



GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

**NIETYPOWE
FORMY ZATRUDNIENIA
I ORGANIZACJI PRACY
1990–2000**

79

BIBLIOGRAFIE



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0044294

101
6

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

NIETYPOWE FORMY ZATRUDNIENIA I ORGANIZACJI PRACY

1990–2000
(literatura polska i obca w wyborze)

Oprac. Anna Radwańska

WARSZAWA 2001

D.45/02

GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

00-496 Warszawa
ul. Nowy Świat 11/13
tel./fax 629-96-33
629-40-49

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

44294



15.02.02

Atypical employment
and
new forms of work organization
1990-2000
(selected Polish and foreign literature)

*bibliografia specjalna
praca i organizacja
stosunek pracy*

SPIS TREŚCI

Przedmowa	V
Wykaz skrótów tytułów czasopism i wydawnictw ciągłych	VII
Objaśnienia skrótów nazw instytucji wydawniczych	X
Wykaz skrótów	XI
Wykaz symboli	XI

Spis bibliograficzny

I. Szczególne stosunki pracy	1
1. Zatrudnienie pracownicze	1
a. Stosunek pracy na podstawie mianowania, powołania i wyboru	1
b. Pragmatyki służbowe	8
2. Zatrudnienie niepracownicze	9
a. Umowy cywilnoprawne	9
1/ Zagadnienia ogólne	9
2/ Umowa o pracę nakładczą	12
3/ Umowa zlecenia	13
4/ Umowa o dzieło	17
5/ Umowa agencyjna	18
6/ Umowy o zarządzanie (kontrakty menedżerskie)	20
b. Penalne stosunki pracy (ludzie skazani)	25
c. Ustrojowe stosunki pracy	27
d. Wolontariat	29
II. Nowe formy organizacji pracy	30
1. Zagadnienia ogólne	30
2. Praca w niepełnym wymiarze	34
3. Umowy terminowe	45
4. Grupowa organizacja pracy	53
5. Zatrudnienie trójstronne	56
6. Samozatrudnienie	59
7. Telepraca	61
8. Zadaniowy czas pracy	70
9. Elastyczny czas pracy	71
Indeks alfabetyczny	79
Wykaz haseł przedmiotowych	85

PRZEDMOWA

Zmiany zachodzące w życiu społecznym i gospodarczym, które wpływają na przekształcenia w dziedzinie organizacji pracy, powodują konieczność dostosowania do nich istniejących regulacji prawnych oraz znajomości powstających nowych teorii i praktyk.

Prezentowana bibliografia stawia sobie za cel przegląd literatury polskiej i obcej związanej z prawem pracy, dotyczącej nietypowych (nowych) form zatrudnienia oraz różnych form organizacji pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii organizacji czasu pracy.

Materiał zebrany w oparciu o kartoteki, wydawnictwa informacyjne i bazy danych znajdujące się w GBPiZS, usystematyzowany został w dwóch głównych działach z zastosowaniem podziałów pierwszego i drugiego stopnia. Pierwszy z nich zawiera głównie literaturę polską z dziedziny prawa pracy odnoszącą się do problematyki stosunku pracy. Dział drugi zawiera literaturę polską i obcą, nie ograniczającą się do aspektu prawnego, skupiającą się na nowych formach organizacji pracy. Niektóre z nich pojawiały się już w okresach wcześniejszych (np. praca w niepełnym wymiarze, elastyczny czas pracy), ale ze względu na wzrost zainteresowania tymi formami, postanowiono włączyć literaturę ich dotyczącą w niniejszą bibliografię.

Bibliografia rejestruje zarówno wydawnictwa zwarte, jak i artykuły z czasopism z lat 1990–2000. Opisy pozycji zagranicznych pochodzą w większości z Przeglądu Dokumentacyjnego wydawanego przez GBPiZS.

Zebrany materiał liczy 467 pozycji. Pozycje z literatury zagranicznej zaopatrzone są w obszerne adnotacje treściowe. W obrębie poszczególnych działów i podziałów zastosowano układ alfabetyczny. W dziale dot. stosunku pracy na podstawie mianowania, powołania i wyboru wyodrębniono publikacje dotyczące pracowników samorządowych (s. 6), w dziale zawierającym literaturę na temat umów zlecenia pozycje na temat aspektu ubezpieczeniowego pracujących na tej zasadzie (s. 15), a w dziale poświęconym umowom terminowym pozycje dot. pracy dorywczej i sezonowej (s. 46) oraz zatrudnienia na czas określony (s. 48).

Przy poszczególnych działach, ściśle ze sobą związanych, zastosowano odsyłacze międzydziałowe, w innych przypadkach stosowano odsyłacze prowadzące do konkretnej pozycji zarejestrowanej w innym dziale.

Opis pozycji bibliograficznych jest uproszczony i zawiera niezbędne elementy identyfikujące daną publikację. Bibliografię uzupełniają wykazy skrótów tytułów czasopism, instytucji wydawniczych, skrótów i symboli, indeks alfabetyczny oraz wykaz haseł przemiotowych.

Warszawa, listopad 2001 r.

WYKAZ SKRÓTÓW TYTUŁÓW CZASOPISM
I WYDAWNICTW CIĄGLYCH

- Acta Univ. Wratisl., Prz. Prawa* – Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa
Arb. Arb.r. – Arbeit und Arbeitsrecht
Arb. Beruf – Arbeit und Beruf
Arb. Recht – Arbeit und Recht
Arb. Soz.polit. – Arbeit und Sozialpolitik
Arb. Wirtsch. – Arbeit und Wirtschaft
Asocjacje
Atest – Atest. Ochrona Pracy
Aux. Soc. – Auxilium Sociale. Wsparcie Społeczne
Bez Granic – Bez Granic : magazyn europejski
Biul. Służ. Cyw. – Biuletyn Służby Cywilnej
Bundesarbeitsblatt
Casus
Comp. Labor Law – Comparative Labor Law Journal [od 1998 r. pt. Comparative Labor Law and Policy Journal]
Computerworld
Droit Soc. – Droit Social
Dz. U. – Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
Dz. Urz. ZUS – Dziennik Urzędowy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
Educ. Ouvr. – Education Ouvrière
Ekon. Organ. Przeds. – Ekonomia i Organizacja Przedsiębiorstwa
Empl. Relat. – Employee Relations
Employ. Gaz. – Employment Gazette
Ergonomia
Eur. Ind. Relat. Rev. – European Industrial Relations Review
Fortschr. Betr.führ. Ind. Eng. – Fortschrittliche Betriebsführung und Industrial Engineering
Gaz. Bank. – Gazeta Bankowa
Gaz. Praw. – Gazeta Prawna
Gaz. Samorz. Admin. – Gazeta Samorządu i Administracji : pismo gmin, powiatów, województw
Gaz. Wybor. – Gazeta Wyborcza
Gdań. Stud. Praw. – Gdańskie Studia Prawnicze
Głos Naucz. – Głos Nauczycielski
Gospod. Nar. – Gospodarka Narodowa
Gospod. Pol. Okres. Transform. – Gospodarka Polski w Okresie Transformacji
Humaniz. Pr. – Humanizacja Pracy
lab Labour Market Res. Topics – Institut für Arbeit und Berufsforschung Bundesanstalt für Arbeit, Labour Market Research Topics

- Inspektor Pr.* – Inspektor Pracy
Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat. – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
Int. Labour Rev. – International Labour Review
IRS Employ. Rev. – Industrial Relations Services Employment Review
Ind. Relat. Law Bull. – Industrial Relations Law Bulletin
IRS Employ. Trends – IRS Employment Trends
J. Labor Res. – Journal of Labor Research
Japan Labor Bull. – Japan Labor Bulletin
Kob. Bizn. – Kobieta i Biznes
Kontr. Państ. – Kontrola Państwowa
Kwart. Prawa Pryw. – Kwartalnik Prawa Prywatnego
Labour Law Doc. – Labour Law Documents
Labour Mark. Trends – Labour Market Trends
Lohn Gehalt – Lohn+Gehalt. Zeitschrift für die Personalvergütung, Entgeltabrechnung und Zeitwirtschaft
Manager
Mitbestimmung – Die Mitbestimmung
Mon. Labor Rev. – Monthly Labor Review
Monit. Praw. – Monitor Prawniczy
New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment
Not. Étud. Doc. – Notes et Études Documentaires
Notes Wydaw. – Notes Wydawniczy
Nowa Europa
Nowe Ubezp. – Nowe Ubezpieczenia : od A do Z
Nowe Życie Gospod. – Nowe Życie Gospodarcze
OECD Econ. Stud. – OECD Economic Studies
Organ. Kier. – Organizacja i Kierowanie
Organ. Met. – Organizacja, Metody, Technika w Administracji Państwowej
Państ. Prawo – Państwo i Prawo
Personal – Personal. Zeitschrift für Human Resource Management
Personel – Personel : Jak skutecznie kierować i zarządzać
Polit. Społ. – Polityka Społeczna
Polityka
Por. Gaz. Praw. – Poradnik Gazety Prawnej
Pr. Nauk. AE Wroc. – Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu
Pr. Soc. Polit. – Praca a Sociálna Politika
Pr. Zabezp. Społ. – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pracodaw. Prac. – Pracodawca i Pracownik
Pracodawca – Pracodawca: ogólnopolski magazyn menedżerów energetyki
Prakt. Teoria Inf. Nauk. – Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej

Prawo i Gospod. – Prawo i Gospodarka

Prawo i Życie

Prawo Pr. – Prawo Pracy

Prawo Przeds. – Prawo Przedsiębiorcy

Prz. Geod. – Przegląd Geodezyjny

Prz. Organ. – Przegląd Organizacji

Prz. Prawa Hand. – Przegląd Prawa Handlowego

Prz. Rząd. – Przegląd Rządowy

Prz. Sejm. – Przegląd Sejmowy

Prz. Tech. – Przegląd Techniczny

Prz. Ubezpie. dla Ciebie. – Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie

Prz. Ubezpie. Społ. Gospod. – Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych

Prz. Ustawod. Gospod. – Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego

Prz. Więzien. Pol. – Przegląd Więziennictwa Polskiego

Rachunkowość

Recht Arb. – Recht der Arbeit

Rejent

Rev. Int. Trav. – Revue Internationale du Travail

Ruch Praw. Ekon. – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny

Rynek Pr. – Rynek Pracy

Rzeczpospolita

Sekretariat

Serw. Admin.-Samorz. – Serwis Administracyjno-Samorządowy

Serw. BHP – Serwis BHP

Serw. Praw.-Prac. – Serwis Prawno-Pracowniczy

Służ. Prac. – Służba Pracownicza

Służ. Zdr. – Służba Zdrowia [dod. Szpital Polski]

Sociol. Trav. – Sociologie du Travail

Sygnaty / CINTe – Sygnaty / Centrum Informacji Naukowej, Technicznej i Ekonomicznej

Trav. Empl. – Travail et Emploi

Trav. Hum. – Le Travail Humain

Work Employ. Soc. – Work, Employment and Society

World of Work

Yb. Pol. Labour Law – Yearbook of Polish Labour Law and Social Policy

Z Probl. Prawa Pr. / UŚl. – Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej. Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

Z. Arb.wissensch. – Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Z. Unterneh.entwickl. Ind. Eng. – Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Industrial Engineering

Zarz. na Świecie – Zarządzanie na Świecie

Zesz. Nauk. / AE Krak. – Zeszyty Naukowe / Akademia Ekonomiczna w Krakowie

Zesz. Nauk. Inst. Nauk Społ. / WSI Koszal. – Zeszyty Naukowe Instytutu Nauk Społecznych / Wyższa Szkoła Inżynierska w Koszalinie

Zesz. Nauk., Pr. Wydz. Transp. / USzczec. – Zeszyty Naukowe. Prace Wydziału Transportu i Łączności / Uniwersytet Szczeciński
Zesz. Nauk., Ser. I / AE Pozn. – Zeszyty Naukowe. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Seria I
Zesz. Nauk. / WSZarz. Pozn. – Zeszyty Naukowe / Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Poznaniu
Zesz. Nauk. / WSZarz. Warsz. – Zeszyty Naukowe / Wyższa Szkoła Zarządzania i Marketingu w Warszawie
Zesz. Nauk., Wydz. Admin.-Praw. / WSJęz. Częst. – Zeszyt Naukowy. Wydział Administracyjno-Prawny / Wyższa Szkoła Języków Obcych i Ekonomii w Częstochowie
Życie Gospod. – Życie Gospodarcze

OBJAŚNIENIA SKRÓTÓW NAZW INSTYTUCJI WYDAWNICZYCH

Berlin Verl. A. Spitz – Berlin Verlag Arno Spitz GmbH
Bur. Intern. Trav. – Bureau International du Travail
Doc. Fr. – La Documentation Française
Éd. Org. – Les Édition Organisation
Elipse Group – Elipse Group Ltd
Intern. Labour Office – International Labour Office
J. Wiley – John Wiley and Sons
Klemar – Klemar, Maria Klewin
Kluwer Law Tax. – Kluwer Law and Taxation Publishers
Librata – Wydawnictwo „Librata”
Litec – Libraire de la Cour de Cassation
Macmillan – Macmillan Press
Nomos Verl. – Nomos Verlag
Of. Wydaw. OPO – Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego
Office Offi. Publ. EC – Office for Official Publications of the European Communities
Pol. Wydaw. Ekon. – Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne
Pres. Univ. Fr. – Presses Universitaires de France
Routledge
Sirey – Editions Sirey
Temida 2 – Wydawnictwo Stowarzyszenia Absolwentów Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego w Białymstoku
Verl. Angew. Psychol. – Verlag für Angewandte Psychologie
Wydaw. „Bibl. Prac.” – Wydawnictwo „Biblioteczka Pracownicza”
Wydaw. Praw. – Wydawnictwo Prawnicze

Wydaw. Sejmowe – Wydawnictwa Sejmowe

Wydaw. UMCS – Wydawnictwa Uniwersytetu im. Marii Curie-Skłodowskiej

Wydaw. WSP – Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej

Zach. Centrum Organ. – Zachodnie Centrum Organizacji

Zakamycze – Kantor Wydawniczy Zakamycze

WYKAZ SKRÓTÓW

cz. – część

dod. – dodatek

nr – numer

omów. – omówienie

oprac. – opracowanie

polem. – polemika

poz. – pozycja

rec. – recenzja

red. – redakcja

s. – strona

t. – tom

z. – zeszyt

zob. – zobacz

WYKAZ SYMBOLI

AE – Akademia Ekonomiczna

EWG – Europejska Wspólnota Gospodarcza

IPiSS – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

MOP – Międzynarodowa Organizacja Pracy

ODiDK – Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju)

UMCS – Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych



I. SZCZEGÓLNE STOSUNKI PRACY

1. Zatrudnienie pracownicze

a. Stosunek pracy na podstawie mianowania, powołania i wyboru

1. LIKWIDACJA przedsiębiorstwa państwowego (zagadnienia prawne / Gerard Bieniek // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1992, nr 2, s. 42-50.

Odwołanie dyrektora przez organ założycielski oraz rozwiązanie z mocy prawa rady pracowniczej.

2. MIĘDZY mianowaniem a umową o pracę / Teresa Konarska // *Głos Naucz.* - 2000, nr 34, wkł. *Bliżej Prawa*, s. I.

Dotyczy nawiązywania stosunku pracy z nauczycielem na podstawie umowy o pracę lub mianowania.

3. NAWIĄZYWANIE i rozwiązywanie stosunków pracy z wyboru i powołania / Tadeusz Stobiecki // *Casus.* - 1997, nr 5, s. 28-31.

4. OCENA sposobów powoływania dyrektora w przedsiębiorstwie / Beata Barczak // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 1993, nr 407, s. 103-112.

5. ODWOŁANIE pracownika powołanego / Witold Bugajny // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 14, s. 5-8.

6. ODWOŁANIE przed czasem pracownika mianowanego / Agnieszka Sobótka // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 8, s. 25-27.

7. POWOŁANIE i mianowanie jako stosunek pracy / Dorota Iwanowska // *Serw. Praw.-Prac.* - 1998, nr 26, s. 7-10.

8. POWOŁANIE i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego / Wojciech Muszalski // *Prz. Ustawod. Gospod.* - 1992, nr 4, s. 83-84.

