów w Libanie. Opierając się na indywidualnym, behawioralnym i strukturalnym podejściu metodologicznym śledzi stosunek kobiet do udanej kariery zawodowej w tym regionie. Wychodząc od teorii instytucjonalnej, analizuje złożoność lokalnego kontekstu rozwoju kariery zawodowej kobiety w tej części świata, uwzględniając społeczno-kulturowe wartości i normy, uwarunkowania instytucjonalne oraz aktywność własną jednostki. Niniejsza analiza ma charakter jakościowy i eksploratorski w swojej naturze. Dane do badań pochodzą z bezpośrednich ustnych wywiadów z grupą kobiet menedżerów z Libanu. Uzyskane rezultaty wskazują, iż kobiety z tego regionu prezentowały koncepcje swoich udanych

karier zawodowych, nie wykorzystując ani obiektywnych ani subiektywnych narzędzi. Ich wizja stanowiła kontinuum zawierające się pomiędzy nimi, co odzwierciedlało dychotomiczny charakter wyzwań (obiektywno/subiektywny). Wyniki analiz ujawniają, iż sukces w karierze zawodowej kobiet menedżerów łatwiej wyjaśnić według indywidualnych i behawioralnych wzorców, niż tradycyjnych. Niniejsza praca o charakterze empirycznym rzuca nieco światła na warunki pracy zależne od płci, których doświadczają kobiety w tym regionie oraz aktywność własną tych kobiet, dzięki której mogą przetrwać w zmaskulinizowanym, hegemonicznym miejscu pracy, doświadczając nierównego traktowania, zwłaszcza w zakresie awansu na wyższe szczeble kariery zawodowej.

The skill paradox: explaining and reducing employment discrimination against skilled immigrants / J. Dietza [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 10, s. 1318-1334, tab. bibliogr.

Paradoks kwalifikacji: wyjaśnienie i redukcja dyskryminacji zatrudnieniowej wobec wykwalifikowanych imigrantów.

Chociaż wykwalifikowani imigranci stanowią coraz bardziej istotną część siły roboczej w państwach zachodnich, to doświadczają oni barier na rynku pracy, w wyniku których ich kwalifikacje ulegają systematycznej dewaluacji. Zarówno doświadczenia związane z pracą za granicą jak i wykształceniem zdobytym przez imigrantów, są oceniane niżej niż doświadczenia krajowe. Zaobserwowano, iż wraz ze wzrostem liczby wykwalifikowanych cudzoziemców, mają oni coraz większe trudności, w porównaniu do krajowców, ze znalezieniem pracy. Wspomniane zjawisko często określane jest mianem paradoksu kwalifikacji. Firmy mimo braku wykwalifikowanych pracowników i możliwości pozyskania odpowiednich umiejętności przez zatrudnienie wykwalifikowanych

imigrantów, nie decydują się na ten ruch. W związku z powyższym badacze próbują wyjaśnić przyczyny wspomnianego zjawiska paradoksu kwalifikacji. Wykorzystując model identyfikacji popularnych grup, autorzy proponują rozwiązanie w postaci implementacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi, która promowałaby pewne inkluzyjne praktyki przyjmowania do pracy (np.: skupiające się na zróżnicowanej klienteli), które mogłyby w konsekwencji przyczynić się do ograniczenia rozmiarów tego paradoksu. Zastosowanie wspomnianych zaleceń w warunkach laboratoryjnego eksperymentu potwierdziły przypuszczenia autorów, iż w efekcie lokalni rekruterzy preferowali wykwalifikowanych krajowych aplikantów wobec wykwalifikowanych imigrantów jedynie w przypadku dysponowania przez nich unikalnymi kwalifikacjami potrzebnymi do pracy.

Women directors and IPO underpricing: evidence from Indian markets / R. Handa, B. Singh // *Gender Manage.* - 2015, nr 3, s. 186-205, tab. bibliogr.

Kobiety dyrektorzy a IPO poniżej cen: dane z rynków indyjskich.

Zróżnicowanie płci uważane jest za niezwykle ważny czynnik w literaturze dotyczącej zarządzania korporacyjnego. Ostatnio także wzrasta zainteresowanie badaczy dywersyfikacją ze względu na płeć rad nadzorczych firm. Celem niniejszego artykułu było zapełnienie luki dotyczącej badania oddziaływania kobiet dyrektorów na wstępne oferty publiczne (Intial Public Offering – IPO), dzięki którym prywatne firmy w Indiach mogą pozyskiwać publiczne fundusze na realizację swoich przyszłych zamierzeń. Oferty te są ustawiane poniżej rzeczywistych cen rynkowych. Niniejsze studium analizuje wpływ kobiet dyrektorów na podejmowanie decyzji w ramach IPO. Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują, że wskaźnik subskrypcji, zwłoka w tworzeniu list oferentów oraz blokowanie właścicielskie, pozytywnie oddziałują na powstrzymywanie nierzetelnych oferentów oraz dostosowanie ofert do cen i wymogów rynkowych.

Autorzy pracy podkreślają potrzebę wykorzystywania talentów kobiet dyrektorów w zarządzaniu firmą, przy podejmowaniu decyzji o inwestycjach finansowych oraz usuwaniu barier hamujących ich awans zawodowy i aktywność na wyższych szczeblach zarządczych.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Bringing the „right to request" flexible working arrangements to life: from policies to practices / R. Cooper, M. Baird // *Empl. Relat.* - 2015, nr 5, s. 568-581.

Wprowadzanie w życie „prawa do prośby" o elastyczne systemy pracy: od polityki do praktyki.

Zadaniem, jakie postawili sobie autorzy pracy, było zrozumienie sposobu, w jaki „prawo do prośby" o elastyczne godziny pracy, w ramach krajowej polityki i w kontekście organizacyjnym firm, jest wcielane w życie przez menedżerów i pracowników w miejscach pracy. Próbują oni zrozumieć naturę i kontekst próśb, proces ich spełniania oraz zakres możliwych do zastosowania rozwiązań w praktyce, ze strony zarówno pracodawców jak i pracowników. Analizując konkretne formy funkcjonowania w praktyce „formalnego prawa do prośby", w dwóch dużych firmach w Australii, praca stanowi studium przypadku. Dane do badań pochodzą z wywiadów z 66 pracownikami (menedżerami liniowymi, zarządzającymi zasobami ludzkimi, pracownikami szeregowymi). Wywiady zostały uzupełnione studiami nad dokumentacją prawną, firmową i związkową

w tym zakresie. Uzyskane rezultaty ujawniają, iż najwięcej próśb o elastyczne formy zatrudnienia kierowanych jest przez matki powracające z urlopu macierzyńskiego. Ich prośby są najczęściej związane z koniecznością przejścia z pełnego etatu na wymiar półetatowy czasu pracy. Badania wskazują także, iż menedżerowie odgrywają kluczową rolę w ustrukturyzowaniu procedur i treści próśb. Osobiste doświadczenie zarządzającego, jego poziom znajomości regulacji w tym zakresie, chęć pomocy pracownikowi, która nie może stać w jawnym konflikcie z polityką firmy, to kluczowe elementy decydujące o wcielaniu „prawa do prośby" w życie.

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA - PRACOWNIK STARSZY - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Gender, age and flexible working in later life / W. Loretto, S. Vickerstaff // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 2, s. 233-249, tab. bibliogr.

Płeć, wiek a elastyczne zatrudnienie w późniejszym życiu zawodowym.

W wielu krajach kwestie ekonomiczne i socjalne koncentrują się wokół starzenia się populacji oraz wdrażania elastycznych form zatrudnienia, jako sposobów zachęcania starszych ludzi do dłuższej aktywności zawodowej i odkładania czasu przejścia na emeryturę. Prezentowany artykuł dowodzi, że w dotychczasowych opracowaniach wspomnianych zagadnień nie zwrócono wystarczającej uwagi na rolę płci, w odniesieniu do wydłużania okresu zatrudnienia oraz relacji pomiędzy płcią a elastycznym zatrudnieniem, w okresie po odchowaniu dzieci, w kontekście przeważającej tendencji do planowania końca życia zawodowego i emerytury, niezależnie od doświadczeń związanych z postrzeganiem tej kwestii przez płeć męską. Uzyskane rezultaty analiz (studium jakościowe osób w wieku 50+ w Wielkiej Brytanii) podważają dotychczasowe

doniesienia badawcze, że wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia przez starszych pracowników zawsze wydłuża ich życie zawodowe. Prawidłowość ta dotyczy głównie kobiet, u mężczyzn nie zawsze daje się ją zauważyć w sposób jednoznaczny.

Flexibility trap - the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment / L. Formánková, A. Křižková // *Gender Manage.* - 2015, nr 3, s. 225-238 bibliogr.

Pułapka elastycznego zatrudnienia - wpływ elastycznych form zatrudnienia na pozycję kobiet specjalistek i menedżerów w środowisku korporacji.

Autorki pracy podjęły się analizy doświadczeń kobiet specjalistek, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, z pracownikami i zarządzającymi w zakresie wykorzystania elastycznych systemów organizacji pracy w środowisku korporacji, w kraju z dominującą kulturą pełnego etatowego zatrudnienia, jakim są Czechy. Powodem, dla którego wybrały one elastyczne zatrudnienie, była próba pogodzenia kariery zawodowej z rolą matki. Dane do badań pochodzą ze studium przypadku środowiska pracy czeskiego oddziału kompanii wielonarodowej. Praca omawia wpływ zatrudnienia w ramach elastycznych systemów pracy na równość traktowania płci w wynagrodzeniu. Przeprowadzono analizę siedmiu wywiadów zaczerpniętych ze studium badającego

środowisko korporacyjne, które zawierało łącznie 35 wywiadów i serię obserwacji z pozycji pracowników zatrudnionych w ramach elastycznych systemów pracy. Rezultaty analiz ujawniają zróżnicowane i często subtelne formy dyskryminacji i wykorzystywania pracujących matek, wybierających elastyczne zatrudnienie w ramach strategii godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Kobiety specjalistki zatrudnione w ramach tych systemów, nie posiadały jednakowej siły negocjacyjnej w porównaniu z innymi pracownikami. Na poziomie formalnym, specjaliści zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, są ograniczeni odnośnie możliwości podnoszenia swojego wynagrodzenia oraz w dostępie do innych form wynagradzania pozafinansowego oferowanego przez korporację. W zakresie nieformalnych relacji w środowisku pracy ich praca nie znajduje wystarczającego uznania w oczach kolegów i podwładnych. Zdaniem autorek artykułu, zatrudnienie w połowie wymiaru czasu pracy oznacza dla kobiet profesjonalistek, swoistą pułapkę pomiędzy potrzebami ich rodzin a oczekiwaniami ze strony pracodawcy.

Managerial telework allowance decisions - a vignette study among German managers / B. Beham, A. Baierl, S. Poelmans // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 11-12, s. 1385-1406, rys. tab. bibliogr.

Decyzje menadżerskie na temat telepracy - badanie wśród niemieckich menadżerów.