9. POWOŁANIE jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy / Janina Suzdorf // *Prawo Przeds.* - 1998, nr 25, s. 24-27.

10. POWOŁANIE jako podstawa zatrudnienia / Zofia Neubauer // *Personel.* - 1997, nr 5, s. 51-53.

11. POZAUMOWNE pracownicze stosunki pracy / Grażyna Leoncewicz // *Prawo i Życie.* - 1996, nr 23, wkł. *Vademecum Pracownika*, s. 17-18.

Powołanie, mianowanie, wybór.

12. POZYCJA prawna dyrektora / Joanna Ziółkowska // *Prawo Przeds.* - 1996, nr 19, s. 23-25.

M.in. powołanie i odwołanie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego.

13. PRACA na podstawie powołania / Joanna Pysiewicz // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 28/29, s. 16-18.

PRAWO pracy po zmianach : praca zbiorowa / pod red. K. Rączki = *poz. 70.*

Z treści: Stelina J.: Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania.

14. PROBLEMATYKA odpraw dla dyrektorów przedsiębiorstwa państwowego / Gerard Bieniek // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1993, nr 12, s. 45-53.

15. PRZENIESIENIE na własną prośbę lub z urzędu / Antoni Gilewicz // *Inspektor Pr.* - 1997, nr 12, s. 14-16.

Zmiany w stosunku pracy nauczycieli mianowanych i pozostałych, zatrudnionych w szkołach publicznych i innych.

16. PRZENOSZENIE mianowanych pracowników / Krzysztof Zajac // *Serw. Admin.-Samorz.* - 1999, nr 11, s. 10-13.

17. REGULACJA indywidualnych zmian stosunku pracy pracowników mianowanych - charakterystyka ogólna / Anna Dubowik // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1998, nr 10, s. 26-33.

18. REGULACJA prawna stosunku pracy z mianowania w projekcie nowej ustawy o Najwyższej Izbie Kontroli / Teresa Liszcz // *Kontr. Państ.* - 1994, nr 4, s. 36-48.

19. ROZWIĄZANIE stosunku pracy / Jolanta Strusińska-Żukowska // *Prawo Pr.* - 1996, nr 4, s. 13-22.

Dot. rozwiązania stosunku pracy z pracownikami z wyboru i mianowania.

20. ROZWIĄZANIE stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn dotyczących zakładu pracy / Jolanta Strusińska-Żukowska // *Prawo Pr.* - 1995, nr 3, s. 20-22.

Dotyczy nauczycieli mianowanych i zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

21. ROZWIĄZANIE stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym w razie likwidacji urzędu lub jego reorganizacji / Jacek Zalewski // *Serw. Adm. - Samorz.* - 1999, nr 9, s. 15-16.

22. STOSUNEK pracy mianowanych urzędników służby cywilnej / Ryszard Sadlik // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 51, s. 13.

23. STOSUNEK pracy na podstawie powołania / Ryszard Bessaraba // *Pracodaw. Prac.* - 1999, nr 8, s. 38-42.

24. STOSUNEK pracy na podstawie powołania / Teresa Romer // *Prawo Pr.* - 1999, nr 12, s. 3-15.

25. STOSUNEK pracy na podstawie wyboru / Ryszard Bessaraba // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 37, s. 26.

26. STOSUNKI pracy z mianowania a nowelizacja kodeksu pracy / Zbigniew Sypniewski // W : Przesłanki reformy prawa pracy. Cz. 1 / red. Zbigniew Salwa. - Warszawa : IPiSS, 1990. - (*Studia i Materiały* ; IPiSS ; z. 1). - S. 154-167.

27. SYTUACJA prawna pracowników komercjalizowanych i prywatyzowanych przedsiębiorstw państwowych / Zdzisław Niedbała // *Ruch Praw. Ekon.* - 1996, z. 4, s. 47-59.

M.in. szczególna sytuacja osób zatrudnionych na podstawie powołania.

28. SYTUACJA prawna pracowników z powołania zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładu pracy / Zbigniew Salwa // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1991, nr 5/6, s. 51-54.

29. SZCZEGÓLNA ochrona stosunku pracy osób pełniących funkcje z wyboru w organach statutowych związków zawodowych : wybrane zagadnienia / Wale-ry Masewicz. - Bydgoszcz : Of. Wydaw. OPO, 1995. - 123 s. - (*Biblioteka Menedże-ra i Służby Pracowniczej : Prawo Pracy i Ubezpieczeń* ; Z. 125).

30. SZCZEGÓLNA pozycja urzędników mianowanych / Małgorzata Jankow-ska // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 124, s. 9.

Status pracownika będącego urzędnikiem zatrudnionym na podstawie mianowania.

31. URZĘDNIK mianowany / Janina Kotłowska-Rudnik // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 46, s. 26.

Omów. obow. od 1 października 1999 r. postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej.

32. USTANIE stosunku pracy mianowanego pracownika z powodu wymierze-nia mu kary dyscyplinarnej zwolnienia z pracy / Piotr Kucharski // *Państ. Prawo.* - 1995, z. 5, s. 78-85.

33. W SPRAWIE przywrócenia do pracy mianowanego urzędnika państwowego / Teresa Liszcz // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 4, s. 47-53.

34. WĄTPLIWOŚCI wokół trybu zmian stosunku pracy z mianowania / Anna Dubowik // W : Prawo pracy : z aktualnych zagadnień : materiały konferencji. Tykocin, 8-10 maja 1998 r. / pod red. Waleriana Sanetry ; Uniwersytet w Białymstoku. Wydział Prawa. - Białystok : Temida 2, 1999. - S. 95-118.

35. WYBÓR jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy / Janina Suzdorf // *Prawo Przeds.* - 1998, nr 33/34, s. 35-36.

36. ZAKRES podmiotowy stosunków pracy z powołania po nowelizacji kodeksu pracy / Jakub Stelina // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 6, s. 41-45.

37. ZARZĄDCA komisaryczny i likwidator banku - niektóre aspekty prawno-pracownicze / Waldemar Gujski, Zbigniew Szczuka. - Cz. 1-2 // *Prawo Pr.* - 1995, nr 1, s. 24-27 ; nr 2, s. 30-32.

Nawiązanie stosunku pracy przez powołanie - uniwersalną formułą zatrudnienia członka zarządu komisarycznego i likwidatora banku.

38. ZATRUDNIANIE kadry kierowniczej / Elżbieta Szemplińska // *Personel.* - 1998, nr 12, wkł. *Doradca Personalny*, 8 s.

Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy.

39. ZATRUDNIENIE członków zarządu spółek kapitałowych na podstawie powołania po nowelizacji kodeksu pracy z 1996 roku / Arkadiusz Nowak // *Z Probl. Prawa Pr. UŚl.* - 1997, t. 12, s. 7-19.

40. ZATRUDNIENIE członków zarządu w spółkach / Tomasz Osiej. - Cz. 1-3 // *Gaz. Praw.* - 1997, nr 44, s. 12 ; nr 45, s. 11 ; nr 46, s. 13.

Cz. 1. Powołanie i wybór ; Cz. 2. Umowa o pracę ; Cz. 3. Niepracownicze stosunki zatrudnienia.

41. ZMIANA warunków pracy urzędnika mianowanego / Zofia Stawowiak // *Prawo Pr.* - 1995, nr 3, s. 12-13.



42. ZMIANY treści stosunku pracy z mianowania - wybrane zagadnienia / Anna Dubowik // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1998, nr 7/8, s. 9-16.

43. ZWOLNIENIA od pracy dla pracowników pełniących funkcję z wyboru w zakładowych organizacjach związkowych / Janina Suzdorf // *Sluż. Prac.* - 1990, nr 3, s. 5-7.

44. USTAWA z dnia 13 lipca 1990 r. o rozwiązywaniu stosunku pracy z pracownikami państwowymi mianowanymi w urzędach naczelnych i centralnych organów administracji państwowej oraz terenowych organów administracji rządowej // *Dz. U.* - 1990, nr 51, poz. 300.

Pracownicy samorządowi

45. KOMENTARZ do ustawy o pracownikach samorządowych oraz status prawny i ochrona pracy radnego / Walery Masewicz. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 1996. - 197 s. - (*Biblioteczka Pracownicza : Poradnik ; 56*).

46. NAWIĄZANIE stosunku pracy z pracownikami samorządowymi na podstawie regulacji wybranych statutów miast i gmin województwa katowickiego / Anna Chabrowska, Lucyna Sobol // *Z Probl. Prawa Pr. UŚł.* - 1992, t. 10, s. 74-94.

Stosunek pracy na podstawie mianowania, powołania i wyboru oraz umowy o pracę.

47. OCHRONA trwałości stosunku pracy mianowanego pracownika samorządowego / Helena Szewczyk // *Z Probl. Prawa Pr. UŚł.* - 1994, t. 11, s. 102-140.

48. ODWOŁANIE ze stanowisk w jednostkach samorządu terytorialnego obsadzanych na podstawie aktu powołania / Arkadiusz Nowak // *Z Probl. Prawa Pr. UŚł.* - 1992, t. 9, s. 48-75.

49. POZYCJA prawna pracowników terenowej administracji rządowej i samorządu terytorialnego : (studium teoretyczno-prawne) / Elżbieta Ura. - Lublin : Wydaw. UMCS, 1995. - 251 s.

50. PRACOWNICY samorządowi / Arnold Jarosz // *Organ. Met.* - 1990, nr 7, s. 16-18.

Pozycja prawna.

51. STABILIZACJA zatrudnienia pracowników samorządowych pełniących funkcje z wyboru oraz powołania / Helena Szewczyk // *Z Probl. Prawa Pr. UŚl.* - 1997, t. 12, s. 42-85.

52. STOSUNKI pracy pracowników samorządowych : zarys problematyki / Bolesław Ćwiertniak // W: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. T. 3* / Red. Andrzej Świątkowski. - Kraków : Uniw. Jagiell., 1996. - S. 95-118.

Stosunek pracy z wyboru, powołania i mianowania.

53. SYSTEM regulacji warunków zatrudniania pracowników w administracji samorządowej we Francji, RFN i Anglii / Wojciech Muszalski // *Organ. Met.* - 1990, nr 3, s. 23-26.

54. USTAWA o pracownikach samorządowych jako pragmatyka pracowników samorządu terytorialnego : (charakterystyka ogólna aktu i jego ocena z perspektywy dyrektywy działalności prawotwórczej) / Bolesław M. Ćwiertniak // *Z Probl. Prawa Pr. UŚl.* - 1992, t. 9, s. 7-32.

55. WYBÓR jako podstawa prawna nawiązania stosunku pracy w samorządzie terytorialnym / Helena Szewczyk // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1999, nr 7/8, s. 40-46.

56. ZATRUDNIENIE na podstawie powołania / Ryszard Sadlik // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 80, s. 10.

Pracownicy samorządowi.

57. USTAWA z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych // *Dz. U.* - 1990, nr 21, poz. 124.

Omów.: Jełowicki Marcin // *Organ. Met.* - 1990, nr 7, s. 5.

58. USTAWA z dnia 18 stycznia 1996 r. o zm. ustawy - Przepisy wprowadzające ustawę o samorządzie terytorialnym i ustawę o pracownikach samorządowych // *Dz. U.* - 1996, nr 23, poz. 102.

b. Pragmatyki służbowe

59. CO dalej z pragmatykami pracowniczymi wydanymi na podstawie art. 298 kodeksu pracy / [Maria Łajeczko] M. Ł. // *Służ. Prac.* - 1998, nr 6, s. 1-2.

60. NAGRODY jubileuszowe w pragmatykach służbowych / Magdalena Stojek-Siwińska. - Cz. 1-2 // *Serw. BHP.* - 2000, nr 3, s. 20-24 ; nr 4, s. 24-26.

61. PRAGMATYKA pracownicza w zakładach opieki zdrowotnej / Halina Roc-ka // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 15/16, s. 11-12.

Regulacja prawna uprawnień i obowiązków pracowników zatrudnionych w publicznych zakładach opieki zdrowotnej.

62. PRAGMATYKI pracownicze a nowy kodeks pracy / Teresa Liszcz // W : Przesłanki reformy prawa pracy. Cz. 1 / red. Zbigniew Salwa. - Warszawa : IPiSS, 1990. - (*Studia i Materiały* ; IPiSS ; z. 1). - S. 175-187.

63. PRAGMATYKI zawodowe : stan obecny i perspektywy przemian / Bolesław M. Ćwietniak // *Z Probl. Prawa Pr. UŚl.* - 1992, t. 10, s. 48-73.

64. STOSOWANIE układów zbiorowych pracy do pracowników objętych pragmatykami pracowniczymi / Henryk Lewandowski // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1998, nr 11, s. 12-16.

USTAWA o pracownikach samorządowych jako pragmatyka pracowników samorządu terytorialnego / B. M. Ćwiertniak = *poz. 54*.

2. ZATRUDNIENIE NIEPRACOWNICZE

a. Umowy cywilnoprawne

1/ Zagadnienia ogólne

65. CYWILNOPRAWNE umowy o świadczenie usług / Lech Jaworski // *Serv. Admin.-Samorz.* - 1998, nr 8, s. 28-30.

Wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy oraz cywilnoprawnych umów o świadczenie usług. Podobieństwa i różnice.

66. DYŻUR medyczny a umowy cywilnoprawne z lekarzami - pracownikami zakładu opieki zdrowotnej / Zdzisław Kubot // *Pr. Zabezp. Społ.* - 2000, nr 6, s. 16-20.

67. INSPEKTOR pracy ściga zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych / Andrzej Kisielewicz // *Prawo Pr.* - 1998, nr 7, s. 3-11.

68. JAK zatrudniać lekarzy? / Rafał Budzisz // *Serv. Praw.-Prac.* - 2000, nr 44, s. 20-22.

Zatrudnianie lekarzy na podstawie umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej.

69. NAWIAZYWANIE i rozwiązywanie stosunku pracy / Lech Jaworski // *Prawo Przeds.* - 2000, nr 25/26, s. 5-57.

M.in. cywilnoprawne umowy o świadczenie usług - umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna.

70. PRAWO pracy po zmianach : praca zbiorowa / pod red. Krzysztofa Rączki.
- Warszawa : Pol. Wydaw. Ekon., 1997. - 399 s.

Z treści: Rączka K.: Stosunek pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy (s. 74-93). - Lewandowski Henryk, Góral Zbigniew: Niedopuszczalność stosowania umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego (s. 94-116). - Stelina Jakub: Zakres podmiotowy stosunków pracy z powołania (s. 155-161).

71. PRZECIWDZIAŁANIE stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego / Henryk Lewandowski, Zbigniew Góral // *Inspektor Pr.* - 1996, nr 12, s. 19-22.

Toż // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 12, s. 21-34 ; *Inspektor Pr.* - 1997, nr 1, s. 30-32.

Polem.: Metody ograniczania umów cywilnoprawnych w stosunkach pracy - wątpliwości systemowe / Arkadiusz Sobczyk // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1997, nr 9, s. 36-38 ; Czy inspektor pracy może samodzielnie kwalifikować umowy? / Stefan Płazek // *Tamże*, nr 9, s. 38-39.

72. RÓŻNICE między umowami - o pracę i cywilnoprawnymi / Marcin Kulik // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 4, s. 26-30.

73. STOSUNEK pracy a cywilnoprawne umowy o świadczenie pracy / Krzysztof Rączka // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 11, s. 39-51.

74. STOSUNKI pracy a stosunki cywilnoprawne jako podstawa zatrudnienia (w poszukiwaniu kryteriów odróżnienia) / Mariusz Piotrowski // *Zesz. Nauk., Ser. I / AE Pozn.* - 1998, nr 265, s. 227-249.

75. ŚWIADCZENIE pracy na podstawie umowy o charakterze mieszanym / Małgorzata Gersdorf // *Prawo Pr.* - 1996, nr 4, s. 9-12.

76. UMOWA o pracę a umowy cywilnoprawne / Anna Mróz. - Cz. 1-2 // *Prz. Ubezp. dla Ciebie.* - 1997, nr 6, s. 20-24 ; nr 7, s. 6-12.

77. UMOWA o pracę czy umowa cywilna? / Maria Łajeczko // *Pracodaw. Prac.* - 2000, nr 4, s. 3-11.

78. UMOWY cywilnoprawne i obowiązki podatkowe / Krzysztof Makowski // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 40, s. 11-15.