W dobie przeobrażania się rozwiniętych gospodarek w kierunku społeczeństw opartych na wiedzy, coraz większą rolę zaczynają odgrywać technologie informacyjne i komunikacyjne, z którymi związane jest zjawisko tzw. telepracy. Zdaniem autorów dużą rolę przy jej implementacji odgrywają menadżerowie. Związane jest to z koniecznością wyrażenia zgody na zawarcie porozumień dotyczących wykonywania tego typu pracy. Idąc tym tropem autorzy sięgnęli po teorię podejmowania decyzji, którą wykorzystano w studium badającym postawy i reakcje menadżerów na propozycje pracowników dotyczące wykonywania telepracy. Posługując się studium opisującym to zagadnienie, badacze podjęli się zbadania wpływu różnych czynników np.: związanych z personelem,

zadaniami czy aspektami organizacyjnymi, na decyzje menedżerów zezwalające na stosowanie telepracy w niemieckich organizacjach. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż czynniki związane z osobami i zadaniami, mają istotny wpływ na decyzje menedżerów pozwalające na stosowanie tej formy wykonywania pracy. W przypadku pewnych kontekstów organizacyjnych, mogły one mieć bowiem bezpośredni lub pośredni wpływ na decyzje menadżerów zezwalające na telepracę. Stwierdzono ponadto, że formalnie polityka dotycząca telepracy, była istotna w przypadku stymulowania korzystnych dla pracowników decyzji menadżerów, oraz że maksymalizacja użyteczności telepracy była tylko jednym z czynników uwzględnianych przez menadżerów przy podejmowaniu decyzji zezwalającej pracownikom na telepracę.

Non-standard „contingent" employment and job satisfaction: a panel data analysis / H. Buddelmeyer, D. McVicar, M. Wooden // *Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 256-275, tab. bibliogr.

Niestandardowe okazjonalne zatrudnienie a satysfakcja zawodowa: analiza danych panelowych.

Niestandardowe formy zatrudnienia (praca czasowa, praca zawierana na czas wykonania danego zadania, praca dorywcza), są zwykle typowe dla zawodów wymagających niskich kwalifikacji, w których pracownicy rzadko osiągają satysfakcję z pracy. To powszechne przekonanie, wyrażane też przez wielu badaczy, zostało poddane analizom przez autorów niniejszej pracy, z wykorzystaniem danych uzyskanych w wyniku reprezentatywnego badania panelowego gospodarstw domowych w Australii, w kraju, w którym dominują formy niestandardowego zatrudnienia. Rezultaty przeprowadzonych szacunków w ramach modeli z zastosowaniem analizy regresywnej ujawniły,

że mężczyźni-pracownicy okazjonalni i ci, zatrudniani przez agencje pracy czasowej (ale nie na stałych kontraktach okresowych), donosili o niższych poziomach osiąganej satysfakcji zawodowej, niż pracownicy tej samej kategorii zatrudnieni na dłuższy okres. Podobne doświadczenia miały kobiety wynajmowane do wykonania konkretnej pracy, najczęściej o charakterze fizycznym.

Work-time underemployment and financial hardship: class inequalities and recession in the UK / T. Warren // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 2, s. 191-212, rys. tab. bibliogr.

Czas pracy osób zatrudnionych poniżej kwalifikacji a kłopoty finansowe: nierówności klasowe a recesja w Wielkiej Brytanii.

Kryzys ekonomiczny, który doprowadził do recesji gospodarczej w Wielkiej Brytanii, w latach 2008–2009, oddziaływał na życie pracowników na wiele sposobów. Niniejszy artykuł analizuje zmiany zachodzące w odniesieniu do czasu pracy osób zatrudnionych poniżej kwalifikacji. Wymuszone kryzysem ekonomicznym zatrudnienie tylko na „parę godzin", doprowadziło wielu pracowników do trudności finansowych i pogorszyło poziom ich życia. W grupie zatrudnionych poszkodowanych w ten sposób, znaleźli się głównie pracownicy fizyczni. Autor artykułu, opierając się na analizach danych pochodzących z badań przeprowadzonych na dużą skalę w Wielkiej Brytanii zauważa, że wspomniana grupa pracowników wykonująca prace wymagające niższych kwalifikacji, doświadczyła znaczącego wzrostu poziomu wynagrodzenia i poziomu życia dopiero

w okresie po recesji. Zastanawia się on, czy zmiany czasu pracy po okresie kryzysu (zwiększenie godzin zatrudnienia), wpływające na polepszenie warunków płacy i codziennej egzystencji, spowodowały zawężenie czy pogłębienie nierówności klasowych, biorąc pod uwagę odczucia, dotyczące trudności sytuacji życiowej i finansowej. W konkluzji swoich rozważań autor zauważa, iż mimo że pracownicy klasy średniej również zauważali pogorszenie się swojej pozycji finansowej i życiowej w okresie kryzysu, to ta tzw. „pierwsza recesja klasy średniej" nie doprowadziła do złagodzenia nierówności klasowych, w odniesieniu do poziomu życia i sytuacji finansowej pracowników w Wielkiej Brytanii.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

The changing dynamic of leading knowledge workers. The importance of skilled front-line managers / F. Edgar, A. Geare, P. O'Kane // *Empl. Relat.* - 2015, nr 4, s. 487-503, tab. bibliogr.

Zmieniająca się dynamika zarządzania pracownikami wiedzy. Ważna rola wykwalifikowanych menedżerów pierwszej linii.

Celem artykułu było zbadanie z perspektywy pracowników wiedzy, czynników wpływających na wydajność zatrudnionych. Chociaż w analizach uwzględniono szerokie spektrum czynników, kluczową rolę przypisano menedżerom pierwszej linii. Dane do badań gromadzono w 2012 r., badając wybraną grupę 73 pracowników wiedzy w Nowej Zelandii. W celu zrozumienia wpływu menedżerów pierwszej linii na motywację zawodową i efektywność pracowników wiedzy, autorzy przyjęli podejście fenomenologiczne. Uzyskane rezultaty ujawniły, że zachowanie wobec i wsparcie dla pracowników wiedzy, ze strony menedżerów pierwszej linii, miały znaczący wpływ na ich indywidualną wydajność. Zauważono, iż zachowania dowartościowujące pracowników

wiedzy, okazywane im zaufanie i respekt oraz wsparcie, uznanie i docenianie ich pracy, zwiększały potencjał i motywowały ich do zdwojenia swojej produktywności.

Employee participation and engagement in working for the environment / S. Benn, S.T.T. Teo, A. Martin // *Pers. Rev.* - 2015, nr 4, s. 492-510, rys. tab. bibliogr.

Partycypacja pracownicza, a zaangażowanie w pracę dla środowiska.

Celem niniejszej pracy było zbadanie roli specyficznego typu zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie implementacji inicjatyw ochrony środowiska, w kategoriach ich wpływu na stosunek zatrudnionego do firmy i jego programu środowiskowego. Prezentowane studium wykorzystuje mieszane metody analizy danych, pochodzących z badania 675 pracowników, wybranych dwóch organizacji wielonarodowych. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniły, że uczestnictwo w firmowych inicjatywach, dotyczących ochrony środowiska jest ściśle związane z wyższymi poziomami zaangażowania pracowniczego w działalność organizacji, wyższym wskaźnikiem efektywności działania danej firmy na rzecz środowiska naturalnego i niższymi intencjami do odejścia z pracy w tej organizacji. Jakościowe studium wspiera analizy ilościowe, podkreślając inne aspekty inicjatyw środowiskowych, które mogą wpływać na stosunek do nich

pracownika. Wyniki niniejszych badań dowodzą, iż wdrażanie inicjatyw ochrony środowiska, może nie tylko motywować personel do uczestnictwa w nich, ale stwarzać szersze korzyści dla organizacji w kategoriach podnoszenia satysfakcji zawodowej i utrzymania pracowników w zatrudnieniu.

The front-line manager's role in informal voice pathways / K. Townsend, R. Loudoun // *Empl. Relat.* - 2015, nr 4, s. 475-486, rys. tab. bibliogr.

Rola menedżera pierwszej linii w kształtowaniu nieformalnego głosu pracowniczego.

Istnieje już wiele badań, dotyczących zarządzania zasobami ludzkimi i stosunków zatrudnienia, które wskazują na ogromną rolę funkcji menedżera pierwszej linii w firmie. Celem niniejszej pracy jest opisanie tego stanowiska i tej funkcji, tak aby zrozumieć rolę tego zarządzającego w tworzeniu nieformalnego głosu pracowniczego. Prezentowany projekt badawczy opierał się na analizie danych zebranych w ramach studium przypadku dużej firmy. Organizacja ta ma charakter quasi militarny, działa w sektorze publicznym i zatrudnia 2000 menedżerów liniowych. Wyniki przeprowadzonych badań dowodzą, że menedżerowie pierwszej linii odgrywają ważną rolę w tworzeniu nieformalnego głosu pracowniczego, jednakże kontekst silnych i walecznych związków zawodowych, w którym głos ten się aktywizuje, nie jest tożsamy z opisywanymi we wcześniejszych pracach

reprezentacjami pracowników np. w sektorze szpitalnym, gdzie związki zawodowe praktycznie nie istnieją. W opisywanym przypadku nieformalny głos pracowniczy stanowi tylko jedną ze ścieżek ochrony własnych interesów przez pracowników.

How effective human resource management promotes corporate entrepreneurship: evidence from China / G. Tang [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 11-12, s. 1586-1601, rys. tab. bibliogr.

Jak skutecznie zarządzanie zasobami ludzkimi promuje przedsiębiorczość korporacyjną: dowody z Chin.

Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi odgrywa ważną rolę w podniesieniu efektywności firm i ich konkurencyjności. Chociaż stosunki pomiędzy strategicznym HRM (SHRM) a organizacyjną efektywnością firm były już badane przez naukowców, to niewiele dotychczas uwagi poświęcono wyjaśnieniu tego czy i w jaki sposób SHRM wpływa na tzw. korporacyjną przedsiębiorczość obejmującą innowacyjność produktów, która może stanowić kluczowy czynnik napędzający konkurencyjność firm. Badacze opierając się na perspektywie bazującej na zasobach, skupili się na analizie modelu powiązań SHRM z korporacyjną przedsiębiorczością. Interesowało ich m.in. znaczenie kwalifikacji osób zajmujących się HRM, dla firm rozwijających zarządzanie poprzez

implementowanie SHRM. Autorzy wykorzystali dane pochodzące ze zbioru ponad 200 chińskich firm, których analiza pokazała silny związek pomiędzy SHRM a korporacyjną przedsiębiorczością. Zaobserwowano, iż relacje pomiędzy SHRM a zarządzaniem były silniejsze w tych firmach, w których dział odpowiadających za HRM składał się z pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult ? / S. Baert [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 467-500, rys. tab. bibliogr.

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

Autorzy studium badają w sposób doświadczalny, międzysektorowe relacje pomiędzy dyskryminacją w procesach rekrutacji prowadzonych przez firmy a zawężeniem rynku pracy na poziomie danego zawodu w Holandii. Dotychczas przeprowadzili oni badania korespondencyjne, analizując pod wspomnianym wyżej kątem rynek pracy ludzi młodych. Jak wskazują uzyskane rezultaty, zgodnie z teoretycznymi założeniami i przewidywaniami, w porównaniu do rdzennych obywateli Holandii kandydaci z obco brzmiącymi imionami i nazwiskami są jednakowo traktowani i zapraszani na rozmowy kwalifikacyjne w procesie rekrutacji, jeśli ubiegają się o pracę w zawodach lub na stanowiskach, gdzie istnieją wakaty, które trudno jest wypełnić. Równocześnie, jeżeli starają się oni o zatrudnienie w zawodach, w których rynek pracy jest wąski,

gdzie istnieją wysokie wymagania i duża konkurencja, musza oni wysyłać dwukrotnie więcej aplikacji, niż rodowici obywatele Holandii.

Juggling on the line. Front line managers and their management of human resources in the retail industry / S. Evans // *Empl. Relat.* - 2015, nr 4, s. 459-474, tab. bibliogr.

Walka na linii. Menedżerowie liniowi i ich zarządzanie zasobami ludzkimi w branży handlu detalicznego.

Celem artykułu było przeanalizowanie wzajemnych interakcji pomiędzy rolą menedżerów liniowych a ich wkładem w kształtowanie się dysonansu, a także między projektowanym a faktycznym systemem zarządzania zasobami ludzkimi. Prezentowana praca ma charakter studium przypadku i wykorzystuje badania w formie wywiadów z menedżerami, dwóch firm handlu detalicznego w Wielkiej Brytanii z lat 2012–2013. Uzyskane rezultaty wskazują, iż rola menedżera liniowego stanowi kluczowy element zarządzania zasobami ludzkimi i przyczyniać się może do narastania rozbieżności pomiędzy planowanym a faktycznym kształtem stosunków zawodowych. Badania dowodzą, że menedżerowie ci są w najwyższym stopniu odpowiedzialni za kierowanie personelem, ale doświadczają braku instytucjonalnego wsparcia, braku monitoringu

i zachęt do wdrażania zaplanowanych wcześniej działań. Stwarza im to szansę modyfikowania lub blokowania zaplanowanych ruchów w dziedzinie zarządzania personelem oraz stwarza napięcia w ramach pełnionej przez nich roli krytycznego czynnika dokonywanych manipulacji, w obszarze odpowiedzialności za zarządzanie personelem.

Overqualification, mismatched qualification, and hiring decisions / M. Kulkarni, M.L. Lengnick-Hall, P.G. Martinez // *Pers. Rev.* - 2015, nr 4, s. 529-549, tab. bibliogr.

Nadmierne kwalifikacje, niedopasowane kwalifikacje a decyzje o zatrudnieniu.

Autorzy pracy podejmują próbę odpowiedzi na pytania, w jaki sposób pracodawcy definiują nadmierne oraz niedopasowane kwalifikacje pracownika, a także dlaczego są oni skłonni mimo wszystko zatrudnić go w swojej firmie, chociaż często jego wykształcenie i doświadczenie zawodowe nie odpowiada wymogom zawartym w ofercie pracy. Analizy zawarte w artykule opierają się na danych pochodzących z wywiadów z 24 menedżerami ds. rekrutacji, z różnych firm sektora publicznego i prywatnego. Zgromadzone dane były analizowane w celu identyfikacji zagadnień odnoszących się do postrzegania przez menedżerów zjawiska nadmiernych kwalifikacji, dopasowanych i niedopasowanych kwalifikacji oraz wpływu tych opinii na decyzje podejmowane przez nich przy selekcji kandydatów. Proponuje się typologię kategoryzacji kwalifikacji aplikujących osób i ich potencjału, jako zasobów ludzkich, w procesie podejmowania

decyzji o przyjęciu do pracy. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniły, iż menedżerowie ds. rekrutacji są gotowi przeprowadzić wywiad z aplikantem i przyjąć do pracy osoby, których wykształcenie i doświadczenie przekraczają wymogi stawiane przed kandydatem na dane stanowisko oraz osoby z niższymi kwalifikacjami niż wymagane, ale tylko, jeśli posiadają wystarczające doświadczenie w umiejętności dostosowania się do potrzeb pracodawcy.

ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI - PRACOWNIK STARSZY - WIELKA BRYTANIA GBP eng

The (performance) management of retirement and the limits of individual choice / V. Beck, G. Williams // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 2, s. 267-277 bibliogr.

Efektywność zarządzania przechodzeniem na emeryturę a ograniczenia indywidualnego wyboru.

Przesunięcie granicy wieku emerytalnego w Wielkiej Brytanii zostało powszechnie przyjęte przez społeczeństwo, jako narzędzie dyskryminacyjnej polityki zatrudnienia ze względu na wiek. Dowodzono, że koncentrowanie się na formalnej równości niezależnie od wieku i doświadczenia zawodowego, a także rodzaju pracy, może przynieść daleko idące negatywne konsekwencje w zakresie stosunków zatrudnienia. Przykładanie przez pracodawców wagi głównie do efektywności pracy, która w przypadku starszych pracowników ewidentnie maleje, zmusza ich do wdrażanie polityki niewnikania w to, kiedy dany pracownik zamierza przejść na emeryturę i w efekcie nie podejmują oni rokowań, co do możliwości jego pozostania w dalszym zatrudnieniu. Stanowi to

wyraźny czynnik zniechęcający starszych pracowników do pozostawania aktywnymi zawodowo, niosąc ze sobą konsekwencje dla całej siły roboczej oraz znajdując swój oddźwięk społeczny. Zdaniem autorów pracy osiąganie równości, może okazać się w szerszym kontekście uczciwego postępowania w zatrudnieniu zwłaszcza wobec starszych pracowników, w zbyt kosztownym wydatkiem dla pracodawców.

Retaining talent by enhancing organizational prestige: an HRM strategy for employees working in the retail sector / N. Rathi, K. Lee // *Pers. Rev.* - 2015, nr 4, s. 454-469, rys. tab. bibliogr.

Zatrzymanie talentów poprzez podniesienie prestiżu firmy: strategia zarządzania zasobami ludzkimi dla pracowników zatrudnionych w sektorze handlu detalicznego.

Celem artykułu było zbadanie wpływu postrzegania przez pracowników branży handlu detalicznego w Indiach prestiżu firmy, przy podejmowaniu decyzji o zmianie zatrudnienia i przejściu do innej organizacji. Studium stawia sobie zadanie zbadania mediacyjnego wpływu emocjonalnego związania pracownika z firmą na relacje pomiędzy postrzeganiem przez niego zewnętrznego prestiżu firmy a jego intencjami zmiany miejsca zatrudnienia. Prezentowana praca ma charakter badania ilościowego. Dane zaczerpnięto z wywiadów ze 186 pracownikami, zatrudnionymi w różnorodnych sklepach handlu detalicznego w Indiach. Uzyskane rezultaty wskazują na istnienie negatywnej relacji

pomiędzy postrzeganiem zewnętrznego prestiżu firmy a intencjami odejścia z niej. Podobnie negatywne związki zaobserwowano pomiędzy emocjonalnym związaniem z firmą a intencjami zmiany miejsca pracy. Ten drugi czynnik stanowi element częściowo mediujący w relacjach pomiędzy postrzeganiem zewnętrznego prestiżu firmy, a chęcią rezygnacji z pracy w tym przedsiębiorstwie. Wnioski z badań stanowią istotny wkład do teorii zależności pomiędzy prestiżem firmy zatrudnionego a jego stosunkiem do pracy w niej i efektywnością.

The role of line managers in employee career management, an attachment theory perspective / J.R. Crawshaw, A. Game // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9-10, s. 1182-1203, rys. tab. bibliogr.

Rola menedżerów liniowych w zarządzaniu karierami pracowników z perspektywy teorii przywiązania.

Chociaż sprawy związane z zarządzaniem ludźmi i planowaniem kariery pracowników należą do obowiązków menedżerów liniowych, to jak dotąd niewiele było wiadomo na temat ich wpływu na efektywność zarządzania ludźmi oraz zarządzania karierami pracowników. Efektywny rozwój, planowanie i zarządzanie tymi karierami jest ważne ze względu na potrzebę zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej oraz zapewnienia wysokiego poziomu zaufania i zaangażowania pracowników. Mimo wiedzy na temat znaczenia menedżerów liniowych dla efektywnego zarządzania karierami, niewiele było wiadomo o relacji interpersonalnej na linii menedżer-pracownik, w kontekście podejścia do kariery i zachowań z tym związanych. Do wyjaśnienia natury i wpływu

percepcji pracowników dotyczących relacji z menedżerami liniowymi na podejście wobec karier, autorzy wykorzystują ramy teoretyczne teorii przywiązania oraz omawiają wyniki studiów zajmujących się badaniem roli menedżerów liniowych oraz konsekwencję zachowań pracowników związaną z rozwojem ich karier. W ramach pierwszego studium obejmującego wielką instytucję finansową w Wielkiej Brytanii, badano postrzeganie przez pracowników roli menedżerów liniowych w procesie rozwoju ich karier. Z kolei drugie badanie, posłużyło autorom do zbadania związków pomiędzy orientacją pracowników w zakresie przywiązania do firmy, w kontekście stosunków z menedżerami liniowymi, zaufania w organizacji i działań związanych z rozwojem karier, a także postrzegania możliwości zrobienia kariery i intencji odejścia z organizacji.

Skilled migrants' career capital as a source of competitive advantage: implications for strategic HRM / J. Zikic // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9-10, s. 1360-1381, rys. tab. bibliogr.

Kapitał związany z karierą wykwalifikowanych migrantów jako źródło przewagi konkurencyjnej: implikacje dla strategii HRM.

W związku z niedoborem siły roboczej na rynku pracy oraz z powodu globalizacji coraz większą rolę w obecnym świecie zaczynają odgrywać międzynarodowi profesjonaliści-wykwalifikowani migranci, na których zapotrzebowanie zgłaszają gospodarki oparte na wiedzy. Tymczasem badacze zajmujący się tym zagadnieniem dotychczas niewiele uwagi poświęcali grupie osób należącej do wykwalifikowanych migrantów, posiadających co najmniej wykształcenie licencjackie. Chociaż posiadano dowody, wskazujące na konsekwencje braku integracji wykwalifikowanych migrantów w postaci bezrobocia i utraty kwalifikacji, to niewiele było wiadomo na temat wartości strategicznej

ich kapitału karierowego oraz sposobów prowadzących do integracji z lokalnymi organizacjami. W celu zrozumienia systemu zarządzania ludźmi oraz procesów, jakie współczesne organizacje potrzebują do rozwoju bądź lepszej integracji i wykorzystania zróżnicowania wykwalifikowanych migrantów, autor proponuje przyjrzeć się dotychczas nie zbadanej roli strategicznego HRM. W celu lepszego zrozumienia relacji pomiędzy HRM a wykwalifikowanymi migrantami, sięgnął on po dobrze znane teorie inteligentnej kariery oraz bazującej na zasobach. Nowatorstwo wykorzystanego przez autora podejścia polegało na powiązaniu poziomu indywidualnego, w postaci kapitału kariery wykwalifikowanych migrantów, z poziomem firmowym – konkurencyjnością. W ramach prowadzonych rozważań autor badał m.in. kapitał różnego rodzaju karier wykwalifikowanych migrantów oraz potencjał strategicznej wartości płynącej do zatrudniającej wykwalifikowanych migrantów organizacji.