Regulacje prawne związane z zawarciem umowy o dzieło i umowy zlecenia w przepisach kodeksu cywilnego (art. 627-646, 734-751) oraz skutków ich stosowania zamiennie z umową o pracę.

79. UMOWY cywilnoprawne o świadczenie pracy lub usług / Stanisław Majkowski, Mariola Powarżyńska // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 17, dod. *Prawo Pracy*, nr 4, s. 43-46.

Ogólne warunki zawarcia umowy cywilnej zamiast umowy o pracę; umowa o dzieło; umowa-zlecenie; umowy o zarządzanie, czyli kontrakty menedżerskie; umowa o pracę nakładczą; ubezpieczenia społeczne przy umowach cywilnoprawnych.

80. WYKONYWANIE pracy na podstawie stosunku pracy oraz cywilnoprawnych umów o świadczenie usług / Lech Jaworski // *Serw. Admin.-Samorz.* - 1998, nr 7, s. 15-18 ; nr 10, s. 33-34.

81. ZATRUDNIANIE na podstawie umów cywilno-prawnych : aktualne przepisy, wyjaśnienia, komentarze / Elżbieta Dobrodziej. - Stan prawny na dzień 1 marca 2000 r. - Bydgoszcz : Of. Wydaw. OPO, 2000. - 183 s. - (*Biblioteka Menedżera i Służby Pracowniczej* ; z. 161).

82. ZATRUDNIANIE osób na podstawie umów cywilno-prawnych / Elżbieta Dobrodziej ; Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa. Zarząd Oddziału. Ośrodek Postępu Organizacyjnego. - Stan prawny na dzień 1 maja 1995 r. - Bydgoszcz : Of. Wydaw. OPO, 1995. - 138 s. - (*Biblioteka Menedżera i Służby Pracowniczej* ; z. 108).

83. ZATRUDNIENIE na umowy cywilnoprawne : składki ZUS i opodatkowanie / Krzysztof Wiesław Żukowski. - Stan prawny na dzień 7 czerwca 2000 r. - Gdańsk : ODiDK, 2000. - 439 s.

84. ZATRUDNIENIE w ramach umów cywilno-prawnych / Władysław Patulski ; Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr. - Gdańsk : ODiDK, 1995. - 68 s.

2/ Umowa o pracę nakładczą

85. PRACA nakładcza / Ryszard Bessaraba // *Asocjacje*. - 1998, nr 5, s. 22-24.

Zakres stosowania przepisów prawa pracy do pracy nakładczej (zatrudnienie o charakterze cywilnoprawnym).

Także // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 26, s. 14 ; *Służ. Prac.* - 1999, nr 11, s. 9-12.

86. PRACA nakładcza / Ryszard Bessaraba // *Gaz. Praw.* - 1996, nr 64, s. 29.

Umowa o pracę nakładczą.

87. PRACA nakładcza / Róża Brol. - Cz. 1-2 // *Służ. Prac.* - 1997, nr 6, s. 17-21 ; nr 9, s. 15-18.

Cz. 1. Umowa o pracę nakładczą ; Cz. 2. Wynagrodzenie za pracę nakładczą.

88. PRACA nakładcza (chałupnicza) / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1996, nr 7, s. 29-33.

89. PRACA nakładcza po nowelizacji kodeksu pracy / Róża Brol. - Cz. 1-6 // *Serw. Praw.-Prac.* - 1997, nr 10, s. 6-7 ; nr 11, s. 9-14 ; nr 12/13, s. 13-16 ; nr 14, s. 9-12 ; nr 15, s. 10-12 ; nr 16, s. 11-12.

Cz. 1. Istota i walory pracy nakładczej ; Cz. 2. Wszystko o umowach ; Cz. 3. Uprawnienia wykonawców pracy nakładczej ; Cz. 4. Wynagrodzenie za pracę nakładczą ; Cz. 5. Kobieta wykonawczyni ; Cz. 6. Odpowiedzialność materialna wykonawcy pracy nakładczej.

90. REGULACJE prawne dotyczące pracy nakładczej w krajach europejskich a sytuacja polska / Krzysztof Walczak // *Monit. Praw.* - 1995, nr 6, s. 168-171.

91. UMOWA o pracę nakładczą / Róża Brol. - Cz. 1-2 // *Pracodaw. Prac.* - 1999, nr 11, s. 11-16 ; nr 12, s. 3-10.

92. Z PRAC MOP nad konwencją w sprawie pracy w domu - czy równość traktowania chałupników z pracownikami? / Irena Boruta // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 6, s. 19-25.

93. KOMUNIKAT Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 czerwca 1996 r. w sprawie stosowania przepisu art. 92 Kodeksu pracy do osób wykonujących pracę nakładczą // *Dz. Urz. ZUS.* - 1996, nr 6, poz. 15.

94. ROZPORZĄDZENIE Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą // *Dz. U.* - 1976, nr 3, poz. 19.

zm. z dnia 20 kwietnia 1990 r. // *Tamże.* - 1990, nr 28, poz. 165 ; zm. z dnia 28 maja 1996 r. // *Tamże.* - 1996, nr 60, poz. 280.

Omów.: Emilia Wojtaszczyk // *Prawo Pr.* - 1996, nr 8, s. 11-12.

3/ Umowa zlecenia

NIEKTÓRE aspekty prawne i praktyczne umowy o dzieło i umowy zlecenia / Z. Śmiałowska-Uberman = *poz. 122.*

95. NIEMAL wszystko o umowie zlecenia / Małgorzata Gersdorf // *Prz. Ubezp. Społ. Gospod.* - 1999, nr 4, s. 33-35.

PRACA na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia / A. Ślęzak = *poz. 129.*

96. PRACA na zlecenie / Maria Kolebka // *Personel.* - 1996, nr 6, s. 55-56.

Różnice między umową zlecenia a umową o pracę.

97. PRACOWNIK pod przymusem / Anna Pietrzak // *Prawo i Życie*. - 1995, nr 1, s. 15.

Omów. różnic pomiędzy umową o pracę i zleceniem oraz niekorzystnych konsekwencji wynikających stąd dla pracownika.

98. PRAKTYKA stosowania umowy zlecenia : jak było, jak jest? / Sylwia Szafenberg // *Prz. Ubezp. Społ. Gospod.* - 1999, nr 3, s. 28-30.

PROWADZENIE zakładów na podstawie umowy agencyjnej lub umowy na warunkach zlecenia a uprawnienia pracownicze / E. Szemplińska = *poz. 130*.

99. STUDENCI pracujący na umowę zlecenia / Anna Rupińska // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 50, s. 9-10.

Dot. charakteru umów zlecenia zawieranych ze studentami.

100. ŚWIADCZENIE pracy na podstawie umowy zlecenia / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1995, nr 9, s. 20-24.

UMOWA o dzieło a umowa zlecenia / J. Brol = *poz. 126*.

101. UMOWA o pracę, zlecenia czy o dzieło? / Alina Ignatowska, Jolanta Przybyła // *Por. Gaz. Praw.* - 2000, nr 17/18, 142 s.

102. UMOWA zlecenia : świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1997, nr 8, s. 3-10.

103. UMOWA zlecenia a umowa o pracę / Mirosława Dudzińska-Pytel // *Prawo Pr.* - 1998, nr 10, s. 9-20.

104. UMOWY o pracę a umowy zlecenia i o dzieło / Adrianna Jasińska // *Prawo Przeds.* - 1997, nr 32/33, s. 27-28.

105. UMOWY zlecenia / Krystyna Tymorek // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 39, s. 5-10.

Uprawnienia osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia.

106. UMOWY zlecenia i agencyjne / Jolanta Bok-Kujar // *Prawo Pr.* - 1995, nr 3, s. 27-29.

Zmiany przepisów dot. emerytów.

107. UMOWY-zlecenia i umowy o dzieło w różnych stoją domach / Rafał Golał // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 41, s. 24-25.

Umowy cywilnoprawne.

Umowa zlecenia a ubezpieczenie społeczne

108. PRACA na podstawie umowy zlecenia lub umowy agencyjnej / Andrzej Pędziński // *Prz. Ubezp. Społ. Gospod.* - 1999, nr 7, s. 18-20.

Zasady ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

109. UBEZPIECZENIA społeczne i zdrowotne przy umowie zlecenia i umowie o dzieło / Krystyna Tymorek // *Pracodaw. Prac.* - 2000, nr 7, s. 3-14.

Omów. nowelizacji z dn. 23 grudnia 1999 r. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych dot. umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług.

110. UBEZPIECZENIE społeczne i zdrowotne z tytułu umowy zlecenia / Krystyna Tymorek // *Służ. Prac.* - 1999, nr 10, s. 27-31.

111. UBEZPIECZENIE społeczne i zdrowotne z tytułu umowy zlecenia i umowy o dzieło / Krystyna Tymorek // *Służ. Prac.* - 2000, nr 5, s. 25-31.

112. UMOWA zlecenia a ubezpieczenie społeczne / Barbara Zabieglńska // *Pracodaw. Prac.* - 1998, nr 1, s. 20-26.

113. UMOWA zlecenia, agencyjna, o dzieło - nowe zasady ubezpieczeń / Jądwiga Pawłowska-Chłystowska // *Prawo Przeds.* - 2000, nr 5, s. 23-26.

114. UMOWA zlecenie a ubezpieczenie społeczne / Anna Siwiecka. - Cz. 1-2 // *Gaz. Praw.* - 1997, nr 51, s. 44 ; nr 52, s. 12-13.

Cz. 1. Praktyka stosowania umowy-zlecenia ; Cz. 2. Warunki ubezpieczenia.

115. UMOWA zlecenie po reformie ubezpieczeń / Ilona Komorowska // *Prawo Przeds.* - 1999, nr 44, s. 24-26.

Ustawa z 13.10.1998 r. wprowadziła obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia.

116. UMOWY zlecenia, agencyjne i o dzieło w nowym systemie ubezpieczeń społecznych : praktyczny poradnik optymalnego zatrudnienia na umowy cywilnoprawne [...] / Krzysztof Wiesław Żukowski ; Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr. - Stan prawny na dzień 30 marca 1999 r. - Gdańsk Oliwa : ODIDK, 1999. - 418 s.

117. UMOWY zlecenia lub umowa agencyjna a ubezpieczenie społeczne i świadczenia z tego tytułu / Krystyna Tymorek. - Warszawa : Wydaw. „Bibl. Prac.”, 1995. - 95 s. - (*Biblioteczka Pracownicza : Poradnik* ; 50).

118. USTAWA o zmianie ustawy / Maria Jasińska // *Asocjacje.* - 1995, nr 3, s. 7.

Problematyka związana z umowami zlecenia w kontekście ich podobieństw do umów o dzieło i o pracę, a także dzielących je różnic w świetle ustawy z 18 listopada 1994 r.

Zob. też poz. 137.

119. ZASADY podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy zlecenia zawartej przez firmę prowadzącą działalność gospodarczą z własnym pracownikiem i obcym pracownikiem oraz gdy osoba prowadząca działalność gospodarczą zawrze umowę zlecenia / Andrzej Pędzierski // *Prz. Ubezp. Społ. Gospod.* - 2000, nr 7, s. 3-4.

Omów. zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym na podstawie ustawy z dn. 13 października 1998 roku.

ZATRUDNIENIE na umowy cywilnoprawne : składki ZUS i opodatkowanie / K. W. Żukowski = *poz. 83.*

120. ZLECENIA a ubezpieczenia - czyli o zleceniach prawie wszystko / Zofia Pająk // *Nowe Ubezp.* - 1999, nr 4, s. 10-11.

Ubezpieczenie społeczne osób pracujących na podstawie umowy-zlecenia.

121. ZMIANY dotyczące zawierania umowy zlecenia lub umowy o dzieło obowiązujące od 13 stycznia 2000 r. // *Pracodaw. Prac.* - 2000, nr 1, s. 13-17.

Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu.

4/ Umowa o dzieło

122. NIEKTÓRE aspekty prawne i praktyczne umowy o dzieło i umowy zlecenia / Zofia Śmiałowska-Uberman // *Prz. Geod.* - 1995, nr 9, s. 6-8.

123. POCZĄTEK biegu terminu przedawnienia roszczeń wynikających z umowy o dzieło : (próba wykładni art. 646 k.c.) / Jerzy P. Naworski // *Prz. Prawa Hand.* - 1998, nr 6, s. 6-13.

124. ŚWIADCZENIE pracy na podstawie umowy o dzieło / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1995, nr 5, s. 10-13.

125. UMOWA o dzieło a umowa o pracę : najnowsze orzecznictwo SN / Małgorzata Gersdorf // *Prz. Ubezp. Społ. Gospod.* - 1999, nr 3, s. 31-32.

126. UMOWA o dzieło a umowa zlecenia / Jan Brol // *Rachunkowość.* - 1999, nr 8, s. 499-502.

UMOWA o pracę, zlecenia czy o dzieło? / A. Ignatowska, J. Przybyła = *poz. 101.*

UMOWA zlecenia, agencyjna, o dzieło - nowe zasady ubezpieczeń / J. Pawłowska-Chłystowska = *poz. 113.*

UMOWY o pracę a umowy zlecenia i o dzieło / A. Jasińska = *poz. 104.*

127. UMOWY o świadczenie usług a umowy o dzieło : studium porównawcze / Halina Salik // *Zesz. Nauk. Inst. Nauk Społ. / WSI Koszal.* - 1995, nr 8, s. 115-131.

UMOWY zlecenia, agencyjne i o dzieło w nowym systemie ubezpieczeń społecznych : praktyczny poradnik optymalnego zatrudnienia na umowy cywilnoprawne [...] / K. W. Żukowski = *poz. 116.*

UMOWY-zlecenia i umowy o dzieło w różnych stoją domach / R. Golat = *poz. 107.*

Umowy cywilnoprawne.

128. WŁAŚCIWOŚĆ (natura) umowy o dzieło a wygaśnięcie wynikające z niej stosunku zobowiązanego / Jerzy Rajski // *Prz. Prawa Hand.* - 1997, nr 6, s. 30-33.

5/ Umowa agencyjna

129. PRACA na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia / Agnieszka Ślęzak // *Prawo Przeds.* - 1997, nr 3, s. 29-31.

130. PROWADZENIE zakładów na podstawie umowy agencyjnej lub umowy na warunkach zlecenia a uprawnienia pracownicze / Elżbieta Szemplińska // *Służ. Prac.* - 1991, nr 7/8, s. 11-12.

131. ŚWIADCZENIE pracy na podstawie umowy agencyjnej / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1995, nr 10, s. 17-24.

Polem.: Gersdorf Małgorzata: Jeszcze w sprawie umowy agencyjnej // *Tamże.* - 1996, nr 4, s. 35-37.

132. UMOWA agencyjna a umowa o pracę / Róża Brol // *Pracodaw. Prac.* - 2000, nr 5, s. 8-10.

133. UMOWA agencyjna w prawie polskim a standardy europejskie / Ewa Rott-Pietrzyk // *Kwart. Prawa Pryw.* - 1998, z. 1, s. 25-130.

UMOWA zlecenia, agencyjna, o dzieło - nowe zasady ubezpieczeń / J. Pawłowska-Chłystowska = *poz. 113*.

UMOWY zlecenia, agencyjne i o dzieło w nowym systemie ubezpieczeń społecznych : praktyczny poradnik optymalnego zatrudnienia na umowy cywilnoprawne [...] / K. W. Żukowski = *poz. 116*.

UMOWY zlecenia i agencyjne / J. Bok-Kujar = *poz. 106*.

Zmiany przepisów dot. emerytów.

UMOWY zlecenia lub umowa agencyjna a ubezpieczenie społeczne i świadczenia z tego tytułu / K. Tymorek = *poz. 117*.

134. WYGASNIĘCIE umowy agencyjnej / Ewa Rott-Pietrzyk // *Rejent.* - 1999, nr 9, s. 241-267.

135. ZAKAZ działalności konkurencyjnej w umowach agencyjnych / Ewa Rott-Pietrzyk // *Rejent.* - 1999, nr 4, s. 42-68.

136. ZOBOWIĄZANIA del credere w umowie agencyjnej / Ewa Rott-Pietrzyk // *Rejent.* - 1998, nr 11, s. 90-111.

137. USTAWA z dnia 18 listopada 1994 r. o zm. ustawy o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na rzecz jednostek gospodarki uspołecznionej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia // *Dz. U.* - 1994, nr 133, poz. 686.

Zob. też poz. 118.

138. USTAWA z dnia 19 grudnia 1975 r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia // *Dz. U.* - 1995, nr 65, poz. 333.

Tekst jednolity.

Zm. z dn. 29 września 1995 r. // *Tamże*, nr 128, poz. 617 ; zm. z dnia 26 czerwca 1996 r. // *Tamże*. - 1996, nr 100, poz. 461.

6/ Umowy o zarządzanie (kontrakty menedżerskie)

139. The CONCLUSION of an employment contract : the development in German and Polish labour law / Rolf Wank // *Yb. Pol. Labour Law.* - 1996, Vol. 8, s. 325-331.

Wnioski z kontraktów o zatrudnienie : rozwój w niemieckim i polskim prawie pracy.

140. CZŁONKOWIE zarządu spółek : regulacje prawne i rodzaje umów dla osób kierujących spółkami / Elżbieta Szemplińska // *Personel.* - 1999, nr 4, wkł. *Doradca Personalny : Serwis Prawny*, 7 s.

141. HISZPAŃSKIE kontrakty / Jerzy Szewczyk // *Atest.* - 1997, nr 8, s. 27-28.

142. KILKA uwag dotyczących statusu prawnego zarządcy przedsiębiorstwem / Andrzej Kidyba // *Prz. Prawa Hand.* - 1996, nr 4, s. 21-24.

143. KONCEPCJA kontraktów kierowniczych w firmie : problematyka ekonomiczno-prawna / Leszek Kozioł, Ewa Chmielek-Łubińska // W: *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej. T. 3* / red. Andrzej Świątkowski. - Kraków : Uniw. Jagiell., 1996. - S. 119-137.

144. KONTRAKT dla kierownika / Jan Stanek // *Gaz. Praw.* - 1996, nr 50, s. 28.
Umowy o zarządzanie (kontrakty) w kodeksie pracy.

145. KONTRAKT kierowniczy jako forma umowy o pracę / Ewa Chmielek-Łubińska // *Pracodaw. Prac.* - 1998, nr 8, s. 3-10.

146. KONTRAKT menedżerski / Marek Siwiec // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 44, *Temat Miesiąc*, nr 10, XVI s.

147. KONTRAKT menedżerski : umowa o zarządzanie a ubezpieczenie społeczne / Jadwiga Pawłowska // *Personel.* - 1996, nr 4, s. 55-57.

148. KONTRAKT menedżerski biznesowy jako forma prywatyzacji przedsiębiorstw w polskiej praktyce gospodarczej / Piotr Walentynowicz. - Cz. 1-2 // *Zesz. Nauk. / W SZarz. Warsz.* - 1997, z. 2, s. 105-117 ; 1998, z. 3, s. 129-142.

149. KONTRAKT menedżerski jako narzędzie organu założycielskiego / Adam Kozierkiewicz. - Cz. 1-2 // *Służ. Zdr.* - 1999, nr 21/22, *Szpital Polski*, nr 2, s. IV-V, XIV ; nr 33/34, *Szpital Polski*, nr 3, s. XII-XIV.

150. KONTRAKT menedżerski - umowa o pracę / Witold Bugajny // *Serw. Praw.-Prac.* - 1998, nr 26, s. 12-16.

151. KONTRAKT menedżerski w zarządzaniu firmą / Piotr Walentynowicz. - Bydgoszcz : Of. Wydaw. OPO, 2000. - 341 s. - (*Biblioteka Menedżera i Służby Pracowniczej* ; z. 163).

152. KONTRAKT na władzę : menedżer zamiast dyrektora / Dariusz Styczek // *Życie Gospod.* - 1996, nr 13, s. 32-33.

153. KONTRAKTY menedżerskie // *Personel.* - 1997, nr 5, wkł. *Doradca Personalny*, 16 s.

Treść: Mróz Anna: Umowy menedżerskie. - Haus Ber: Umowa o zarządzanie prywatnym przedsiębiorstwem.

154. KONTRAKTY menedżerskie / Michał Barłowski // *Personel.* - 1996, nr 5, wkł. 8 s.

M.in. kontrakt menedżerski a umowa o pracę - podobieństwa i różnice.

155. KONTRAKTY menedżerskie / Waldemar Gujski // *Prawo Pr.* - 1996, nr 11, s. 16-24; 1997, nr 2, s. 17-26.

156. KONTRAKTY menedżerskie / Krzysztof Raniowski // *Notes Wydaw.* - 1999, nr 6/7, s. 36-38.

Zasady zawierania kontraktów menedżerskich oraz ubezpieczenie społeczne osób zatrudnionych na kontrakcie.

157. KONTRAKTY menedżerskie a obowiązek ubezpieczenia społecznego / Andrzej Pędzierski // *Prawo Przeds.* - 1995, nr 1, s. 30-32.

158. KONTRAKTY menedżerskie jako formą zarządzania przedsiębiorstwem / Piotr Walentynowicz // *Ekon. Organ. Przeds.* - 1996, nr 9, s. 3-5.

159. KONTRAKTY menedżerskie oraz inne umowy cywilnoprawne o świadczenie pracy : komentarz, wzory umów, orzecznictwo, akty prawne / Waldemar Gujski. - Stan prawny na 15 czerwca 2000 r. - Warszawa : Librata, 2000. - 370 s.

160. KONTRAKTY menedżerskie średniej kadry kierowniczej / Zdzisław Kubot. - Wrocław : Klemar, 1999. - 203 s.

161. KONTRAKTY menedżerskie w systemie nadzoru właścicielskiego / Krzysztof Postrach // *Gospod. Pol. Okresu Transform.* - 1997, z. 1, s. 193-204.

162. KONTROLLING a kontrakty menedżerskie w przedsiębiorstwie / Ber Haus, Stanisław Nowosielski // *Prz. Organ.* - 1995, nr 12, s. 31-33.

163. KWALIFIKACJE prawne kontraktów menedżerskich członków zarządu spółek kapitałowych / Zdzisław Kubot // *Pr. Zabezp. Społ.* - 2000, nr 2, s. 2-9.

164. O KONTRAKTACH prawie wszystko / Andrzej Patulski // *Personel.* - 1999, nr 12, wkł. *Serwis Prawny*, s. 2-11.

Formalno-prawne zasady zatrudniania kadry menedżerskiej wyższego i średniego szczebla.

165. PROCEDURA kontraktu menedżerskiego w przedsiębiorstwie / Piotr Walentynowicz // *Ekon. Organ. Przeds.* - 2000, nr 2, s. 12-16.

166. PRZESŁANKI wprowadzania kontraktów kierowniczych w firmie / Leszek Koziół, Małgorzata Tyrańska // *Prz. Organ.* - 1996, nr 2, s. 18-21.

167. RODZAJE kontraktów menedżerskich / Zdzisław Kubot // *Prz. Prawa Hand.* - 1999, nr 7, s. 12-18.

168. SYSTEM controllingu w problematyce kontraktów kierowniczych / Leszek Koziół, Małgorzata Tyrańska // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 1998, nr 509, s. 165-190.

Ekonomiczno-organizacyjne i prawne przesłanki wprowadzania w firmie systemu controllingu oraz systemu kontraktów kierowniczych - nowych technik zarządzania.

169. SZEFE na kontrakcie : o zatrudnianiu i wynagradzaniu dyrektorów i kierowników / Piotr Dwojcki, Bogdan Nogalski // *Personel.* - 1998, nr 2, s. 36-38.

170. UMOWA o zarządzanie przedsiębiorstwem / Jerzy Jacyszyn. - Cz. 1-2 // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 24, s. 35 ; nr 25, s. 38.

Przez umowę o zarząd nad przedsiębiorstwem, przejmujący zarząd zobowiązuje się - wobec ustanawiającego zarząd - do prowadzenia przedsiębiorstwa w jego imieniu i interesie oraz ze skutkiem dla niego, za zapłatą stosownego wynagrodzenia.

171. UMOWA o zarządzanie przedsiębiorstwem : (status prawny zarządcy) / Leonard Etel, Stanisław Prutis // *Prz. Prawa Hand.* - 1995 nr 11 s. 20-24.

172. UMOWA o zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym / Anna Lanowska // *Prawo Przeds.* - 1996, nr 5, s. 18-19.

173. UMOWY menedżerskie / Joanna Kruczalak-Jankowska. - Warszawa : Wydaw. Praw., 2000. - 159 s.

174. UMOWY o zarządzanie / Monika Mrozowska / *Prawo Pr.* - 1996, nr 5, s. 10-12.

175. UMOWY o zarządzanie członków zarządu spółek kapitałowych / Zdzisław Kubot ; Zachodnie Centrum Organizacji. - Zielona Góra : Zach. Centrum Organ., 1998. - 250 s.

Rec.: Salwa Zbigniew // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1999, nr 1, s. 47.

176. UMOWY o zarządzanie jednostką organizacyjną przedsiębiorstwa / Zdzisław Kubot // *Pr. Zabezp. Społ.* - 2000, nr 3, s. 2-8.

177. WOKÓŁ kontraktu menedżerskiego / Krzysztof Bukowski // *Serw. Praw.-Prac.* - 1995, nr 6, s. 11-13.

178. ZATRUDNIANIE członków władz w spółkach kapitałowych / Ryszard Sadlik // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 18, s. 11.

Omów. różnych form zatrudniania członków zarządu: umowy o pracę, umowy-zlecenia, kontraktów menedżerskich.

179. ZATRUDNIANIE i ubezpieczenie członków zarządu spółek kapitałowych / Mirosława Dudzińska-Pytel // *Prawo Pr.* - 1998, nr 3, s. 3-7.

180. ZAWIERANIE kontraktów menedżerskich / Marek Skowroński // *Gaz. Samorz. Admin.* - 2000, nr 16/17, s. 21.

Prawne aspekty zawierania kontraktów menedżerskich.

b. Penalne stosunki pracy
(ludzie skazani)

181. PRACA skazanego / Ryszard Bessaraba. - Cz. 1-2 // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 16, s. 11 ; nr 17, s. 12.

Cz. 1. Warunki zaliczenia okresów pracy skazanego ; Cz. 2. Zasady wynagradzania za pracę.

182. PRACA skazanych podczas wykonywania kar pozbawienia i ograniczenia wolności oraz w zamian za nieściągalną grzywnę : (w świetle ustaleń Biura Rzecznika Praw Obywatelskich) / Janusz Zagórski // *Prz. Więzien. Pol.* - 2000, nr 27, s. 3-12.

183. PRACA skazanych w Kodeksie karnym wykonawczym / Grażyna B. Szczygieł // *Prz. Więzien. Pol.* - 1997, nr 16/17, s. 28-38.

184. PRACA skazanych w szwajcarskim systemie penitencjarnym / H. J. Bühlmann // *Prz. Więzien. Pol.* - 1997, nr 16/17, s. 146-148.

185. PRACA w warunkach odbywania kary / Witold Bugajny // *Serw. Praw. - Prac.* - 2000, nr 22, s. 7-12.

186. PRACA więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego / Walerian Sanetra // *Prawo Pr.* - 1998, nr 4, s. 17-21.

187. PRZEDSIĘBIORSTWO przy zakładzie karnym / Dariusz Gatner // *Prawo Przeds.* - 1998, nr 43, s. 26-27.

188. SKAZANI na bezrobocie / Piotr Pytlakowski // *Polityka.* - 1999, nr 10, s. 92-96.

Zatrudnienie skazanych.

189. WPŁYW zatrudnienia w zakładzie karnym na uprawnienia pracownicze i prawo do zasiłku dla bezrobotnych / Anna Kosut // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1995, nr 10, s. 56-64.

190. WYBRANE aspekty zatrudnienia skazanych / Andrzej Gozdowski // *Prz. Więzien. Pol.* - 2000, nr 27, s. 21-39.

191. WYJŚCIEM praca za kratami? / Piotr Kęcik // *Nowa Europa*. - 1997, nr 77 : 21.04, s. 3.

Coraz bardziej brakuje pieniędzy na utrzymanie rosnącej liczby skazanych. Prace nad ustawą „O zatrudnianiu osób pozbawionych wolności”.

192. ZA kratkami / Joanna Michalewicz // *Bez Granic*. - 2000, nr 3, s. 20-21.

Praca więźniów we Francji, Holandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii.

193. ZASADY zatrudniania i ubezpieczenia osób pozbawionych wolności / Dorota Siwiec // *Prz. Ubezp. dla Ciebie*. - 1998, nr 7, s. 20-23.

194. ZATRUDNIANIE i ubezpieczenie osób pozbawionych wolności / Dorota Siwiec // *Serw. Praw.-Prac.* - 1998, nr 51/52, s. 7-10.

195. ZATRUDNIANIE skazanych odbywających karę pozbawienia wolności - nowe uregulowania prawne / Anna Kosut // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1998, nr 10, s. 33-39.

196. USTAWA z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności // *Dz. U.* - 1997, nr 123, poz. 777.

Toż // *Rzeczpospolita*. - 1997, nr 251 : 27.10, *Prawo co Dnia*, s. 18.

197. ROZPORZĄDZENIE Min. Sprawiedliwości z dnia 26 sierpnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych // *Dz. U.* - 1998, nr 113, poz. 727.

Omów.: Siwiec Dorota // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 4, s. 8-10.

198. ROZPORZĄDZENIE Min. Sprawiedliwości z dnia 22 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad organizacji Scentralizowanego Funduszu Rozwoju Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz zasad i trybu przyznawania pożyczek bądź dotacji przywieziennym zakładom pracy ze środków tego Funduszu // *Dz. U.* - 1999, nr 3, poz. 28.

c. Ustrojowe stosunki pracy

199. INSTYTUCJA Prezydenta RP [Rzeczypospolitej Polskiej] w okresie przeobrażeń ustrojowych 1989-1992 / Ryszard Mojak. - Warszawa : Wydaw. Sejmowe, 1994. - 343, [1] s.

Toż: Wyd. 2 pt. Instytucja Prezydenta RP [Rzeczypospolitej Polskiej] w okresie przekształceń ustrojowych. - Lublin : Wydaw. UMCS, 1995. - 352, [15] s.

200. INSTYTUCJA prezydenta w systemie politycznym V Republiki Francuskiej / Ewa Popławska. - Warszawa : Wydaw. Sejmowe : Kancelaria Sejmu, 1995. - 281, [3] s.

Rec.: Skrzydło Wiesław // *Prz. Sejm.* - 1995, nr 3, s. 120-124.

201. KOMPETENCJE Prezydenta RP wynikające z art. 54 ustawy konstytucyjnej z dnia 23 kwietnia 1935 r. / Jarosław Szymanek. - // *Prz. Sejm.* - 2000, nr 1, s. 9-26.

202. OPINIE w sprawie niepołączalności mandatu posła albo senatora z zatrudnieniem w administracji rządowej (art. 103 Konstytucji RP) // *Prz. Sejm.* - 1997, nr 6, s. 65-104.

203. POZYCJA ustrojowa i tryb wyboru prezydenta Federacji Rosyjskiej / Andrzej Stelmach // *Zesz. Nauk. WSZar. Pozn.* - 1999, nr 2, s. 187-206.

204. POZYCJA ustrojowa Prezydenta RP w świetle nowej Konstytucji / Ryszard Mojak // *Państ. Prawo.* - 1997, z. 11/12, s. 54-70.

205. PREZYDENT Rzeczypospolitej Polskiej : komentarz do przepisów / Paweł Sarnecki. - Stan prawny na 1 stycznia 2000 r. - Kraków : Zakamycze, 2000. - 218 s.

Rec.: Szymczak Tadeusz // *Prz. Sejm.* - 2000, nr 4, s. 117-120.

206. PREZYDENT w państwach współczesnych / red. Joachim Osiński. - Warszawa : SGH, 2000. - 226 s.

207. PREZYDENT w projektach nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej / Bogusław Banaszak // *Acta Univ. Wratisl., Prz. Prawa.* - 1996, T. 34, s. 109-121.