Small firm training: just meeting the day-to-day needs of the business / R. Barrett // *Empl. Relat.* - 2015, nr 5, s. 547-567, tab. bibliogr.

Szkolenie w małych firmach: wychodzenie naprzeciw potrzebom biznesu.

Celem pracy było zbadanie stosunku właścicieli – zarządców małych firm do kwestii rozwijania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników oraz analiza innych czynników wpływających na ich preferencje szkoleń dla zatrudnionych. Artykuł stanowi swoiste studium szkoleń prowadzonych w 39 małych firmach transportu drogowego w zachodniej Australii. Jest cennym wkładem do literatury poświęconej zarządzaniu zasobami ludzkimi w małych firmach (mniejszych niż 20 osób) dominujących w sektorze transportu drogowego. Sytuacja ta jest typowa dla Australii, gdzie istnieje konieczność pokonywania dużych odległości pomiędzy portami, miastami i kopalniami. Uzyskane wyniki analiz wskazują, iż prawne, regulacyjne i licencyjne wymogi wydają się być kluczowym elementem determinującym rozwój szkoleń w małych firmach. Pracodawcy pewni, że podstawowe standardy certyfikacji pracowników i kwalifikacji

musza być spełnione pod groźbą kary, nie są chętni aby rozwijać umiejętności pracowników ponad to założone minimum. Regulacje prawne wymuszają prowadzenie szkoleń w celu zdobycia określonych uprawnień i licencji w zakresie zarządzania stresem, bhp, przewożenia i składowania niebezpiecznych materiałów, Morskiej Identyfikacyjnej Karty Bezpieczeństwa, obsługi wózków widłowych, bezpieczeństwa w kopalniach itp. Pracodawcy w Australii, jak wynika z badań, zwykli ściśle stosować się do wymogów przepisów w tym zakresie.

ZARZĄDZANIE TALENTAMI - PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY - INDIE

GBP eng

Talent management activities of disability training and placement agencies in India / M. Kulkarni, H. Scullion // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9, s. 1169-1181.

Działania związane z zarządzaniem talentami osób niepełnosprawnych, szkolenia i agencje zatrudnienia w Indiach.

W kontekście znaczenia kwestii zarządzania talentami dla osiągnięć firm, autorzy starają się pokazać jak wyglądają działania dotyczące zarządzania talentami w zakresie szkoleń osób niepełnosprawnych oraz agencji zatrudnienia zajmujących się osobami niepełnosprawnymi. Koncentracja na kontekście indyjskim była wynikiem jego pomijania przez badaczy zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych, których bardziej interesowała sytuacja panująca w USA i Europie. Autorzy starają się wyjaśnić, w jaki sposób szkolenia niepełnosprawnych i agencje zatrudnienia zarządzają talentami osób niepełnosprawnych, będących tradycyjnie niewykorzystanym zasobem siły roboczej. Interesowały ich zwłaszcza działania podejmowane przez tego rodzaju podmioty,

które służyły osobom niepełnosprawnym w zapewnieniu i utrzymaniu odpowiedniego zatrudnienia. W prezentowanej pracy wykorzystano wywiady przeprowadzone z decydentami, pochodzącymi z wielkich agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych działających w Indiach. Badacze mieli nadzieję wnieść konceptualny wkład w rozwój zarządzania talentami, poprzez identyfikację praktyk i zasad wykorzystywanych w rozwoju tych tradycyjnie niewykorzystanych talentów oraz stworzenie platformy dla prowadzenia dalszych badań. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż indyjskie agencje zatrudnienia preferują raczej zaangażowanie w ramach nietradycyjnego czy też nieszablonowego podejścia, służącego do kształtowania talentów osób niepełnosprawnych.

IV. WYNAGRODZENIE

The consequences of increased enforcement of legal minimum wages in a developing country: an evaluation of the impact of the Campaña Nacional de Salarios Minimos in Costa Rica / T.H. Gindling, N. Mossaad, J. D. Trejos // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 666-707, rys. tab. bibliogr.

Konsekwencje wzrostu znaczenia legalnej płacy minimalnej w krajach rozwijających się: ocena wpływu Campaña Nacional de Salarios Minimos w Kostaryce.

W sierpniu 2010 r. rząd Kostaryki wprowadził program, mający na celu zwiększenie rangi płacy minimalnej, nazwany Krajową Kampanią na Rzecz Płacy Minimalnej (Campaña Nacional de Salarios Minimos). W celu dokonania oceny wpływu Kampanii, autorzy artykułu wykorzystują metodę analizy regresywnej, która porównuje to, co konkretnie uzyskali pracownicy, którzy przed wprowadzeniem programu zarabiali poniżej płacy minimalnej, z tymi, którzy w tym samym czasie uzyskiwali płace powyżej minimum wynagrodzenia. Autorzy analizują dane panelowe, zawierające informacje o pracownikach z lipca 2010 r. (przed Kampanią) i z lipca 2011 r. (po wprowadzeniu

Kampanii). Uzyskane wnioski wspierają przyjęte wcześniej założenia, że wdrażany program doprowadził do zwiększenia poziomu obowiązywania płacy minimalnej w Kostaryce, przeciętna płaca osób uzyskujących wcześniej płace poniżej minimalnej wzrosła o 10% od płacy tych osób, którzy zarabiali powyżej płacy minimalnej. Kampania spowodowała wzrost wynagrodzeń kobiet, młodych pracowników oraz osób mniej wykwalifikowanych. Autorzy nie znaleźli potwierdzenia, że program wywarł negatywny wpływ na zatrudnienie osób w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym wymiarze w prywatnym sektorze, których płace nie wzrosły znacząco. Zauważyli oni korzystne oddziaływanie programu na przestrzeganie przez pracodawców innych standardów pracy, dotychczas naruszanych, w tym, z zakresu zabezpieczenia społecznego (emerytur, ubezpieczenia zdrowotnego, płacy za nadgodziny, zasiłków chorobowych oraz płatnych urlopów).

Minimum wage channels of adjustment / B.T. Hirsch, B.E. Kaufman, T. Zelenska // *Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s.199-239, rys. tab. bibliogr.

Kanały dostosowywania płacy minimalnej.

Autorzy pracy analizują efekty wzrostu płacy minimalnej w latach 2007–2009, wykorzystując wybraną próbkę pracowników restauracji z Gruzji i Albanii. Dla celów badawczych przeglądano listę płac osób zatrudnionych w lokalach gastronomicznych, dokonując dokładnych obliczeń kosztów pracy. Następnie poddano analizom kanały dostosowywania poziomów płacy minimalnej i prześledzono warianty kalkulowania kosztów oraz wynagrodzenia w wybranych restauracjach. Rezultaty przeprowadzonych badań wskazują, iż poziom zatrudnienia i godziny pracy nie są zmiennymi decydującymi w sposób statystycznie znaczący o poziomie wzrostu płacy minimalnej. Zaobserwowane w analizach kanały dostosowywania wzrostu wynagrodzeń minimalnych i ich zmian to: ceny, zysk, kompresja płac, przepływ siły roboczej oraz przestrzegane standardy w zakresie produktywności.

Pay level satisfaction and employee outcomes: the moderating effect of autonomy and support climates / Bert Schreurs [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr. 11-12, s. 1523-1546, rys. tab. bibliogr.

Satysfakcja z poziomu płacy i wyniki pracowników: moderujący efekt autonomii i klimatu wsparcia.

Kwestia satysfakcji pracowników z ich wynagrodzenia była w przeszłości przedmiotem zainteresowania badaczy, którzy wskazywali na jego związek z większą produktywnością pracowników i ich większym zaangażowaniem na rzecz firmy. Duże znaczenie odgrywa w tym kontekście poziom satysfakcji pracowników z ich płacy. Zależy on wszakże od wielu czynników i nie jest sprawą prostą podniesienie go do poziomu satysfakcjonującego dla pracowników. W zasadzie trudno jest ustalić czynniki wpływające na ograniczenie negatywnego oddziaływania na pracowników, związanego z wysokością wynagrodzenia. Poszukując sposobów na rozwiązanie tej sytuacji autorzy wskazują na tezę, zgodnie z którą wspomniany poziom satysfakcji z wysokości wynagrodzenia

w mniejszym stopniu oddziaływuje na pracowników będących w zespołach mających autonomię i charakteryzujących się klimatem wsparcia. Klimat zatrudnienia charakteryzujący się wysoką autonomią pracowników oraz wsparciem społecznym, może w pewnej mierze kompensować skutki płynące z obecności niesatysfakcjonującego pracowników poziomu wynagrodzeń. W celu potwierdzenia tej tezy, badacze sięgnęli po dane prawie 6 tysięcy belgijskich pracowników zatrudnionych w około 150 zespołach. W ramach przeprowadzonej analizy, opierając się na teorii dystrybucyjnej sprawiedliwość i znaczeniu wynagrodzenia, stwierdzono, że klimat związany z autonomią osłabiał negatywne oddziaływanie poziomu płacy na satysfakcję płynącą z pracy, zaangażowanie pracowników na rzecz firmy oraz ich intencje odejścia z pracy. Z kolei w przypadku czynnika klimatu wsparcia zauważono, iż oddziaływał on na intencje pracowników do pozostania w firmie.

Postgraduate education and labor market outcomes: an empirical analysis using micro data from Japan / M. Morikawa // *Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 499-520, tab. bibliogr.

Edukacja po studiach wyższych a pozycja na rynku pracy: empiryczna analiza wykorzystująca mikrodane z Japonii.

Autor artykułu do analizy relacji pomiędzy uzyskaniem edukacji podyplomowej a pozycją na rynku pracy wykorzystuje w skali mikro duże bazy danych ekonomicznych z Japonii. Według przeprowadzonych szacunków i badań, wskaźniki zatrudnienia w stosunku do całej populacji w grupie kobiet i starszych osób są wyższe niż w grupach osób, które nie podjęły dalszego kształcenia po ukończeniu studiów wyższych. Wynagrodzenie dla osób po studiach podyplomowych, w stosunku do osób tylko z wykształceniem akademickim, szacowane jest na wyższe o 30 do 40% i to zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Redukcja wynagrodzenia po 60 roku życia jest także zdecydowanie mniejsza dla osób z dodatkowymi studiami podyplomowymi. Indywidualny wskaźnik zwrotu dla osób z tej grupy, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia, przekracza przeciętnie 10%.

NIERÓWNOŚCI PŁACOWE - ROKOWANIA ZBIOROWE - BELGIA - FRANCJA - NIEMCY - SZWECJA - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Shrinking collective bargaining coverage, increasing income inequality: a comparison of the five EU countries / G. Bosch // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 1, s. 57-66, rys. bibliogr.