208. PREZYDENT w systemie ustrojowym Polski (1989-1997) / Jerzy Ciapała. - Warszawa : Wydaw. Sejmowe, 1999. - 424 s.

209. PROBLEM zastępstwa głowy państwa w polskich konstytucjach / Andrzej Nowakowski // *Zesz. Nauk., Wydz. Admin.-Praw. / WSJęz. Częst.* - 1999, z. 1, s. 49-62.

210. REGULACJA instytucji Prezydenta w nowej Konstytucji RP / Przemysław Kierończyk // *Gdań. Stud. Praw.* - 1998, T. 3, s. 167-191.

211. STANY Zjednoczone : odpowiedzialność cywilna prezydenta / oprac. z ang. Leszek Garlicki // *Prz. Sejm.* - 1997, [z.] 1, s. 149-154.

212. STATUS prawny członka Sejmu Republiki Litewskiej : (zagadnienia wybrane) / Krzysztof Grajewski // *Prz. Sejm.* - 1995, [z.] 1, s. 47-56.

213. STATUS ustrojowy prezydenta jako głowy państwa / Jerzy Ciapała // *Ruch Praw. Ekon.* - 1996, z. 2, s. 13-28.

214. UPRAWNIENIA posłów i senatorów / Dorota Siwiec // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 30, s. 28-30.

Przywileje posłów i senatorów m.in. urlopy bezpłatne, świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

215. UPRAWNIENIA Prezydenta w nowej Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej - zagadnienia podstawowe / Ryszard Balicki // *Acta Univ. Wratisl., Prz. Prawa.* - 1998, T. 40, s. 21-40.

d. Wolontariat

216. BÉNÉVOLAT et volontariat dans la vie économique, sociale et politique / B. Halba, M. Net // *Not. Étud. Doc.* - 1997, nr 55, s. 3-195.

W 1997 r. we Francji działało 9 mln wolontariuszy w około 800 tys. stowarzyszeń. Wolontariusze działają na podstawie podjętego zobowiązania, bezpłatnie, w ramach solidarności społecznej. Na międzynarodowym kongresie w Paryżu w 1990 r. uchwalono powszechną deklarację wolontariatu, zawierającą podstawowe zasady działania. Francuscy specjaliści zestawili cechy osobowe składające się na charakterystykę wolontariusza, biorąc pod uwagę wiek, płeć, poziom dochodu, wykształcenie, przynależność społeczno-zawodową.

217. PRACA, której nie ma w kodeksie : wolontariat / Mariola Szarała // *Gaz. Wybor.* - 2000, nr 206 : 04.09, dod. *Praca*, s. 3.

218. PRACOWNICY socjalni i wolontariusze a możliwości reformy pomocy społecznej / pod red. Krystyny Marzec-Holki. - Bydgoszcz : Wydaw. WSP, 1998. - 388 s.

Z treści: Łobocki Mieczysław: Altruizm a działalność pracowników socjalnych i wolontariuszy (s. 57-71). - Rutkowska Anna: Pedagodzy społeczni - wolontariusze organizacji pozarządowych działających w środowisku lokalnym (s. 225-235).

Rec.: Czerkawski Andrzej // *Aux. Soc.* - 1998, nr 3/4, s. 240-243.

219. PRAWNE problemy wolontariatu, ze szczególnym uwzględnieniem wolontariatu lekarskiego / Andrzej Kijowski // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 3, s. 1-11.

220. WOLONTARIAT pracowniczy / Elżbieta Modzelewska // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 1, s. 13.

Wolontariat jako forma zatrudnienia - konieczność ustanowienia regulacji prawnych.

221. WOLONTARIAT w projekcie ustawy o działalności pożytku publicznego : (sprawozdanie z dyskusji) / spisała Krystyna Sadowska // *Asocjacje.* - 1997, nr 8, s. 17-18.

222. ZJAWISKO wolontariatu / Barbara Sędlak // *Biul. Służ. Cyw.* - 1998, nr 3, s. 29-31.

Organizacje pozarządowe (non-profit) a zjawisko wolontariatu.

II. NOWE FORMY ORGANIZACJI PRACY

1. Zagadnienia ogólne

223. „ATYPICAL work” in the EU // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1995, nr 262, s. 33-34.

Analiza danych przygotowanych przez Eurostat na temat czasu pracy i występowania tradycyjnych oraz nietypowych form zatrudnienia we Wspólnocie Europejskiej. Według badań z 1994 r. 15% ogółu zatrudnionych pracowało na część etatu. Do nietypowych form zatrudnienia zaliczono również pracę na zmiany, pracę w godzinach nadliczbowych oraz pracę w nocy.

224. CONTINGENT employment in the United States / C. W. Summers // *Comp. Labor Law.* - 1997, Vol. 18, nr 4, s. 503-522.

W ostatnich 20 latach zaczęły się upowszechniać różne formy zatrudnienia, określane jako zatrudnienie nietypowe, peryferyjne, niestałe, względne, warunkowe. Prawo pracy USA dopuszcza ich stosowanie w zależności od woli pracodawcy i za zgodą pracownika. Niewielka liczba regulacji prawnych dotyczących stosunku pracy w USA sprzyja powstawaniu i upowszechnianiu nietypowych form zatrudnienia. Upowszechnienie nietypowych form zatrudnienia jest zjawiskiem trwałym; prawo może uregulować pewne problemy w sposób chroniący pracownika.

225. L'EMPLOI atypique dans l'Union europeenne / A. de Grip, J. Hoevenberg, E. Willems // *Rev. Int. Trav.* - 1997, nr 1, s. 55-78.

Nietypowe formy zatrudnienia w Unii Europejskiej. Podstawą analizy były dane ankietowe z 1991 r. W niepełnym wymiarze pracowało wówczas 15% czynnych zawodowo w 11 krajach Unii Europejskiej. Według niektórych komentatorów, praca na część etatu i na czas określony oznacza stagnację na rynku pracy. Zatrudnienie na czas określony (9,3% ogólnego zatrudnienia) rozumiane jest często jako wymuszone w interesie pracodawcy; są to przeważnie zajęcia sezonowe, zastępstwa w czasie urlopów.

226. FLEXIBLE employment : the future of Britain's job / Shirley Dex, Andrew McCulloch. - Houndmills : Macmillan, 1997. - 207 s.

Omów. badania poświęcone elastycznemu zatrudnieniu w Wielkiej Brytanii. Niestandardowe formy zatrudnienia obejmują pracę nietypową, marginalną, w niepełnym wymiarze czasu, sezonową, pracę w domu i telepracę, pracę w niedzielę, zmianową i w systemie ruchomego czasu pracy. Wprowadzanie tych form wymaga zmian przepisów prawnych, łączy się z dodatkowymi kosztami ponoszonymi przez pracodawców. Badania ujawniły, że pracę w konkretnej formie podejmują przede wszystkim specyficzne grupy osób o określonych postawach wobec pracy. Postawy te są mocno zróżnicowane od skrajnie negatywnych do entuzjastycznych, determinują je różne czynniki związane z wiekiem, płcią, sytuacją rodzinną, zamożnością i in.

227. FLEXIBLE employment and alternative work arrangements // *J. Labor Res.* - 1996, nr 4, s. 523-661.

Materiały z konf. poświęconej nowym i niekonwencjonalnym formom zatrudnienia, takim jak praca na czas określony, praca na godziny, praca na własny rachunek i inne. Formy te zwane elastycznymi są stosowane coraz częściej w USA i innych krajach. Elastyczne formy zatrudnienia będą pozytywną strategią zatrudnienia w XXI w. Zatrudnienie na czas określony łączy się z różnymi niedogodnościami dla pracowników i zatrudniającej ich organizacji. Elastyczne formy zatrudnienia powodują określone konsekwencje prawne; dotyczą one m.in. ubezpieczeń zdrowotnych, emerytur, urlopów. Zmiany technologiczne i w dziedzinie pracy wyjaśniają w znacznym stopniu zjawisko upowszechniania się elastycznego zatrudnienia.

228. LEGITIMIZING the triangular employment relationship : emerging international labour standards from a comparative perspective / L. F. Vosko // *Comp. Labor Law.* - 1998, nr 1, s. 43-77.

Upowszechnia się praca na czas określony, często w niepełnym wymiarze, w której pracownik ma kilka miejsc pracy, a pracodawca dzieli swoją odpowiedzialność za losy pracownika z innymi pracodawcami. W niektórych krajach OECD od lat siedemdziesiątych upowszechniają się nowe formy zatrudnienia: praca na własny rachunek, na czas określony, dzielenie się pracą na stanowisku, w innych są one ograniczane. Najbardziej powszechnym zjawiskiem jest wzrost liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze. Pomimo upowszechniania się pracy w formach nietypowych, MOP uznaje nadal tradycyjną formę zatrudnienia jako model normatywny, najbardziej zalecany.

229. The LONG-term consequences of nontraditional employment / M. A. Ferber, J. Waldfogel // *Mon. Labor Rev.* - 1998, nr 5, s. 3-12.

Przedmiotem badań były problemy konsekwencji zatrudnienia w USA w nietradycyjnych formach. Dotyczyły one poziomu uzyskiwanych w późniejszym zatrudnieniu za-

roboków i świadczeń, szans na podjęcie pracy w systemie tradycyjnym, znaczenia doświadczeń zawodowych z pracy w systemie niekonwencjonalnym. W 1993 r. 12% mężczyzn i 20% kobiet pracowało w formach niekonwencjonalnych. Badano też problemy związane z powrotem do pracy w formie niekonwencjonalnej po okresie pracy tradycyjnej mężczyzn i kobiet, osób które pracowały w formach niekonwencjonalnych dobrowolnie lub zmuszone do tego sytuacją.

230. NEW employment relationships and labor market / Marvin H. Kosters // *J. Labor Res.* - 1997, nr 4, s. 551-559.

Nowe formy zatrudnienia w USA charakteryzują się szczególnie niską płacą, nie dają prawa do różnych dodatkowych świadczeń, nie zapewniają bezpieczeństwa zatrudnienia, dają zatrudnienie okresowe. Pomimo pewnych oporów, przez niektóre grupy są one uznawane za korzystne, a o ich ocenie decydują zmiany modeli konsumpcji i sposobów spędzania wolnego czasu. Badania Biura Statystyki Pracy ujawniły, że różne rozwiązania np. praca sezonowa, umowy na czas określony są korzystne dla niektórych pracodawców, gdyż pozwalają na zatrudnianie pracowników wg potrzeb. Pracownicy wykorzystują ten rodzaj pracy, jako okres oczekiwania na lepszą stałą pracę, na zdobycie nowych kwalifikacji, zdobycie sprzętu pozwalającego na usamodzielnienie się.

231. NEW law promotes labour market flexibility // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1999, nr 302, s. 25-26.

Uchwalona w 1998 r. ustawa stwarzająca możliwość wprowadzania elastycznych rozwiązań dotyczących pracy w drodze prowadzenia zdecentralizowanych rokowań zbiorowych ma ułatwić restrukturyzację greckiego rynku pracy. Powstała możliwość zawierania nietypowych umów o pracę, w tym dotyczących pracy akordowej, pracy w mieszkaniu pracownika, telepracy. Określone zostały zasady stosowania elastycznych rozwiązań czasu pracy. Przepisy stworzyły możliwość zawierania ponadzakładowych regionalnych umów zbiorowych zachęcających do tworzenia nowych miejsc pracy.

232. NEW laws promote flexible working // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1999, nr 302, s. 19-21.

Nowe holenderskie przepisy prawne stwarzają możliwości stosowania różnorodnych nietypowych rozwiązań w zakresie umów o pracę. Zwiększają one możliwości pracodawców zawierania umów pozwalających na większą elastyczność w zakresie przyjmowania i zwalniania z pracy, łagodzą ograniczenia w korzystaniu z usług agencji podnajmujących pracowników na czas określony. Nie wprowadzono specjalnej definicji nietypowych umów o pracę. Zasady te uwzględniają wzrost zapotrzebowania gospodarki na tego rodzaju nietypowe zatrudnienie. Osoby zatrudnione na podstawienie nietypowych umów o pracę korzystają z uprawnień przysługujących pracownikom zatrudnionym na podstawie zwykłych umów o pracę.

233. NIETYPOWE formy zatrudnienia w rozwiązywaniu problemu bezrobocia / Aleksy Poczowski // *Gospod. Nar.* - 1994, nr 9, s. 18-23.

234. NORMALARBEITSVERHÄLTNIS in Bewegung / U. Walwei // *Mitbestimmung.* - 1999, nr 11, s. 12-17.

Praca w częściowym wymiarze czasu, na czas określony, praca wynajmowana, outsourcing, umowy o dzieło są coraz częściej praktykowane, a przez to w powszechnym odczuciu stają się prawie normalnymi formami zatrudnienia, ponieważ przedsiębiorcy w warunkach globalnej konkurencji zmuszeni są do elastyczności. W formach pracy zarobkowej nastąpiło zdecydowane przesunięcie ku pracy w częściowym wymiarze i niezależnej, zwłaszcza w sektorze usług. Na tle dotychczasowych procesów i oczekiwanych zmian form zatrudnienia zarysowano dwa możliwe scenariusze: normalny stosunek pracy wskutek rozrostu różnych form zatrudnienia straci znaczenie lub ulegnie reformie poprzez obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne lub poprzez zniesienie przestarzałych uregulowań.

235. NOWE formy organizacji czasu pracy / Jacek Kopeć // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 1993, nr 413, s. 21-28.

236. NOWE formy organizacji czasu pracy / Agnieszka Owczarewicz // *Kontr. Państ.* - 1998, nr 5, s. 104-108.

M. in. job sharing, zatrudnienie czasowe, praca w domu.

237. NOWE formy organizacji pracy - to przebrzmiała „moda” czy społeczno-ekonomiczna potrzeba stosowania? / Zofia Mikołajczyk // *Organ. Kier.* - 1991, nr 3, s. 45-72.

238. ORGANIZACJA czasu pracy : (tendencje w gospodarce rynkowej i problemy w okresie transformacji systemowej w Polsce) / Lucyna Machol-Zajda ; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. - Warszawa : IPiSS, 1994. - 39 s. - (*Ekspertyzy - Informacje* / IPiSS ; z. 2).

Przegląd tendencji w sferze gospodarowania czasem pracy, skracanie i elastyczność czasu pracy.

239. ROLA nowych form czasu pracy w przezwyciężaniu bezrobocia / Jacek Kopeć // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 1994, nr 429, s. 59-66.

240. SALARIÉS atypiques et négociation collective : l'emploi du travail temporaire / L. Berthonneau // *Droit Soc.* - 1993, nr 4, s. 323-332.

W ostatnim dziesięcioleciu zaczęły się popularyzować nietypowe formy zatrudnienia: na czas określony, w niepełnym wymiarze, na czas określony itp. Wydawane przepisy zmierzają do ochrony pracownika „czasowego” poprzez zapewnienie mu praw analogicznych jak dla pracownika zatrudnionego na pełnym etacie.

241. TEILZEIT / Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. - Bonn : Bund.-Min. Soz.-Ord., 1999. - 224 s.

Przedstawiono optymalny budżet czasu pracy, koszty i korzyści wynikające ze zredukowania budżetu czasu, typowe zastrzeżenia wobec pracy w niepełnym wymiarze, szczególne formy czasu pracy (praca na wezwanie, dzielenie się miejscem pracy, umowa na okres roczny, kombinacja elastycznych form organizacji czasu, praca w częściowym wymiarze dla pracowników przebywających na urlopie wychowawczym oraz dla starszych osób).

242. WSTĘPNA analiza potencjalnego zapotrzebowania na niekonwencjonalne formy organizacji czasu pracy w gospodarce narodowej / Eugeniusz Czyrek, Wanda Kopertyńska // *Pr. Nauk. AE Wroc.* - 1991, nr 597, s. 13-19.

243. WARUNKI i efekty doskonalenia form organizacji czasu pracy / Wanda Kopertyńska, Edward Czyrek // *Pr. Nauk. AE Wroc.* - 1991, nr 592, s. 34-39.

2. Praca w niepełnym wymiarze

244. ATYPICAL working in Europe // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1997, nr 282, s. 16-23 ; nr 284, s. 12-16.