Kurczenie się zasięgu rokowań zbiorowych, wzrastające nierówności dochodu: porównanie pięciu krajów UE.

Instytucje zbiorowych stosunków pracy, kształtujące poziomy wynagrodzenia pracowników, mogą odgrywać kluczową rolę w zwalczaniu narastających nierówności płacowych. Niniejszy artykuł, wykorzystując odpowiednie ramy analityczne, dokonuje rozróżnienia pomiędzy ochronnym a partycypacyjnym aspektem standardów pracy. Autor analizuje szczegółowo oddziaływanie przypadków niskopłatnego zatrudnienia oraz nierówności dochodów na kształtowanie się systemów rokowań zbiorowych w Belgii, Francji, Niemczech, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W swoich porównaniach koncentruje się na wzajemnych relacjach pomiędzy statutowym poziomem płacy minimalnej,

a systemami rokowań zbiorowych, pokazując, że o ile negocjacje zbiorowe wydają się być efektywniejsze w ograniczaniu nierówności dochodów pracowniczych, to oba typy instytucji wymagają interwencji państwowej, ze szczególnym uwzględnieniem ochrony standardów uczestnictwa w nich, w celu przeciwdziałania postępującej erozji instytucji zbiorowych stosunków pracy jako całości.

Teachers' unions, compensation, and tenure / K.L. West // *Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 294-320, tab. bibliogr.

Wynagrodzenie nauczycieli negocjowane przez związki zawodowe a staż pracy.

W artykule autorka podejmuje temat negocjowanych przez związki zawodowe wynagrodzeń nauczycieli. Zastanawia się, czy dystrykty szkolne w USA, w których obowiązują płace wynegocjowane w ramach rokowań zbiorowych, są korzystniejsze dla nauczycieli ze stażem pracy czy bez niego, w stosunku do wynagrodzeń nauczycieli obu tych kategorii w dystryktach szkolnych, gdzie płacowe rokowania zbiorowe nie są prowadzone. Jak wskazują przeprowadzone analizy, uzwiązkowione dystrykty szkolne, zarówno te z prawną ochroną rokowań zbiorowych, jak i te bez tej ochrony, mają wyższe wskaźniki płacowe w obu badanych grupach pracowniczych niż dystrykty, w których nie są prowadzone negocjacje zbiorowe wynagrodzeń nauczycieli. Jak wynika z badań, poziom przynależności do związków zawodowych nie jest ściśle związany z możliwością negocjowania poziomu płacy w zależności od efektywności, lecz

w zależności od stażu pracy. Przynależność do związków zawodowych wydaje się być najwyższa wśród młodych nauczycieli zwolnionych z powodu niskiej efektywności pracy, w drugiej kolejności dotyczy ona starszych nauczycieli zwolnionych z tego samego powodu.

Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization / H. Siebers, J. van Gastel // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 3, s. 371-391, rys. tab. bibliogr.

Dlaczego emigranci zarabiają mniej: w poszukiwaniu czynników wytwarzających różnice płacowe między krajowcami i migrantami w organizacjach sektora publicznego w Holandii.

W wielu krajach pracownicy imigranci zarabiają mniej niż krajowcy. Ta dziura płacowa nie może być tylko interpretowana jako mniejszy potencjał kapitału ludzkiego i społecznego, jaki reprezentuje ta grupa pracowników, ale także jako niewystarczająca polityka rządu w kwestii zwalczania dyskryminacji. Opierając się na danych ilościowych i jakościowych zgromadzonych w 2010 r., niniejsze studium przypadku komponentu segregacji zawodów w ramach dysproporcji płacowych pracowników imigrantów w holenderskim sektorze publicznym, identyfikuje czynniki sprzyjające takiej sytuacji. znajdują się na niższych poziomach udziału w komunikacji związanej z zatrudnieniem,

a stosowanie społeczno-ideologicznej kontroli pracy, także zwiększa dysproporcje płacowe. Ponadto, pracownicy ci narażeni są na brak wsparcia instytucjonalnego i społecznego, co powoduje zatrudnienie ich na niższych, podległych stanowiskach.

Working from home and the gender gap in earnings for self-employed US Millenials / J. Simon, M. McDonald Way // *Gender Manage*. - 2015, nr 3, s. 206-224, tab. bibliogr.

Praca wykonywana w domu a dysproporcje ze względu na płeć w zakresie zarobków osób zatrudnionych na własny rachunek dla US Millenials.

Artykuł analizuje różnice w zakresie wynagrodzenia osób zatrudnionych na własny rachunek, wykonujących swoją pracę dla US Millenials w domu, z wykorzystaniem łączy internetowych. Do przeprowadzenia analiz wykorzystano Krajowe Długofalowe Badanie Młodych z 1997 r., prowadzone w USA, które pozwala na dokonanie porównań osób pracujących w domu z wykorzystaniem komputera i osób zatrudnionych poza domem, w obu przypadkach na własny rachunek, zarówno kobiet jak i mężczyzn. Dokonano opisów wielu zmiennych charakteryzujących ten typ zatrudnienia wykonywanego w domu, wskazując na specyfikę relacji z pracodawcą, różnice interesów i warunki zatrudnienia, mające swoje odzwierciedlenie w wysokości wynagrodzenia obu płci. Rezultaty przeprowadzonych symulacji wskazują, że praca na własny rachunek

wykonywana w domu, z wykorzystaniem komputera dla danego pracodawcy, wydaje się być gorzej wynagradzana w przypadku kobiet, w porównaniu z mężczyznami.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 23.

Employee value congruence and job attitudes: the role of occupational status / T. Ren, D.J. Hamann // *Pers. Rev.* - 2015, nr 4, s. 550-566, tab. bibliogr.

Akceptacja wartości przez pracownika a stosunek do pracy: rola statusu zawodowego.

Najnowsze badania wskazują na pozytywny wpływ zgodności systemu wartości pracownika z wartościami firmowymi na jego stosunek do pracy, zachowanie i produktywność. Jednakże kilka studiów zajmujących się tym zagadnieniem, analizowało różnice w relacjach pomiędzy zgodnością wartości a stosunkiem do pracy ludzi o odmiennym statusie zawodowym. Celem niniejszego artykułu było przeanalizowanie, w jaki sposób relacje te różnią się w poszczególnych grupach zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem zawodu pielęgniarek różnego szczebla. W studium zawarto też wskazówki dla firm w zakresie adaptacji lepszych systemów korzystania ze spontanicznej motywacji pracowników. W dalszej części pracy zaprezentowano relacje pomiędzy zgodnością wartości własnych i pracy u pielęgniarek zatrudnionych w domach osób

starszych i chorych, w środkowozachodnich stanach USA. Rezultaty badań dowiodły, że tak jak to prezentowano w dotychczasowych studiach, zgodność własnego systemu wartości z wartościami wykonywanej pracy, pozytywnie koreluje z satysfakcją zawodową pielęgniarek i ich oddaniem pracy, a negatywnie z chęcią odejścia z zatrudnienia. Szczególnie silne związki tego rodzaju odkryto u pielęgniarek na niższym szczeblu kariery zawodowej.

Health and well-being of older workers: comparing their associations with effort-reward imbalance and Pressure, Disorganisation and Regulatory Failure / Ph. Bohle [et al.] // *Work Stress.* - 2015, nr 2, s. 114-127, tab. bibliogr.

Zdrowie i dobre samopoczucie starszych pracowników: porównanie ich związków z nierównowagą pomiędzy poziomem wysiłku a wynagrodzeniem i modelem Presja, Dezorganizacja oraz Błąd Regulacji.

Organizacja pracy bardzo wpływa na dobre samopoczucie i zdrowie pracownika. Studium dokonuje porównania pomiędzy nierównowagą poziomu wysiłku i wynagrodzenia (ERI), w modelu Presja, Dezorganizacja oraz Błąd Regulacji (PDR) a zdrowiem i samopoczuciem starszych zatrudnionych osób. W badaniach wzięło udział 714 australijskich pracowników w wieku od 45 do 65 lat (56,3% kobiet), średnia wieku wyniosła 54,6 lat ze średnią godzin pracy w tygodniu 34,7. Analiza regresji hierarchicznej testowała siłę związków pomiędzy ERI, PDR a zdrowiem psychicznym, w kontekście konfliktu życia zawodowego z rodzinnym. Niezależne zmienne zostały pogrupowane

w bloki: charakterystyka demograficzna (wiek i płeć), godziny pracy, ERI i PDR (mierzone z użyciem czterech podskal: presji finansowej, presji wynagrodzenia, dezorganizacji i błędu regulacji). W porównaniu do ERI, podskale PDR mniej różniły się w kontekście konfliktu praca-dom, a więcej w odniesieniu do zdrowia psychicznego. Wyniki analiz wskazują, że PDR stanowi obiecujący model w dalszych badaniach, zawierający elementy organizacji pracy nie obejmowane przez ERI.

The impact of employee perceptions of organizational corporate social responsibility practices on job performance and organizational citizenship behavior: evidence from the Chinese private sector / A. Newman, I. Nielsen, Q. Miao // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 9-10, s. 1226-1242, tab. bibliogr.

Wpływ postrzegania przez pracowników praktyk społecznej odpowiedzialności biznesu na wydajność pracy i organizacyjne zachowania społeczne: dane z chińskiego sektora prywatnego.

W kontekście rosnącego znaczenia społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i jej wpływu na działalność gospodarczą, a także związanej z tym świadomości firm o wpływie ich działań na różne podmioty, autorzy postanawiają przyjrzeć się sytuacji związanej z CSR w Chinach. W szczególności interesowała ich kwestia postrzegania przez pracowników praktyk CSR oraz tego, jak jej percepcja wpływa na główne grupy zainteresowanych podmiotów. Opierając się na teorii tożsamości społecznej, autorzy dowodzili, iż percepcja pracownicza inicjatyw dotyczących CSR i adaptowanych przez

pracodawców, może wzmacniać ich identyfikację z pracodawcą oraz służyć promowaniu przez firmy chińskie większej wydajności oraz odpowiednich zachowań społecznych.

Skupienie uwagi na tych firmach wydawało się pożądane, gdyż mimo iż obecnie chińskie firmy dostrzegają korzyści płynące z inwestowania w CSR, to w ciągu dwóch pierwszych dekad po otwarciu gospodarki chińskiej były dyskredytowane. Z kolei omawiane w artykule studium, oparte o dwie serie danych obejmujących osoby z kilku organizacji ulokowanych w południowo-wschodniej części kraju ukazały, iż percepcja pracownicza CSR w kontekście zainteresowanych podmiotów społecznych i niespołecznych, miała silny wpływ na społeczne zachowania organizacyjne. W przypadku pracowniczej percepcji CSR w kontekście pracowników, klientów i administracji nie odnotowano wpływu na wydajność pracy ani społeczne zachowania organizacyjne.

Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study / M. Birkeland Nielsen, S. Knardahl // *Work Stress.* - 2015, nr 2, s. 128-149.

Czy prześladowanie w miejscu pracy związane jest z osobowością ofiar? Dwuletnie badania perspektywiczne.

Głównym celem artykułu była prezentacja różnorodnych, teoretycznych mechanizmów kształtowania relacji pomiędzy prześladowaniem w miejscu pracy a cechami osobowości ofiar. Kolejnym było określenie krótko i długofalowych związków pomiędzy staniem się ofiarą prześladowania a konkretnymi cechami osobowości w pięcioczynnikowym modelu oraz ustalenie, czy cechy te wpływają na rodzaj i formę prześladowania w kontekście konfliktu ról lub ich niejednoznaczności. Badania przeprowadzono na wybranej próbie 3066 norweskich pracowników. Czas pomiędzy dwoma falami badań wyniósł dwa lata. Wyniki analiz wskazują, iż neurotyczne zachowania ofiar stanowiły najczęstszą cechę prowokującą bezpośrednio do prześladowania. Uwzględniając konflikt ról i ich niejednoznaczność, brak świadomości bycia prześladowanym stanowił

cechę, która długofalowo prowokowała do prześladowań. Również nadmierna uległość i otwartość na terroryzowanie sprzyjała dalszemu prześladowaniu. Badania wskazały jednoznacznie, iż określone cechy osobowości funkcjonują jako czynniki prowokujące do terroryzowania w miejscu pracy.

Job satisfaction among Spanish tax administration employees: a logistic regression analysis / E. Villar-Rubio, J. Delgado-Alaminos, P. Barrilao-Gonzalez // *J. Labor Res*. - 2015, nr 2, s. 210-223, rys. tab. bibliogr.

Satysfakcja zawodowa wśród hiszpańskich pracowników administracji skarbowej: logistyczna analiza regresywna.

Celem studium było zidentyfikowanie czynników determinujących poziom satysfakcji zawodowej personelu hiszpańskiej administracji skarbowej oraz ocena wpływu każdego z tych czynników na ogólny poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. W celu osiągnięcia założonego celu, przeprowadzono badanie 140 członków wspomnianej kadry administracyjnej. Zgodnie z zasadami działania modelu regresji logistycznej, wykorzystującej wyniki przeprowadzonych badań, zauważono, że zmiennymi wpływającymi w znaczący sposób na satysfakcję zawodową okazały się: płeć, poczucie pracownika o wartości swojej pracy, autonomia zawodowa, udział w podejmowaniu decyzji w pracy, właściwy przydział obowiązków oraz wypełnianie oczekiwań zawodowych.

Ten ostatni czynnik okazał się najistotniejszy w ramach symulacji w skonstruowanym przez autorów pracy modelu.

Mastery-approach and mastery-avoidance goals and their relation with exhaustion and engagement at work: the roles of emotional and instrumental support / P. Marijn Poortvliet, F. Anseel, F. Theuwis // *Work Stress.* - 2015, nr 2, s. 150-170, tab. bibliogr.

Podejście mistrzowskie i mistrzowskie unikanie realizacji celów i ich związek z wyczerpaniem i zaangażowaniem w pracę: role emocjonalnego i instrumentalnego wsparcia.

Artykuł omawia wyniki dwóch międzysektorowych studiów, badających stosunek pracowników do wykonywanych zadań. Wskazują one, iż pracownicy mający mistrzowskie podejście do realizowanych celów (perfekcjoniści, pragnący osiągać większa wydajność niż inni), są bardziej zaangażowani w wykonywaną pracę. W przeciwieństwie do wspomnianej wyżej grupy pracowników, osoby nie mające podejścia perfekcjonisty (pragnące tylko wykonać dane zadanie nie gorzej od innych), wydają się być bardziej wyczerpane pracą i zdemotywowane. Związki te tłumaczono niskimi, w pierwszym przypadku, i wysokimi w drugim, poziomami wsparcia emocjonalnego.

Rezultaty analiz ujawniają także, iż pracownicy o podejściu mistrzowskim mają tendencję do inwestowania w swoje społeczne środowisko pracy, tworząc instrumentalne relacje wzajemnej wymiany. Takie związki wydają się być funkcjonalne dla efektywności wykonywania zadań, stąd większe zaangażowanie tej grupy zatrudnionych w pracę. Z kolei ci pracownicy, którzy mają odmienne podejście, chcący tylko wykonać dane zadanie tak dobrze jak inni, wycofują się zazwyczaj ze społecznej struktury środowiska pracy, czym należy tłumaczyć odczuwany przez nich brak emocjonalnego wsparcia, narastanie zmęczenia i zniechęcenia pracą. Na zakończenie zostały omówione wyniki badań, w odniesieniu do zwalczających się interesów, w ramach społecznych mechanizmów wynikających z podejścia do osiąganych celów.

Women doctors, on working with each other / U. Jogulu, L. Vijayasingham // *Gender Manage.* - 2015, nr 2, s. 162-178, rys. bibliogr.

Kobiety lekarze, wzajemna współpraca.

Prezentowane studium badawcze miało na celu zanalizowanie sposobów postrzegania i rodzajów doświadczeń kobiet lekarzy w kwestii ich współpracy ze sobą w jednym zakładzie pracy. Z powodu braku jakiejkolwiek literatury w tym przedmiocie, niniejsza praca ma charakter prekursorski. Przeprowadzono wywiady z 12 kobietami lekarzami, zatrudnionymi w publicznych szpitalach w Australii, dotyczące ich doświadczeń, poglądów, komfortu i dyskomfortu współpracy z innymi kobietami lekarzami w jednym miejscu pracy. Uzyskane rezultaty pozwoliły na dokonanie wglądu w postrzeganie i doświadczenia kobiet lekarzy, podkreślając kilka konstruktywnych i negatywnych aspektów pracy z innymi kobietami lekarzami. Wyłaniające się z wywiadów społeczne i psychologiczne„stereotypy" bycia kobietą i bycia „kobietą lekarzem" oraz kwestie kulturowe i środowiskowe (fraternizacja zawodu) ukazały to środowisko w pełnym wymiarze.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

The health consequences of adverse labor market events: evidence from panel data / J.C. Maclean [et al.] // *Ind. Relat.* - 2015, nr 3, s. 478-498, tab. bibliogr.

Konsekwencje zdrowotne niekorzystnych wydarzeń na rynku pracy: przykłady z badań panelowych.

Prezentowane studium bada związki pomiędzy niekorzystnymi, w ocenie pracowników, wydarzeniami w zatrudnieniu (problemy ze współpracownikami, zmiany pracy, kłopoty finansowe wynikające z zatrudnienia gorszej jakości) a ich samopoczuciem i zdrowiem. Autorzy poddają analizom długookresowe dane, pochodzące z Krajowego Badania Epidemiologicznego Nadużywania Alkoholu i Związanych z Tym Zjawiska, przeprowadzonego w Wielkiej Brytanii. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, iż problemy ze współpracownikami, zmiany miejsca zatrudnienia oraz kłopoty finansowe są to czynniki ściśle powiązane z odpowiednio: o 3,1% (3,3%), 0,9% (0,2%) i 4,5% (5,1%) pogorszeniem się zdrowia psychicznego wśród mężczyzn (kobiet). Zaobserwowane relacje wydają się dla obu płci słabsze, w odniesieniu do zdrowia fizycznego zarówno w nasileniu, jak i skali.

The impact of worker's age on the consequences of occupational accidents: empirical evidence using Spanish data / R. Bande, E. López-Mourelo // *J. Labor Res.* - 2015, nr 2, s. 129-174, rys. tab. bibliogr.

Wpływ wieku pracownika na konsekwencje wypadków zawodowych: dowody empiryczne na podstawie danych z Hiszpanii.

Artykuł analizuje wpływ wieku pracownika na konsekwencje wypadków zawodowych. Wykorzystując dane z Hiszpańskiej Statystyki Wypadków Przy Pracy za lata 2004––2010, sporządzono model analityczny wpływu wieku pracownika na prawdopodobieństwo odniesienia poważnych obrażeń w wyniku ciężkiego lub śmiertelnego wypadku przy pracy. W celu dokonania oceny wpływu wieku na długość zwolnienia chorobowego wynikającego z wypadku przy pracy, zastosowano model badawczy długości trwania skutków niekorzystnego wydarzenia w pracy. Przeprowadzone analizy wskazują, iż prawdopodobieństwo doznania poważnych obrażeń lub śmierci w konsekwencji zaistnienia wypadku przy pracy, podobnie jak długość zwolnienia chorobowego z tego

tytułu, zwiększa się wraz z wiekiem pracownika, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy oraz typem ryzyka zawodowego na jakie jest on narażony. Z perspektywy polityki pracodawcy, istotne decyzje o przesunięciu wieku emerytalnego, wymagają dodatkowych konsultacji i podjęcia kroków. W takim przypadku należy rozważyć przesunięcie pracownika na inne bezpieczniejsze stanowisko pracy, w celu zminimalizowania ryzyka dla zdrowia i życia wynikającego z jego wieku.

The relationship between safety-production conflict and employee safety outcomes: testing the impact of multiple organizational climates / L. Jiang, T. M. Probst // *Work Stress.* - 2015, nr 2, s. 171-189, rys. tab. bibliogr.

Związki pomiędzy konfliktem na linii bezpieczeństwo pracy-produktywność a wskaźnikami bezpieczeństwa pracownika: testowanie wpływu złożonych klimatów organizacyjnych.

Badania nad bezpieczeństwem pracownika zdominowały studia nad wpływem klimatu firmy w zakresie bezpieczeństwa. Inne rodzaje klimatów (klimat usług, klimat produktywności) mogą także, zdaniem autorów, mieć duży wpływ na poziom bezpieczeństwa pracowników, a jakże rzadko stanowią przedmiot refleksji badaczy. Niniejsze studium podejmuje to zagadnienie, stawiając pytania o to, w jaki sposób różnorodne klimaty organizacyjne, mogą oddziaływać równocześnie na stosunek pracownika do bezpieczeństwa w miejscu zatrudnienia oraz jego zachowania w tym zakresie. Do badań wykorzystano wielopoziomowe dane, zebrane wśród pracowników transportu publicznego.

Wskazują one, iż konflikt pomiędzy bezpieczeństwem a produktywnością, negatywnie wpływa na zachowania pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa, zwłaszcza zachowanie ostrożności w zakresie wypadków przy pracy. Pozytywny klimat w zakresie usług dla klienta zmniejsza negatywne skutki tego konfliktu. Relacje te są szczególnie silne w zespołach pracowniczych, w których panuje klimat wysokiej produktywności (np. tam, gdzie przykłada się wagę do punktualności wykonania zadań).

What determines employer accommodation of injured workers? The influence of workers' compensation costs, state policies, and case characteristics / E. Todd Bronchetti, M.P. McInerney // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 3, s. 558-583, rys. tab. bibliogr.

Co determinuje przystosowanie przez pracodawców miejsc pracy dla pracowników poszkodowanych w wypadkach przy pracy? Wpływ kosztów zasiłków, polityki państwa i charakterystyka poszczególnych przypadków.