Stosunek ruchu związkowego wobec zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest krytyczny; istnieją obawy, że upowszechnieniu tej formy będą towarzyszyć różne niekorzystne zjawiska - ograniczenie prawa do pewnych świadczeń, zmuszanie do niej osób pragnących pracować w pełnym wymiarze, niepewność zatrudnienia. Zawarcie w 1997 r. europejskiego porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze daje poszczególnym krajom dużą swobodę rozwiązywania różnych problemów w porozumieniach krajowych. Przedstawiono definicje pracy w niepełnym wymiarze stosowane w

18 krajach, odsetki osób pracujących w tym systemie w latach 1973-1995, szczegółowe rozwiązania prawne obowiązujące w różnych krajach.

245. The ILO part-time work : convention and recommendation // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 1994, nr 3, s. 247-257.

Na 81 Sesji MOP przyjęta została konwencja dotycząca pracy w niepełnym wymiarze godzin. Delegacje związków zawodowych spodziewały się wielu głosów przeciwnych, a nawet odrzucenia konwencji przez pracodawców, którzy od początku nie kryli swej niechęci. Z ich punktu widzenia usankcjonowanie czasu pracy w niepełnym wymiarze godzin ma wydźwięk antyproduktywny w świecie, gdzie główny nacisk powinno położyć się na tworzenie nowych pełnoetatowych miejsc pracy. Argumenty obu stron są dobrze znane: związkowcy domagają się ochrony, a pracodawcy swobody działania.

Nadto: Niepełny czas pracy (projekt konwencji i zalecenia MOP) / Małgorzata Gersdorf // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1994, nr 1, s. 29-32.

Zob. też poz. 248.

246. INDIVIDUALRECHTLICHE Grundprobleme der Teilzeitarbeit / G. Lipke // *Arb. Recht.* - 1991, nr 3, s. 76-84.

Autor wskazuje na systematyczny wzrost zjawiska pracy w indywidualnym wymiarze godzin i jego znaczenie dla ustawodawstwa socjalnego. Niepełny wymiar czasu pracy stwarza nowe problemy w dziedzinie prawa pracy, wynagrodzeń i zabezpieczenia społecznego.

247. INTERNATIONAL comparisons of part-time work / G. Lemaitre, M. Pascal, A. van Basteleer // *OECD Econ. Stud.* - 1997, nr 29, s. 139-152.

W ciągu 25 lat w krajach OECD nastąpił wzrost liczby osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu, co ilustrują dane za lata 1973, 1983, 1990, 1994, 1995 i 1996. Dane te nie są w pełni porównywalne. Czas pracy w niepełnym wymiarze w większości krajów ulega skróceniu. Uzyskanie porównywalnych danych o pracy w niepełnym wymiarze wymaga upowszechnienia jednolitej definicji.

248. INTERNATIONAL Labour Organization. Convention concerning part-time work, 1994 (No 175) ; Recommendation concerning part-time work, 1994 (No 182) // *Labour Law Doc.* - 1994, nr 3, s. 1-6.

Pełny tekst konwencji i zalecenia, dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, przyjętych na 81 sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy w 1994 r. Zostały one przyjęte w celu zapewnienia ochrony warunków pracy pracowników zatrudnionych

w niepełnym wymiarze czasu pracy w takim samym stopniu, jaka przysługuje zatrudnionym na pełnym etacie. Zalecenie nr 182 zawiera szczegółowe zasady ochrony warunków pracy tych pracowników, określone w konwencji nr 175.

Zob. też poz. 245.

249. KURZARBEIT in den neuen Bundesländern / B. Völkel // *Arb. Arb.r.* - 1993, nr 1, s. 1-3.

Omów. zagadnień związanych z pracą w niepełnym wymiarze czasu we wschodnich landach. Przejściowo w tym systemie pracowała 1/4 wszystkich zatrudnionych. Praca w niepełnym wymiarze nie sprawdziła się jednak jako instrument aktywnej polityki rynku pracy.

250. LEGAL problems concerning part-time work in Japan / K. Kezuka // *Japan Labor Bull.* - 2000, nr 9, s. 6-12.

W Japonii praca w niepełnym wymiarze czasu traktowana jest jako problem pracobiorców nieregularnych. Przedstawiono obecną sytuację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu, warunki ich pracy, quasi-niepełny wymiar czasu pracy, politykę regulacji prawnych i problemy związane z pracą w czasie nienormatywnym, debaty polityczne w tej sprawie, trendy w orzecznictwie sądów, nowe uregulowania dotyczące równego traktowania pracowników zatrudnionych w czasie nienormowanym z pracującymi w ustawowym wymiarze.

251. MORE part-time work as a cure for unemployment? Results of an international comparison / U. Walwei, H. Werner // *IAB Labour Market Res. Topics.* - 1996, nr 16, s. 1-14.

Celem pracy było wyjaśnienie jakie są decydujące elementy promowania pracy na część etatu oraz czy ta forma pracy wpłynie w istotnym stopniu na kreację zatrudnienia i spowoduje spadek bezrobocia. Przedstawiono charakterystykę porównawczą rozmiarów i strukturę pracy na część etatu w kilkunastu państwach Europy Zachodniej i Stanach Zjednoczonych w latach 1973-1993. Ukazano, przy pomocy narzędzi statystycznych wpływ zatrudnienia na część etatu na oblicze rynku pracy (zwiększanie liczby miejsc pracy, spadek bezrobocia).

252. NEW law on employment and part-time work // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1993, nr 230, s. 26-28.

Omów. francuskiej ustawy z 31.12.1992 r. o zatrudnieniu i rozwoju pracy w niepełnym wymiarze godzin.

253. NEW law on part-time working // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1993, nr 232, s. 31-32.

Omów. wprowadzonej w Luksemburgu nowej ustawy dot. pracy w niepełnym wymiarze godzin w sektorze prywatnym.

254. NEW law on working time // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 2000, nr 313, s. 28-30.

W październiku 1999 r. parlament holenderski przyjął nową ustawę o czasie pracy, dając pracownikom prawo zgłaszania próśb o skrócenie lub wydłużenie ich czasu pracy i stanowiącą, że pracodawca nie ma prawa im odmawiać motywując to interesem firmy. Przedstawiono postępowanie legislacyjne, które doprowadziło do uchwalenia nowej ustawy oraz omówiono najważniejsze jej artykuły. Nowa ustawa czyni z Holandii prekursora promującego elastyczny system czasu pracy jako środka zwalczania bezrobocia.

255. Le NOUVEL âge de l'emploi á temps partiel : un rôle nouveau lors des debuts de vie active des femmes / P. Bouffartique, F. de Coninck, J. R. Pendaries // *Sociol. Trav.* - 1992, nr 4, s. 403-426.

Omów. wyników badań nad kształtowaniem się systemu zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin w ostatnim dwudziestolecu. W latach 80. nastąpił widoczny wzrost zatrudnienia kobiet w tym systemie (z 15,4% do 24%). Podano różne definicje częściowego zatrudnienia.

256. PART-time and temporary employment in Japan / S. Houseman, M. Osawa // *Mon. Labor Rev.* - 1995, nr 10, s. 10-18.

Pracujący w niepełnym wymiarze czasu stanowili w 1992 r. 16% ogółu zatrudnionych. Specyficzną cechą zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w Japonii jest to, że ok. 20% pracowników objętych formalnie tym systemem w 1990 r. pracowało w rzeczywistości w pełnym wymiarze. W Japonii występują jeszcze inne specyficzne formy zatrudnienia: praca w placówce pomocniczej wydzielonej z przedsiębiorstwa macierzystego, pracownicy przychodzący na wezwanie, „wypożyczeni” z innego przedsiębiorstwa na podstawie specjalnej umowy. Zatrudnianie pracowników w tej formie pozwala pracodawcom na obniżenie godzinowych kosztów pracy, gdyż nie wymagają one płacenia przez pracodawcę niektórych składek lub ich części.

257. PART-time employees : workers whose time has come? / L. Dickens // *Empl. Relat.* - 1992, nr 2, s. 3-11.

W stosunku do pracy w pełnym wymiarze, praca w niepełnym wymiarze ma takie niekorzystne właściwości jak: niższe zarobki i ograniczony dostęp do awansu płacowego, mniejsze możliwości szkolenia, węższa statutowa ochrona zatrudnienia i mniejsze

świadczenia z zabezpieczenia społecznego. Mimo to liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy rośnie: w 1951 w Wlk. Brytanii w niepełnym wymiarze pracowało tylko 4% zatrudnionych, a w 1991 około 25%.

258. PART-time employment and attitudes to part-time work / G. Watson, B. Fothergill // *Employ. Gaz.* - 1993, nr 5, s. 213-220.

Wyniki badań i wypływające z nich wnioski dot. stosunku do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Obrz zalet i wad takiego systemu pracy.

259. [PART-time employment and employees] // *J. Labor Res.* - 1995, nr 3, s. 237-318.

Materiały z pierwszego sympozjum zorganizowanego przez Fundację Edukacyjne NFIB i Instytut Praktyki w Dziedzinie Zatrudnienia w USA. Porównano pracę w niepełnym wymiarze w Europie i Japonii. W USA praca w niepełnym wymiarze łączy się z sytuacją gospodarczą, zastojem poziomu dochodów rodzin, zarobki osób pracujących w niepełnym wymiarze oraz inne świadczenia są relatywnie niższe. Rząd prowadzi politykę wspierania zatrudnienia w niepełnym wymiarze:

260. PART-time labour law // *Japan Labor Bull.* - 1994, nr 1, s. 5.

Omów. ustawy o pracy na część etatu z 1.XII.1993 r. Zmiany dotyczą obowiązków pracodawcy (ustanowienie zasad podjęcia zatrudnienia na część etatu i przedstawienie ich potencjalnemu pracownikowi, wysłuchanie opinii i poglądów przedstawicieli pracowników w chwili ustanawiania bądź zmiany zasad zatrudnienia oraz dóbr właściwych pracowników). W kwietniu 1994 r. ma powstać w Tokio Centrum Pracy zrzeszające pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Centrum będzie spełniało funkcje doradcze i konsultacyjne, zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców.

261. PART-time prospects : an international comparison of part-time work in Europe, North America and Pacific Rim / ed. Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan. - London : Routledge, 1998. - XVIII, 286 s. - Tabele.

W europejskich i pozaeuropejskich krajach OECD od lat 70. upowszechnia się praca w niepełnym wymiarze. Na rozmiar tego zjawiska wpływają zmiany koniunktury gospodarczej, sytuacja na rynku pracy oraz wymiar pracy w danym kraju. W warunkach trudności na rynku pracy praca w niepełnym wymiarze zwiększa zatrudnienie (RFN). Dane z Holandii i innych krajów OECD wskazują, iż świadczenia socjalne mogą stanowić czynnik zniechęcający do podejmowania pracy w niepełnym wymiarze. Praca w niepełnym wymiarze wywiera wpływ nie tylko na poziom zarobków, ale na inne uprawnienia pracownika związane ze stosunkiem pracy i jego sytuacją na rynku pracy, wpływa negatywnie na poziom przyszłych świadczeń emerytalnych.

262. PART-time work. - Geneva : Intern. Labour Office, 1992. - 92 s. - (*International Labour Conference*, 80th Session ; Rep. 5/1).

Zagadnienie pracy w niepełnym wymiarze wymaga regulacji prawnej. Rozdział I raportu zawiera definicję oraz wyjaśnienie najważniejszych elementów tej konstrukcji prawnej, II przedstawia informację dotyczącą ustawodawstwa i praktyki krajowej na temat ochrony pracowników zatrudnionych w tym wymiarze. Pokonywanie barier w dostępie do zatrudnienia w niepełnym wymiarze jest przedmiotem rozdziału III. Rozdział IV przedstawia stanowiska organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz innych zainteresowanych organizacji, natomiast ostatni rozdział przypomina działania podjęte wcześniej przez MOP zmierzające do uregulowania tej problematyki w formie międzynarodowych standardów pracy.

263. PART-time work: recognized and protected // *World of Work*. - 1994, nr 9, s. 8-9.

Celem przyjęcia konwencji MOP o pracy w niepełnym wymiarze (uzupełnionej zaleceniem przez Międzynarodową Konferencję Pracy) było promowanie na szczeblu krajowym polityki uwzględniającej rolę tej formy zatrudnienia w tworzeniu miejsc pracy, oraz zagwarantowanie lepszych warunków pracy osobom już pracującym w takim wymiarze czasu. Konwencja nakłada na kraje ją ratyfikujące obowiązek stosowania takich samych środków ochrony osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, jakie stosuje się wobec pracujących w pełnym.

264. PART time work and industry growth / B. C. Fallick // *Mon. Labor Rev.* - 1999, nr 3, s. 22-29.

W latach 1983-1993 szybkie tempo wzrostu przemysłu w USA łączyło się ze wzrostem dynamiki zatrudnienia w niepełnym wymiarze. Analizowano udział osób pracujących w niepełnym wymiarze w wybranych przemysłach. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze ma charakter dobrowolny lub przymusowy i udział tych dwóch rodzajów pracy niepełnowymiarowej jest różny w poszczególnych gałęziach. Występuje zależność pomiędzy szybkim wzrostem zatrudnienia w niepełnym wymiarze, a dużymi zmianami zapotrzebowania na siłę roboczą. W przypadku takich zmian zatrudnienie w niepełnym wymiarze ułatwia szybkie przystosowanie poziomu zatrudnienia do potrzeb.

265. PART-time work in the European Community : laws and regulations / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions / E. Dederichs, E. Köhler. - Luxembourg : Office Offi. Publ. EC, 1991. - 78 s.

Opracowanie poświęcone rozwiązaniom z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego, organizacji pracy, zmianom form pracy w niepełnym wymiarze. Ponadto scharakteryzowano zakres stosowania pracy w niepełnym wymiarze w krajach EWG od 1983 do 1987 r.

266. PART-time work in the European Community : the economic and social dimension / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions / E. Dederichs, E. Köhler. - Luxembourg : Office Offi. Publ. EC, 1993. - 61 s.

Przedstawiono najważniejsze aspekty pracy na część etatu: uwarunkowania prawne (prawo pracy i system ubezpieczeń społecznych), uwarunkowania zawodowe (status pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu w przypadku choroby, ciąży, wypadku przy pracy), uwarunkowania finansowe (wynagrodzenie, premie, emerytury i renty). Zaprezentowano wymiar ekonomiczno-społeczny pracy na część etatu, korzyści i niedogodności oraz oczekiwania i obawy z nią związane.

267. PART-time work in Ireland and Europe : who wants what where? / J. Wickham // *Work Employ. Soc.* - 1997, nr 1, s. 133-151.

Analiza zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w 8 krajach Unii Europejskiej w latach 1989-1990 ze szczególnym uwzględnieniem Irlandii. Badania ujawniły, że praca w niepełnym wymiarze była często wprowadzana z przyczyn ekonomicznych, pracownicy godzili się na nią, uważając, że ułatwi im powrót do pracy w pełnym wymiarze.

268. The PART-time work phenomenon // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1998, nr 291, s. 24-26.

Holandia jest krajem, w którym wskaźnik pracy w niepełnym wymiarze kształtuje się na najwyższym poziomie w Europie. Polityka rządu obejmuje zwiększenie udziału kobiet w zatrudnieniu, zachęcanie osób starszych do pozostawania w pracy, wpływanie na sprawiedliwy rozkład pracy pomiędzy osobami pracującymi w pełnym i częściowym wymiarze oraz sprawiedliwe wynagradzanie. Praca w niepełnym wymiarze jest akceptowana przez pracowników i pracodawców, wielu pracowników (20-30%) pragnie pracować w tym systemie. W Holandii pracuje w niepełnym wymiarze 16,8% ogółu mężczyzn i 67,2% kobiet. Tabela przedstawia proces upowszechniania się pracy w niepełnym wymiarze w krajach Unii Europejskiej w latach 1986-1995.

269. The PART-TIME workers (prevention of less favourable treatment) regulations 2000 // *IRS Employ. Rev.* - 2000, nr 709, *Ind. Relat. Law Bull.*, nr 646, s. 2-8.

Od 01.07.2000 r. obowiązują w Wielkiej Brytanii przepisy i wytyczne, których celem było wprowadzenie dyrektyw Komisji Europejskiej nr 97/81 98/23/EC dotyczących upowszechniania pracy w niepełnym wymiarze w trybie rokowań zbiorowych. Dyrektywy te mają na celu ochronę osób pracujących w niepełnym wymiarze przed dyskryminacją w stosunkach pracy.

270. PART-time working : a survey // *IRS Employ. Rev.* - 1997, nr 632, *IRS Employ. Trends*, s. 6-11.

Wyniki badań pracy w niepełnym wymiarze w Wielkiej Brytanii. W 1996 r. w tym systemie pracowało tam 25% ogółu zatrudnionych. Pracą tą byli zainteresowani zarówno pracodawcy, jak i pracownicy. Zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze łączy się często z trudnościami organizacyjnymi. Tabele obrazują zatrudnienie w niepełnym wymiarze wg branż, motywy zatrudnienia przyświecające firmom, działania podejmowane w celu rozwiązywania problemów organizacyjnych.

271. PART-timers with potential / J. Sidaway, A. Wareing // *Employ. Gaz.* - 1992, nr 1, s. 19-26.

Omów. badań przeprowadzonych w Wlk. Brytanii nt. plusów i minusów pracy w niepełnym wymiarze czasu. Autorzy postrzegają ten rodzaj pracy jako niosący z sobą wiele możliwości zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Pracodawcy mogą utrzymać w firmie wykwalifikowany personel, pracownicy nie powiększą rzeszy bezrobotnych.

272. PRACA w niepełnym wymiarze czasu pracy / Krzysztof Walczak // *Prawo Przeds.* - 1995, nr 20, s. 26-29.

Omów. zasad pracy w niepełnym wymiarze czasu w krajach Unii Europejskiej: Belgii, Danii, Francji, Niemczech, Grecji, Irlandii, Włoszech, Holandii, Portugalii, Hiszpanii, W. Brytanii.

273. PRACA w niepełnym wymiarze czasu pracy - szanse i zagrożenia / Bogusława Urbaniak // W: *Zagrożenia społeczne - miejsce polityki społecznej w systemie nauk* / red. Lucyna Frąckiewicz. - Katowice : AE, 1997. - S. 197-205.

274. PRACA w niepełnym wymiarze, dodatkowe etaty / Tomasz Niedziński // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 42, s. 19-25.

Dotyczy zagadnień związanych z zawieraniem dodatkowej umowy o pracę i przysługujących pracownikowi świadczeń z tym związanych - m.in. urlopy, ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe.

275. PROPOSAL for a Council Directive concerning the framework agreement on part time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (presented by Commission) // *Int. J. Comp. Labour Law. Ind. Relat.* - 1997, nr 3, s. 248-267.

Propozycje dyrektywy Rady w sprawie ramowego porozumienia dotyczącego czasu pracy w niepełnym wymiarze, przyjęte przez UNICE, CEEP i ETUC. Dyrektywa

przyznaje konkretne uprawnienia europejskim organizacjom pracodawców i związkom zawodowym w negocjacjach pracy w niepełnym wymiarze, ustala też jaką rolę spełniają inne organizacje społeczne, które nie podpisały porozumienia, w tym zasad przyjętych w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw.

276. REASONS for the continuing growth of part time employment / Ch. Tilly
// *Mon. Labor Rev.* - 1991, nr 3, s. 10-18.

Przyczyny nieustannego wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu w USA. Zanalizowano główne czynniki wpływające na dynamikę tego zjawiska w ostatnim dwudziestolecu, w tym sytuację demograficzną, ekonomiczną, zmiany technologiczne w przemyśle.

277. SOCIAL justice for women? The ILO's convention on part-time work / J. Murray // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 1999, nr 1, s. 3-19.

Dokonując analizy głównych założeń międzynarodowych standardów pracy zaprezentowano wpływ Konwencji MOP na pracę w niepełnym wymiarze. Wnioski autorki dotyczą najważniejszych konsekwencji wynikających z konwencji o pracy w niepełnym wymiarze dla dalszych prac nad tworzeniem standardów pracy.

278. SZUFLADY na godziny / Andrzej Krzysztof Wróblewski // *Polityka.* - 1997, nr 36, s. 65.

Czy w Polsce przyjmie się idea „gorących biurk”. Ze względu na stale wzrastające ceny metra kwadratowego, organizacja pracy polega na tym, że tam gdzie pracownicy często są poza biurem, nie przydziela się im biurka na stałe, tylko kto przychodzi siada na wolnym miejscu.

279. [TEILZEIT für Ältere Mitarbeiter] // *Personal.* - 2000, nr 3, s. 111-141.

Blok artykułów poświęcony kwestiom elastycznego kończenia życia zawodowego i pracy w ograniczonym wymiarze czasu, uzgodnieniom zakładowym dotyczącym skróconego czasu pracy w wybranych przedsiębiorstwach, zarządzaniu czasem pracy. Niepełny czas pracy ma być alternatywą dla dotychczasowej praktyki wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Ma to być też skuteczna droga zwalczania bezrobocia.

280. TEILZEITARBEIT: mehr Platz am Arbeitsmarkt? // *Arb. Soz.polit.* - 1995, nr 3/4, s.6-59.

Praca w niepełnym wymiarze czasu jest szczególnie popularna w Holandii, gdzie osiągnęła ona największy zakres. W opinii ekspertów, dzięki pracy w niepełnym wymiarze Holandia zdołała uniknąć poważniejszych trudności na rynku pracy. Pozostałe kraje Unii Europejskiej,

przenosząc doświadczenia Holandii na swój teren, powinny uwzględniać własną specyfikę, wynikającą m.in. z udziału długookresowych bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. We Włoszech, Belgii i Irlandii odsetek ten przekracza 60 %, podczas gdy w Danii utrzymuje się na poziomie 30%.

281. TEILZEITARBEIT - ein wesentlicher Bestandteil der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei der Siemens AG / K. P. Fröchlich // *Arb. Arb.r.* - 1998, nr 2, s. 37-41.

Konkurencja na rynkach międzynarodowych powoduje otwarcie przedsiębiorstw na elastyczne postacie organizowania czasu pracy. Np. w zakładach Schering AG i Siemens AG, zainteresowanych elastycznym rozkładem dnia pracy, opracowano różne modele rozwiązań, w których szczególną uwagę zwrócono na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu. Nowe modele czasu pracy stwarzają warunki dowolnego przedłużania obecności i przystosowania się do wymogów w obrocie międzynarodowym. Na przykładzie zakładów Siemens analizowano konsekwencje w pracy i w życiu rodzinnym przechodzenia na model pracy w niepełnym wymiarze.

282. TEILZEITARBEIT für Fach- und Führungskräfte / G. Vedder // *Personal.* - 1999, nr 1, s. 21-25.

Wieloletnie sprawozdania z badań wykorzystania czasu pracy stwierdzały możliwość jego ograniczania także w obszarze zarządzania. Ministerstwa federalne i krajowe propagują szersze wprowadzanie częściowego czasu pracy dla kadr kierowniczych, gdyż upatrują w tym istotny element polityki rynku pracy, promowania zawodowego kobiet i lepszego pogodzenia obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Większość menedżerów pracuje 50-60 godz. tygodniowo; mniejszość wykorzystuje możliwości chronometrycznej bądź chronologicznej elastyczności czasu pracy. W statystykach nie są jednak ujmowane dane o stosunkach pracy w częściowym wymiarze czasu pracy.

283. TEILZEITARBEIT in Europa : eine Analyse der gemeinschaftsrechtlichen Regelungsbestrebungen auf vergleichender Grundlage des englischen und des deutschen Rechts / M. Schmidt. - Baden-Baden : Nomos Verl., 1995. - 388 s. - (*Arbeits und Sozialrecht* ; 36).

Pojęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy jest podobnie określone w niemieckich i brytyjskich przepisach prawnych. Analizowano jego zakres i istotę z uwzględnieniem uprawnień ubezpieczeniowych osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Komisja Wspólnoty Europejskiej w ramach swoich uprawnień opracowuje wytyczne ramowe. Komisja przygotowała również projekty wytycznych w sprawie różnych nietypowych form pracy i warunków, które muszą spełniać krajowe przepisy.

284. TEILZEITARBEIT in Ost und West // *Arb. Arb.r.* - 1995, nr 11, s. 385-387.

Analizowano problem skracania czasu pracy, jako środka przeciwdziałania bezrobociu na terenach Niemiec Wschodnich z uwzględnieniem różnych scenariuszy polityki zatrudnienia. Upowszechniło się zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu i ono głównie spowodowało wzrost zatrudnienia. Praca w niepełnym wymiarze jest stosowana w niektórych zawodach typowo kobiecych nie wymagających kwalifikacji, jako tzw. zubożony stosunek pracy.

285. TEILZEITARBEITSVERHÄLTNISSE / J. Grünberger // *Arb. Arb.r.* - 1995, nr 7, s. 222-225.

Za zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu uważa się w niemieckim ustawodawstwie pracy pracownika, którego tygodniowy czas pracy jest krótszy niż uzgodniony w układzie zbiorowym pracy dla pracowników pełnoetatowych. Zgodnie z prawem pracy, pracodawca nie ma prawa, o ile nie jest to uzasadnione względami merytorycznymi, odmiennie traktować pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze.

286. Le TRAVAIL à temps partiel. - Genève : Bur. Int. Trav., 1993. - 131 s. - (*Conference International du Travail*, 80e session ; Rapp. 5/2).

Raport zbiorczy opracowano na podstawie raportów z 65 krajów, które zawierają ocenę instrumentów stosowanych przez MOP przy wprowadzaniu pracy w niepełnym wymiarze i opinii rządów poszczególnych krajów w tej sprawie.

287. Le TRAVAIL à temps partiel / Françoise Favenne-Hery. - Paris : Litec, 1997. - 269 s. - (*Pratique Sociale*).

Trudności w identyfikacji zatrudnienia w częściowym wymiarze czasu pracy wiążą się z istnieniem wielu odmian takiej formy pracy i licznymi przepisami ją regulującymi. Wg danych statystycznych za 1995 r. praca w niepełnym wymiarze była we Francji bardziej rozpowszechniona w sektorze państwowym (17,8%), niż prywatnym (15,5%). Rośnie liczba chętnych do pracy w skróconym wymiarze. Najbardziej niedogodną stroną pracy w niepełnym wymiarze jest niepewność pracownika w zakresie uprawnień socjalnych i dopuszczalność jej wypowiedzenia. Wzmocniona rola sektora usług stworzyła możliwości dla elastycznych form umowy o pracę, które stały się przedmiotem zainteresowania Międzynarodowej Organizacji Pracy. Uregulowania prawne wymagają: sama definicja pracy w czasie skróconym, wysokość wynagrodzenia i świadczeń socjalnych w razie choroby, inwalidztwa, macierzyństwa.

288. Le TRAVAIL à temps partiel dans le monde / J. E. Thurman, G. Trah // *Rev. Int. Trav.* - 1990, nr 1, s. 25-45.

Opinie zwolenników i przeciwników pracy w niepełnym wymiarze godzin. Zwolennicy podkreślają korzyści z pogodzenia szczególnych potrzeb przedsiębiorstwa z potrzebami

społecznymi takich grup społecznych jak: kobiety, ludzie w wieku przedemerytalnym itp. Przeciwnicy widzą niebezpieczeństwo dla pracujących na całym etacie oraz źródło nierówności wśród zatrudnionych. Pojawiła się także potrzeba uwzględnienia tego systemu pracy w przepisach prawnych.

289. TRENDS im Zeitmanagement / M. Pfeffer // *Lohn Gehalt* - 2000, nr 7, s. 27-31.

W 1998 r. w Niemczech tylko 65% ogółu pracobiorców miało zapewnione miejsce pracy w pełnym wymiarze czasu, a na początku lat 60. było ich 95%. Obecne trendy zarządzania czasem pracy idą w kierunku indywidualizowania, uelastycznienia, kompleksowości globalnego czasu pracy aktywnego życia zawodowego, kont czasu pracy, samorządności przy elastycznym czasie pracy, wartości czasu zamiast pieniędzy, elektronizacji obliczania. Układy zbiorowe ustalające jednolity czas pracy dla całej branży wkrótce staną się przeżytkiem. Rozwój idzie w kierunku uzgadniania przez pracodawcę ze swymi pracownikami, bez udziału związków zawodowych, indywidualnego czasu pracy. Nadal jednak w każdym praktykowanym modelu obowiązują przepisy prawne chroniące pracowników przed maksymalnym wymiarem czasu.

290. Der WEG in die Teilzeitgesellschaft: neue Herausforderungen für Staat und Wirtschaft / G. Kilz, D. A. Reh. - Berlin : Berlin Verl. A. Spitz, 1997. - 129 s.

Tendencja do upowszechnienia pracy w niepełnym wymiarze w RFN wynika z dążenia do zwiększenia suwerenności pracowników w zakresie czasu pracy, zwiększania oferty takiej pracy przez przedsiębiorstwa, z sytuacji na rynku pracy i zmiany zapotrzebowania na pracę. Przedstawiono różne typy pracy w niepełnym wymiarze: pracę niestandardową, elastyczną, powiązaną ze zmianowością, ze zmiennym zapotrzebowaniem, z ruchomym czasem pracy, telepracę; ich zastosowanie w różnych gałęziach gospodarki oraz spodziewane trendy. Przy wprowadzaniu tej formy pracy muszą być uwzględnione aspekty ekonomiczne, konkurencyjności, sytuacji na rynku pracy, konsekwencje dla przedsiębiorstwa, świadczeń finansowych państwa dla pracowników.

291. ZATRUDNIENIE w niepełnym wymiarze czasu pracy / Adrianna Jasińska // *Prawo Przeds.* - 1996, nr 48, s. 29.

Uprawnienia pracownicze.

3. Umowy terminowe

292. TERMINOWE umowy o pracę / Bożena Kukuć // *Serw. Praw.-Prac.* - 1999, nr 14, s. 23-25.

293. UMOWA na czas wykonania określonej pracy / Anna Martusiewicz // *Prawo Przeds.* - 1997, nr 9, s. 26-27.

294. UMOWA na czas wykonania określonej pracy / Teresa Romer // *Prawo Pr.* - 1998, nr 6, s. 3-5.

295. UMOWA o pracę na okres próbny / Danuta Klucz // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 66, s. 9.

Umowa o pracę na okres próbny w świetle przepisów prawa pracy.

296. UMOWA o pracę na okres próbny / Janina Suzdorf // *Pracodaw. Prac.* - 1999, nr 4, s. 11-17.

Toż // *Prawo Przeds.* - 1999, nr 49, s. 31-32.

297. UMOWY czasowe w prawie pracy / Tadeusz Nycz // *Atest.* - 1998, nr 2, s. 36.

298. UMOWY na czas wykonywania określonej pracy / Jan Stanek // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 28, s. 11.

299. UMOWY terminowe / Teresa Romer // *Prawo Pr.* - 1998, nr 4, s. 3-6.

Umowa o pracę na okres próbny, którą może być poprzedzona każda z umów terminowych.

Praca dorywcza i sezonowa

300. BEZPIECZNA praca i wypoczynek w okresie letnich urlopów / Jan Stanek // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 44, s. 13-14, 23-24.

M.in. podejmowanie pracy dorywczej przez młodzież i osoby dorosłe w czasie wakacji i urlopów.

301. CONTINGENT work: results from the second survey / S. Hipple // *Mon. Labor Rev.* - 1998, nr 11, s. 22-35.

W latach 1995-97 zmalało zjawisko pracy okresowej, jednak nadal pozostaje ono powszechne wśród kobiet, młodzieży, studentów, pracowników zatrudnionych w niepełnym

wymiarze w budownictwie i usługach. Prezentowana analiza koncentruje się na zdefiniowanej grupie pracowników okresowych. Układy pracy okresowej są powszechne wśród pewnych grup demograficznych i w niektórych dziedzinach przemysłu.

302. CONTINGENT workers and alternate work arrangements // *Mon. Labor Rev.* - 1996, nr 10, s. 3-82.

Praca dorywcza to taka, która nie zapewnia trwałości zatrudnienia. W USA w 1995 r. pracowało w tej formie około 6 mln osób. Prace dorywcze są często podejmowane dzięki usługom pośredników, agencji podnajmujących. Okres wykonywania pracy dorywczej jest stosunkowo krótki, na ogół nie przekracza 2,1 roku; nieco dłuższy jest w przypadku osób podejmujących pracę w pełnym wymiarze czasu.