Opisując stan przystosowania przez pracodawców miejsc pracy dla poszkodowanych w wypadkach przy pracy, współczesna literatura przedmiotu nie podejmuje zagadnienia czynników determinujących to przystosowanie oraz przyczyn, dla których utrzymuje się w tym zakresie tendencja wzrostowa. W niniejszym studium, autorzy podejmują się określenia wspomnianych determinant przystosowania miejsca pracy, oceniając wpływ kosztów rekompensat dla poszkodowanych pracowników, charakterystykę rynku pracy w tym zakresie, ustawodawstwo krajowe w USA dotyczące tego zagadnienia, profile firm, typy poszkodowanych pracowników oraz formy ich niepełnosprawności.

Wykorzystując dane z poziomu poszczególnych stanów na temat wypadków przy pracy, autorzy ujawniają, że wszystkie badane czynniki mają wpływ na poziom przystosowania przez pracodawcę miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych w rezultacie wypadku przy pracy, ale oddziaływania te tylko w jednej piątej wyjaśniają gwałtowny wzrost w zakresie chronionych miejsc pracy, jaki obserwuje się w ostatnim czasie w USA. Analizując dane o poszkodowanych w wypadkach przy pracy zatrudnionych z NLSY79 oraz HRS, autorzy studium opisują konkretne przypadki przystosowania przez konkretnych pracodawców miejsc pracy dla tych poszkodowanych.

VII. PRAWO PRACY

The economic crisis and labour law reform in Italy / A. Pizzoferrato // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 187-205.

Kryzys ekonomiczny a reforma prawa pracy we Włoszech.

Artykuł analizuje reformy prawa pracy wprowadzane w ostatnich latach we Włoszech, szczególną uwagę autor koncentruje na dwuznacznej relacji pomiędzy zwalczaniem kryzysu ekonomicznego a wymogami Unii Europejskiej. Pomiędzy 2007 a 2013 rokiem PKB w Italii obniżył się o 8,7%, a przeciętny na głowę mieszkańca spadł o ok. 10%. Od początku reformy, znacząca poprawa w kategoriach zarówno ogólnoekonomicznych jak i zatrudnienia, wydawała się trudna do osiągnięcia. Stanowiło to główny przedmiot troski europejskich instytucji, kładących nacisk na potrzebę reformy strukturalnej rynku pracy. Rząd włoski został zmuszony do skoncentrowania się na kwestiach ochrony zatrudnienia w swoich działaniach legislacyjnych, podczas gdy akcje w kierunku publicznych inwestycji na rzecz zwiększenia zatrudnienia i dochodu, miały charakter raczej ekstensywny ze względu na niewystarczające zasoby budżetowe i konieczność ominięcia

dalszego zwiększania wydatków publicznych. Niniejszy artykuł omawia przyjęcie w lutym 2015 r. przez centrolewicowy rząd Renziego dekretu wprowadzającego dalszą reformę rynku pracy, nowe formy terminowych kontraktów zatrudnienia, z wyższymi poziomami ochrony ekonomicznej przeciwko niesprawiedliwym zwolnieniom. Pracę zamyka konkluzja zawierająca analizę implikacji dekretu w dziedzinie bezpieczeństwa zatrudnienia.

CZAS PRACY - PRACOWNIK STARSZY - UNIA EUROPEJSKA GBP eng

Rethinking working time to support older workers / A. Blackham // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 119-140, tab.

Ponowna refleksja nad czasem pracy w kontekście wsparcia starszych pracowników.

Elastyczne ramy czasu pracy mogą sprzyjać promocji i wsparciu zatrudnienia starszych pracowników, pomagając przedłużyć w istocie ich życie zawodowe. Jednakże, istniejące obecnie uregulowania prawne dotyczące czasu pracy cechują się znacznymi ograniczeniami, a zarządzanie czasem pracy pozostawiono właściwie pracodawcy. W rezultacie, ustawodawstwo w tej kwestii ma ograniczone w praktyce oddziaływanie w krajach członkowskich Unii Europejskiej. W związku z tym, zdaniem autora artykułu, rodzi się potrzeba ponownego rozważenia, w jaki sposób praktyka w zakresie zatrudnienia i organizacji czasu pracy może być lepiej dopasowana do nowoczesnych doświadczeń w dziedzinie pracy i starzenia się populacji. Autor pracy, opierając się na danych jakościowych pochodzących z 17 przeprowadzonych wywiadów z ekspertami z dziedziny

zatrudnienia starszych osób w Wielkiej Brytanii, dokonuje oceny praktycznego wykorzystania teorii dotyczących elastycznego czasu pracy prezentowanych w literaturze przedmiotu. Dowodzi on pokrótce, iż pomysły i koncepcje związane z elastyczną organizacją czasu pracy, są trudne do realizacji w zindywidualizowanym modelu czasu pracy w Wielkiej Brytanii. Dlatego konieczne wydaje się przemyślenie sposobu, w jaki określone podejścia do regulacji czasu pracy, można przełożyć na rozsądne i praktyczne reformy, efektywnie godzące interesy zarówno pracowników, jak i pracodawców.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 61.

Fragmentation in Social Security Old-Age Benefit Provision in China / T. Chen, J.A. Turner // *J. Aging Soc. Policy*. - 2015, nr 2, s. 107-122, tab. bibliogr.

Podziały w ramach regulacji zasiłku z zabezpieczenia społecznego dla osób starszych w Chinach.

Aktualnie, w wielu krajach na świecie większość pracowników jest objęta programem zasiłków z krajowego zabezpieczenia społecznego, który stosuje się w jednakowy sposób we wszystkich częściach tych krajów. Chiny stanowią przykład takiego państwa, w którym zasiłki dla osób starszych (emerytury) wypłacane z zabezpieczenia społecznego, funkcjonują na wysoce zróżnicowanych zasadach. Niniejszy artykuł dokumentuje stopnie tych podziałów. Omawia zarówno kwestie dotyczące pytań, dlaczego taka sytuacja ma miejsce, a także wpływ tego rodzaju zróżnicowania na poziom wypłacanych świadczeń, koncentrując się na wariacjach w zakresie hojności poszczególnych typów zasiłków oraz metodach ich obliczania. Jak wskazują analizy, zasada podziału zasiłków wpływa niekorzystnie na poziom świadczeń w każdym z miast w Chinach.

Nowy Krajowy System Emerytur Rolniczych poprawia bezpieczeństwo i wyrównuje poziom świadczeń emerytalnych dla pracowników wiejskich, nadal jednak istnieją znaczące różnice w zakresie zasiłków emerytalnych dla pracowników miejskich i wiejskich w tym kraju.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 7, 24.

The crisis imperative, reform dynamics and rescaling in Greece and Portugal / M. Petmesidou, M. Glatzer // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2015, nr 2, s. 158-181, tab. bibliogr.

Imperatyw kryzysu, dynamika reform a odnowa gospodarki w Grecji i Portugalii.

W artykule autorzy dokonują porównania dynamiki reform państwa socjalnego oraz procesów odnowy gospodarki i restrukturyzacji, zachodzących na przestrzeni ostatnich kilku lat w Grecji i Portugalii. Praca została podzielona na pięć głównych części. Po części wstępnej, kolejny rozdział poświęcono systemowi zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej i polityki rynku pracy w tych dwóch krajach, w latach przed kryzysem ekonomicznym. Trzecia część pracy zawiera krótkie spojrzenie na kryzys oraz presję ze strony UE na dokonanie strukturalnego dostosowania. Czwarty rozdział omawia opcje polityczne i wyniki dotychczasowych reform w trzech obszarach polityki, wskazując na interakcję wewnętrznych i zewnętrznych czynników wpływających na reformę państwa socjalnego oraz wyzwania i ograniczenia okresu pokryzysowego.

Family structure and quality of life of elders in rural China: the role of the new rural social pension / H. Liu [et al.] // *J. Aging Soc. Policy*. - 2015, nr 2, s. 123-138, rys. tab. bibliogr.

Struktura rodziny a jakość życia osób starszych na terenach wiejskich w Chinach: rola nowej emerytury socjalnej.

Wykorzystując dane z 2011 r., pochodzące z badań przeprowadzonych w dystrykcie Ankang prowincji Shaanxi w Chinach, autorzy analizują ochronne działanie Nowej Wiejskiej Emerytury Socjalnej (NRSP), w zakresie podnoszenia jakości życia starszych pracowników na terenach wiejskich oraz moderujący efekt tej ustawy na związki pomiędzy strukturą rodziny a jakością życia. Jak wskazują analizy, NRSP jest postrzegany jako mechanizm poprawiający znacząco jakość życia starszych pracowników na obszarach wiejskich, a poziom poprawy życia różni się w obrębie poszczególnych badanych podgrup. W porównaniu z osobami starszymi, które mają przynajmniej jednego syna, jakość życia osób bezdzietnych lub mających tylko jedno dziecko, jest znacząco

niższa. NRSP oddziałuje najkorzystniej na jakość życia osób starszych posiadających jedno dziecko. Ponadto w badaniach zauważono, związki pomiędzy NRSP a różnorodnymi obliczami jakości życia osób starszych na obszarach wiejskich, w zależności od ich sprawności fizycznej i umysłowej.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 42, 43.

Alternative labour protection movements in the United States: reshaping industrial relations? / J. Fine // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 1, s. 15-26 bibliogr.

Alternatywne ruchy ochrony pracowników w USA: przekształcanie stosunków pracy?

Stany Zjednoczone Ameryki Północnej są jednym z najbardziej rozwiniętych gospodarczo krajów na świecie, który doświadcza, w ostatnich dziesięcioleciach, stopniowego spadku aktywności i liczebności tradycyjnych związków zawodowych oraz rokowań zbiorowych. Artykuł opisuje, w jaki sposób działające formalnie dotychczas instytucje zbiorowych stosunków pracy w tym kraju, wyrosły na fundamentach „standardowych" form zatrudnienia i relacji zawodowych i jak przez długi czas ulegały one stopniowej erozji przez restrykcyjne ustawodawstwo oraz silną opozycję ze strony pracodawców. W tym czasie rozwinęły się i zaczęły dominować alternatywne formy zatrudnienia w warunkach poniżej przyjętych dotychczas standardów pracy. Nastąpiła marginalizacja dotychczasowych form regularnego zatrudnienia, dokonując przekształcenia

obrazu tradycyjnego rynku pracy w USA i prowadząc do spontanicznego powstawania społecznych, oddolnych inicjatyw – ruchów ochrony pracowników nieregularnych wykorzystujących nowe, wysoce innowacyjne strategie, takie jak np. „centra pracownicze". Zmusiły one formalne związki zawodowe i organizacje pracownicze w tym kraju do wprowadzenia zmian w wyznaczaniu swoich celów i form aktywności.

Neue Migrationsdynamiken und Folgerungen für gewerkschaftliche Politiken / L. Pries, K. Shinozaki // *WSI Mitt.* - 2015, nr 5, s. 374-382 bibliogr.

Nowa dynamika migracji i następstwa dla polityki związków zawodowych.

Patrząc z perspektywy historycznej związki zawodowe na całym świecie, w swojej polityce reprezentowania interesów pracowniczych, skupiały się na kwestiach krajowych, podczas gdy sprawy związane z migracjami odgrywały w ich działalności znacznie mniejszą rolę. Również w Niemczech związki zawodowe podchodziły do zagadnienia migracji pracowniczych z dużą rezerwą. Tymczasem zmieniająca się sytuacja w zakresie migracji pracowniczych, które odnotowują duży wzrost dynamiki i znaczenia w zglobalizowanym świecie kapitalistycznym sprawia, że pojawiają się wątpliwości co do słuszności tej polityki, zwłaszcza, że coraz więcej osób świadczy pracę przekraczającą granice a wewnątrz europejska swoboda przemieszczania się pracowników jest zdefiniowana w prawie europejskim. Zachęciło to badaczy do zapoznania się z aktualną dynamiką migracji pracowniczych oraz podjęcia próby rozpoznania dylematów związków

zawodowych, wobec tego zagadnienia. Omawiając dotychczasowy stosunek związków zawodowych wobec zjawiska migracji pracowniczych, autorzy wskazują na zmieniające się postawy związków zawodowych, czego wyrazem są chociażby omawiane w artykule projekty „Faire Mobilität i MigrAr", które pokazywały sposób, w jak reagują one na nowe wyzwania.

Shaping the future of industrial relations in the EU: ideas, paradoxes and drivers of change / M. Keune // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 1, s. 47-56 bibliogr.

Kształtowanie przyszłości stosunków pracy w UE: idee, paradoksy i kierunki zmian.

Autor dowodzi, że przyszłe stosunki pracy w Unii Europejskiej będą się kształtowały pod wpływem wzajemnego przenikania się trzech paradoksów obserwowanych na współczesnych rynkach pracy: dynamiki, aktywności związkowej oraz polityki Unii. Pierwszy ze wspomnianych paradoksów dotyczy wzrastającej indywidualizacji stosunków pracy przy jednoczesnej fikcyjnej „indywidualnej autonomii" oraz wzrastającej zależności rynku pracy oraz marginalizacji nieregularnego zatrudnienia. Drugi paradoks to obniżanie się jakości pracy wraz ze wzrastającą potrzebą ochrony nieregularnych pracowników przy ich niskim poziomie przynależności do związków zawodowych i niemożności znalezienia przez związki właściwych strategii przeciwdziałania spadającej liczebności członków. Ostatni, trzeci paradoks dotyczy aktualnej tendencji polityki

Unii, kładącej nacisk na utrzymywanie standardów warunków pracy, wbrew innym programom Unii wdrażającym strategie alternatywnego, nieregularnego, elastycznego zatrudnienia niemogącego sprostać wymogom tych standardów.

The shifting boundaries of industrial relations: insights from South Africa. / E. Webster // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 1, s. 27-36 bibliogr.

Przesunięte granice stosunków pracy: spostrzeżenia z Afryki Południowej.

W okresie po zwalczeniu zjawiska apartheidu w RPA, dotychczasowe stosunki pracy w tym kraju, w rezultacie szerokiej fali zbiorowych protestów odzwierciedlających wyzwania przed jakimi stanęła większość systemów zbiorowych stosunków pracy na świecie wyznaczając kierunki przekształcenia dotychczasowych form reprezentacji pracowniczej w najbliższej przyszłości, uległy gwałtownym zawirowaniom. Tradycyjne związki zawodowe nie były w stanie dostosować się do zmian w postaci marginalizacji regularnego zatrudnienia, narastających nierówności na rynku pracy oraz ubóstwa i nie stworzyły skutecznych strategii ochrony praw pracowniczych, zwłaszcza dla pracowników nie należących do organizacji związkowych. W tym czasie globalizacja gospodarki światowej podwaliny do rozwoju nowych form organizacji i instytucjonalizacji pracy. Wnioski, które można wyciągnąć z przemian stosunków pracy w RPA,

zdaniem autora, determinują sposoby, na jakie strony reprezentujące świat pracy będą odpowiadać na zjawisko marginalizacji nieregularnych pracowników i tworzyć strategie ochrony ich praw w nowej rzeczywistości rynku pracy.

Three scenarios for industrial relations in Europe / R. Hyman // *Int. Labour Rev*. - 2015, nr 1, s. 5-14 bibliogr.

Trzy scenariusze zbiorowych stosunków pracy w Europie.

Autor pracy opisuje trzy scenariusze spodziewanego rozwoju zbiorowych stosunków pracy w Europie. Po pierwsze, prezentuje najbardziej realistyczną wizję przewidującą erozję aktualnych systemów krajowych zbiorowych stosunków pracy oraz warunków zatrudnienia zgodnie z kształtującymi się dzisiaj tendencjami w tym zakresie. Druga koncepcja zakłada, że „elitarna reforma" obecnych systemów stosunków zawodowych doprowadzi do przeorganizowania zbiorowych stosunków pracy i wprowadzenia ochrony pracowników zgodnie z założeniami kalendarza idealnej polityki społecznej, to jest pogodzenia wagi wymogów finansowych i globalnej konkurencji. Trzeci, ostatni scenariusz rozwoju stosunków pracy koncentruje się na analizie przeciwnych do obecnych tendencji w zakresie mobilizacji, strategii działania i zwalczania wyzwań przez

związki zawodowe, przezwyciężających ich tradycyjne formy aktywności, hamujących ich przystosowanie do zmieniających się form zatrudnienia i organizacji pracy.

Workers and social movements of the developing world: time to rethink the scope of industrial relations? / R. Sen, Ch.-H. Lee // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 1, s. 37-45 bibliogr.

Pracownicy a ruchy społeczne w krajach rozwijających się: czas przemyślenia zakresu stosunków pracy?

W świetle aktualnych tendencji zmniejszania się roli i liczebności związków zawodowych w krajach rozwiniętych gospodarczo, autor artykułu omawia wzorce uruchamiania ruchów wzmacniających ochronę pracowników w krajach rozwijających się w Azji, przeciwdziałających tym trendom, wywołanych głównie przez globalizację gospodarki światowej. Prezentuje on przykład Chin oraz różnorodne formy protestu organizacji reprezentacji społecznych w Indiach, które mają na celu wzmocnienie ochrony pracowników zmarginalizowanych, wykonujących nieregularne formy pracy. W dalszych rozważaniach zawartych w artykule na temat kształtującego się na nowo oblicza zbiorowych stosunków pracy w krajach azjatyckich, autor sugeruje, że w przyszłości będą

one w dużej mierze zależeć od interakcji działań reformatorskich podejmowanych w tych krajach i odpowiadającym na nie oddolnym ruchom społecznym ochrony pracowników, wypełniających aktualną pustkę po dużych organizacjach związkowych o tradycyjnej formie.

INDEKS ALFABETYCZNY

Anseel F. 51

Baert S. 29
Baierl A. 22
Baird M. 19
Bande R. 54
Barrett R. 36
Barrilao-Gonzalez P. 50
Beck V. 32
Beham B. 22
Benn S. 26
Birkeland Nielsen M. 49
Blackham A. 58
Bohle P. 47
Bosch G. 42
Buddelmeyer H. 23

Chen T. 59
Cooper R. 19
Crawshaw J. R. 34

Davoine E. 6
Delgado-Alaminos J. 50
Dietza J. 17

Edgar F. 25
Evans S. 30

Findlay A. 11
Fine J. 62
Formánková L. 21

Galgoczi B. 2
Game A. 34
Gastel J. van 44
Geare A. 25
Gindling T.H. 38
Glatzer M. 60

Halvorsen B. 14
Hamann D. J. 46
Handa R. 18
Hirsch B.T. 39
Höhne J. 3
Hyman R. 66

Jamali D. 10
Jiang L. 55
Jogulu U. 52

Kaufman B.E. 39
Kempkens K. 5
Keune M. 64
Kingston G. 7
Knardahl S. 49
Křižková A. 21
Kulik C. T. 14
Kulkarni M. 31, 37

Lee Ch.-H. 67
Lee K. 33
Lengnick-Hall M.L 31
Leschke J. 2
Liu H. 61
López-Mourelo E. 54
Loretto W. 20
Loudoun R. 27

Maclean J. C. 53
Maden C. 12
Mallett O. 15
Marijn Poortvliet P. 51
Martin A. 26
Martinez P. G. 31
McCollum D. 11
McDonald Way M. 45
McGinnity F. 7
McInerney M.P. 56
McVicar D. 23
Miao Q. 48
Moreira A. 4
Morikawa M. 41
Mossaad N. 38

Naguib R. 10
Newman A. 48
Nielsen I. 48

O'Connell P. J. 7
O'Kane P. 25

Petmesidou M. 60
Pizzoferrato A. 57
Poelmans S. 22
Pries L. 63
Probst T.M. 55

Rathi N. 33
Ravasi C. 5
Ren T. 46

Salamin X. 6
Schreurs B. 40
Schulze Buschoff K. 3
Scullion H. 37
Sell S. 13
Sen R. 67
Shinozaki K. 63
Shortland S. 9
Siebers H. 44
Simon J. 45
Singh B. 18

Tang G. 28
Teo S.T.T. 26
Theuwis F. 51
Tlaiss H. 16
Todd Bronchetti E. 56
Townsend K. 27

Trejos J.D. 38
Treuren G.J.M. 14
Turner J.A. 59

Vickerstaff S. 20
Vijayasingham L. 52
Villar-Rubio E. 50

Wagner I. 1
Wapshott R. 15
Warren T. 24
Webster E. 65
West K.L. 43
Williams G. 32
Wooden M. 23

Zavodny M. 8
Zelenska T. 39
Zikic J. 35

Indeks kosztów pracy
2012 = 100

Kraj	2013	2014	2015
Austria	102,0	104,6	107,8
Belgia	101,7	102,7	102,9
Bułgaria	103,0	109,2	116,6
Cypr	99,8	95,4	94,0
Czechy	101,3	102,7	105,9
Dania	101,0	101,8	103,4
Estonia	104,8	112,3	118,0
Finlandia	101,4	103,2	104,9
Francja	99,7	101,2	102,7
Grecja	91,0	90,5	92,7
Hiszpania	100,4	100,8	101,8
Holandia	102,1	102,8	103,8
Irlandia	100,0	99,9	100,2

cd. **Indeks kosztów pracy**
2012 = 100

Kraj	2013	2014	2015
Litwa	104,1	107,7	113,7
Łotwa	104,1	110,2	118,2
Luksemburg	102,4	105,4	106,6
Malta	104,2	104,9	107,3
Niemcy	101,9	102,6	105,6
Polska	101,4	104,7	109,0
Portugalia	101,8	99,7	100,6
Rumunia	103,7	108,9	116,3
Słowacja	103,1	106,7	110,7
Słowenia	96,9	99,4	101,7
Szwecja	101,3	103,4	105,8
W. Brytania	100,3	101,9	104,6
Węgry	101,7	104,4	108,3
Włochy	101,2	101,6	102,6

Źródło: Eurostat

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