303. DORYWCZE zatrudnianie podczas wakacji i urlopów / Jan Stanek // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 25, s. 11.

Umowy o pracę na czas określony i na czas wykonywania określonej pracy.

304. TEMPORARY employment in the nordic countries : a „trap” or a „bridge”? / J. Nätti // *Work Employ. Soc.* - 1993, nr 3, s. 451-464.

Dane porównawcze dot. pracowników sezonowo zatrudnionych w państwach skandynawskich. Warunki istniejące na rynku pracy (bezrobocie na poziomie 2/5%) sprawiają, że praca czasowa nie jest postrzegana jako „pułapka” przez bezrobotnych. Pracę sezonową w Skandynawii charakteryzuje duży procent kobiet oraz udział sektora publicznego w oferowaniu pracy czasowej (75%).

305. TEMPORARY work and labour law of the European Community and member states / ed. R. Blanpain. - Deventer : Kluwer Law Tax., 1993. - 286 s.

Prezentacja obowiązującego stanu prawnego dotyczącego pracy dorywczej we Wspólnocie Europejskiej i w państwach członkowskich. Składa się ona ze sprawozdania porównawczego, sprawozdania nt. rozwoju prawodawstwa na szczeblu Wspólnoty oraz sprawozdań dotyczących pracy dorywczej w 11 państwach członkowskich, przygotowanych przez krajowych ekspertów.

306. TEMPORARY workers in Great Britain / F. Sly, D. Stillwell // *Labour Mark. Trends.* - 1997, nr 9, s. 347-354.

Problem pracowników zatrudnionych w Wielkiej Brytanii na czas określony jest przedmiotem zainteresowania naukowców i środków masowego przekazu; łączy się on z

segmentacją rynku pracy i koniecznością jego przystosowania do okresowych zmian koniunktury. Obecnie rośnie udział tej grupy pracowników w całym zatrudnieniu. Zatrudnieni na czas określony obejmuje takie rodzaje pracy, jak: praca sezonowa, zatrudnienie związane z określonymi potrzebami przedsiębiorstwa, prace wykonywane za pośrednictwem specjalnych agencji, praca wykonywana na podstawie umów zawieranych przez przedsiębiorstwo.

307. Le TRAVAIL temporaire : une forme déjà élaborée du „contrat d'activité” / J.-Y. Kerbourc'h // *Droit Soc.* - 1997, nr 2, s. 127-132.

Ochrona praw pracowników zatrudnionych czasowo.

308. UMOWY o prace sezonowe / Elżbieta Modzelewska // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 6, s. 14-15.

Prawa pracowników sezonowych, zatrudnianie młodocianych do prac sezonowych w ramach umowy o pracę.

Zatrudnienie na czas określony

309. BEFRISTETE Arbeitsverhältnisse vor dem Hintergrund kündigungsschutzrechtlicher Normen / W. Dannhauser // *Recht Arb.* - 1991, nr 1, s. 34-33.

Omów. współzależności zachodzące pomiędzy przepisami regulującymi zatrudnienie na czas określony, a normami chroniącymi prawo do pracy w Szwecji.

310. Le CONTRAT de travail à durée déterminée et le travail temporaire / Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. - Paris : Doc. Fr., 1996. - 64 s.

Przepisy o pracy tymczasowej i na czas określony zmierzają do: dostosowania umów do różnych sytuacji, w jakich mogą się znaleźć przedsiębiorstwa oraz zapewnienia pracownikom zatrudnionym do wykonania określonych zadań i okresowo gwarancje socjalne na równi z pracownikami stałymi. Przedsiębiorstwo może zawierać takie umowy w sytuacjach: gdy należy zastąpić pracownika nieobecnego, gdy okresowy wzrost działalności musi być zatrzymany, wymaga tego sezonowy charakter pracy, gdy umożliwia to bezrobotnym przystąpienie do życia zawodowego wraz z doskonaleniem zawodowym. Nie wolno zawierać takiej umowy w celu zastąpienia pracownika strajkującego, wykonania

prac niebezpiecznych, czasowego zwiększenia aktywności na stanowiskach objętych zwolnieniami.

311. CONTRATS de travail temporaire et à temps partiel en France et dans la Communauté / G. Magnier. - Paris : Ed. Org., 1991. - 27 s.

Porównanie umów o pracę na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy we Francji i w krajach Wspólnoty.

312. EINSATZ von Zeitarbeit in den Unternehmen: Ergebnisse einer empirischen Studie / K. Watzka // *Personal*. - 2000, nr 1, s. 43-48.

Praca na czas określony, okresowa, nabrała w Niemczech dużego znaczenia pod wpływem presji na większą elastyczność korzystania z zasobów ludzkich. Leasing obejmował pracowników zamieszkałych w promieniu maksimum 20 km. Przedstawiono przyuczanie się do pracy okresowej i jej koszty, motywy wyboru zatrudnienia i stopień zadowolenia z pracy, przyczyny niekorzystania z tej formy zatrudnienia zwłaszcza przez małe firmy. Stwierdzono, iż główne przeszkody w zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynikają z braku rzetelnej powszechnej informacji i wymiany doświadczeń z użytkownikami pracy wynajmowanej.

313. Les EMPLOIS sur contrat à durée déterminée: un mode d'accès à l'emploi stable? / V. Henguelle // *Trav. Empl.* - 1994, nr 1, s. 77-93.

Umowa na czas określony kojarzona jest z zatrudnieniem nietypowym, tym bardziej, że dotyczy przeważnie młodzieży, kobiet i pracowników niewykwalifikowanych. Analiza rynku pracy wskazuje jednak na tendencję do przechodzenia od umowy na czas określony do zatrudnienia na stałe. Badania ankietowe z lat 1984 i 1988 wykazały, że stałą pracę otrzymują częściej zatrudnieni uprzednio na czas określony, aniżeli pracownicy tymczasowi, zastępczy lub stażyści. W praktyce, umowy na czas określony zaczęły spełniać rolę okresu próbnego, choć w powszechnym mniemaniu umowy takie świadczą o dyskryminacji pewnych grup i niepewności zatrudnienia.

314. The EUROPEAN agreement on fixed-term contracts and Belgian law / R. Blanpain // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 1999, nr 2, s. 85-96.

Umowy o pracę odbiegające od dotychczasowych norm, szczególnie zawierane z młodymi pracownikami, przestały być w krajach OECD zjawiskiem wyjątkowym. Występuje jednak obawa, że mogą one pogorszyć sytuację nie tylko pracowników młodych, ale także kobiet, których udział w europejskim rynku pracy rośnie. Przyjęta w Belgii definicja pracownika zatrudnionego na czas określony jest zgodna z definicjami przyjętymi w innych krajach. Umowy na czas określony zarówno w Belgii, jak i w innych krajach Unii mają na celu udoskonalenie ochrony pracowników przed dyskryminacją i ograniczenia

możliwości nieograniczonego w czasie wielokrotnego przedłużania umowy. Pracownicy zatrudnieni na czas określony powinni być reprezentowani w organach przedstawicielskich działających w zatrudniającym ich zakładzie pracy, korzystają z umów zbiorowych i uczestniczą w dialogu społecznym.

315. The FRAMEWORK agreement on fixed-term work: a German point of view / M. Weiss // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 1999, nr 2, s. 97-103.

Zawieranie umów o pracę na czas określony jest w Niemczech zjawiskiem powszechnym. Kodeks traktuje umowy na czas określony jako formę równoprawną z umowami na czas nieokreślony. W latach 80-ych zakwestionowano celowość dotychczasowych ograniczeń, ustawa z 1985 r. o poprawie szans zatrudnienia rozszerzyła możliwość zawierania umów na czas określony, z zachowaniem ograniczenia możliwości więcej niż trzykrotnego w okresie 2 lat ich zawierania z tym samym pracownikiem, o ile okres pomiędzy kolejną umową jest krótszy niż 6 miesięcy. Sytuacja prawna osób zatrudnionych na czas określony w służbie publicznej i w sektorze prywatnym jest taka sama, mimo to pracownicy wolą zawierać umowy na czas nieokreślony.

316. HOW temporary is temporary employment in Spain / A. Alba-Ramirez // *J. Labor Res.* - 1998, nr 4, s. 695-709.

W celu zbadania zmian w zatrudnieniu na czas określony oraz prawdopodobieństwa przechodzenia na inne formy zatrudnienia zastosowano wielomianowy model analizy oraz wykorzystano dane z hiszpańskiego Przeglądu Ludności Czynnej Zawodowo z lat 1987-1996. W 1996 r. aż 1/3 pobierających wynagrodzenie mieszkańców Hiszpanii miało umowę o pracę na czas określony (15% w 1987 r.). Obecnie ujawniają się uboczne konsekwencje umów na czas określony: niskie poczucie bezpieczeństwa w sferze pracy oraz krótki kontakt z pracodawcą mogą utrudniać doskonalenie zawodowe i obniżać wydajność pracy. Wielu zatrudnionych na czas określony wpada w pułapkę prac okresowych bez szans na stałe zatrudnienie. Jedynie ustawowe, znaczące obniżenie kosztów zwolnień z pracy może skłaniać pracodawców do zawierania umów na czas nieokreślony.

317. LUXEMBOURG. Act of 19 May 1994 establishing regulations governing temporary work and the secondment of workers // *Labour Law Doc.* - 1994, nr 3, s. 59-70.

Ustawa reguluje działalność pośredników zajmujących się rekrutacją pracowników dla pracodawców w celu wykonania określonej pracy w ściśle określonym czasie, oraz działalność pracodawców upoważnionych do przekazywania okresowo pracowników innym pracodawcom w przypadku zwolnień pracowników, niepełnego zatrudnienia, wykonywania pracy okresowej, restrukturyzacji w ramach kilku przedsiębiorstw. Określa zasady informacji i konsultacji pracodawców w ww. zakresie oraz kary za nieprzestrzeganie jej postanowień.

318. NIEKTÓRE problemy umowy na czas określony / Zbigniew Salwa // W : Prawo pracy po zmianach ; praca zbiorowa / pod red. Krzysztofa Rączki. - Warszawa : Pol. Wydaw. Ekon., 1997. - S. 162-170.

319. NIEKTÓRE problemy umowy na czas określony po nowelizacji kodeksu pracy / Zbigniew Salwa // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1996, nr 12, s. 35-39.

Tenże // *Gaz. Bank.* - 1997 nr 51/52, dod. s. 41-45.

320. REGULATING fixed-term work in the United Kingdom: a positive step towards workers protection / P. Lorber // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 1999, nr 2, s. 121-135.

W Wielkiej Brytanii zawarto porozumienie w sprawie nietypowych form zatrudnienia: pracy w niepełnym wymiarze czasu, pracy na czas określony, pracy świadczonej na podstawie umów zawieranych za pośrednictwem agencji podnajmujących pracowników. Brytyjskie rozwiązania uwzględniają w sposób szczególny problemy związane z ochroną pracowników przed możliwymi zagrożeniami wynikającymi z tych nietypowych form. Pracownicy zatrudnieni zarówno na czas nieokreślony, jak i określony mają prawo do takiego samego wynagrodzenia oraz innych uprawnień pracowniczych i socjalnych. Pracownicy zatrudnieni na czas określony są wliczeni do liczby osób, od której jest uzależnione tworzenie organów przedstawicielskich załogi w przedsiębiorstwie. Rozwiązania, przyjęte w Wielkiej Brytanii są instrumentem ograniczającym możliwość zawierania umów na czas określony w większym stopniu niż wdrażane w innych krajach Unii Europejskiej.

321. SOCIAL partners succeed in regulating fixed-term contracts // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1999, nr 304, s. 14-17.

Wspólnota Europejska podejmowała od początku lat osiemdziesiątych próby prawnego regulowania problemów nietypowych form zatrudnienia. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych ETUC obstawała, że zbiorowe porozumienie ramowe powinno obowiązkowo określić granice stosowania umów na czas określony, dopuszczalną liczbę wznowień tych umów. Wobec sporów Komisja zdecydowała się na łatwiejsze rokowania, określające zasady zakazujące dyskryminacji osób zatrudnionych na czas określony; zasady takie pozwalają poszczególnym krajom na rozwiązania odpowiadające ich specyficznym zwyczajom i praktyce; stwarza to możliwość regulowania uelastyczniania zatrudnienia w porozumieniach szczegółowych.

322. TERMIN - rzecz święta! / Zofia Neubauer // *Personel.* - 1995, nr 2, s. 26-27.

Ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas określony.

323. UMOWA na czas określony / Teresa Romer // *Prawo Pr.* - 1998, nr 5, s. 3-10.

324. UMOWA na czas określony / Janina Suzdorf // *Prawo Przeds.* - 1995, nr 39, s. 22-25.

325. UMOWA o pracę na czas określony / Adrianna Jasińska // *Prawo Przeds.* - 1998, nr 11, s. 28-30.

326. UMOWA o pracę na czas określony / Maria Rafacz-Krzyżanowska // *Pr. Zabezp. Spol.* - 1995, nr 6, s. 33-37.

Polem.: Jeszcze o umowie o pracę na czas określony / Barbara Wagner // *Tamże*, nr 10, s. 68-71.

327. UMOWA o pracę na czas określony / Jan Stanek // *Gaz. Praw.* - 2000, nr 93, s. 9.

Zasady zawierania i przedłużania umowy o pracę na czas określony.

328. UMOWA o pracę na czas określony / Janina Suzdorf // *Prawo Przeds.* - 1998, nr 43, s. 22-24.

329. UMOWA o pracę na czas określony / [Janina Suzdorf] S. J. // *Służ. Prac.* - 1999, nr 4, s. 16-21.

330. UMOWY o pracę na czas określony / Teresa Romer // *Prawo Pr.* - 1995, nr 2, s. 3-5, nr 3, s. 8-11.

331. UPRAWNIENIA zatrudnionego na czas określony / Bogusława Rosiak // *Serw. Praw.-Prac.* - 1998, nr 35, s. 11-13.

332. ZATRUDNIENIE na czas określony / Elżbieta Szemplińska // *Służ. Prac.* - 1992, nr 4, s. 6-8.

333. ZATRUDNIENIE na czas określony w Wielkiej Brytanii i RFN / oprac. Anna Semenowicz // *Sygnały / CINTe.* - 1990, nr 3-1, s. 1-9.

334. ZAWIERANIE aneksów przedłużających czas trwania umów o pracę zawartych na czas określony / Ryszard Sadlik // *Serw. Admin.-Samorz.* - 1999, nr 9, s. 11.

4. Grupowa organizacja pracy

335. CENTER Konzepte und Gruppenarbeit // *Personal.* - 1995, nr 5, s. 220-237.

Cztery artykuły poświęcone zmianom organizacyjnym w przedsiębiorstwach niemieckich wprowadzających grupową organizację pracy. Ta forma organizacji pracy łączy się z decentralizacją uprawnień i ograniczeniem zadań zarządu firmy do problemów mających największe znaczenie dla jej funkcjonowania. Pozostają problemy związane z obiegiem informacji, koordynacją, dostarczeniem danych i opracowywaniem różnych dokumentów, potrzebnych samodzielnemu zespołowi lub grupom, odpowiedzialnym za określone odcinki produkcji. Należą one do zadań specjalnych ośrodków posługujących się zazwyczaj elektroniczną techniką przetwarzania danych.

336. Die EINFÜHRUNG von Gruppenarbeit eine Zwischenbilanz / M. Köppen, K. Schröter // *Fortschr. Betr.führ. Ind. Eng.* - 1995, nr 2, s. 71-77.

Wprowadzanie pracy zespołowej, stanowiącej integralną część nowoczesnej organizacji pracy, musi być opłacalne; tworzenie zespołów łączy się ze zmianami na stanowiskach pracy oraz w grupach pracowniczych. Wprowadzanie tej formy pracy wiąże się także z pewnym ryzykiem, powstają zagrożenia dla wydajności, problemy związane z kwalifikacjami pracowników i koniecznością ich przekwalifikowania, ulegają zmianom treść i zakres pracy. Zaproponowane przez autorów podejście pozwala na ocenę sytuacji w zakresie wdrażania pracy zespołowej, traktowanej nie jako eksperyment społeczny, ale jako nowa metoda organizacji pracy.

337. EINFÜHRUNG von Gruppenarbeit in der Produktion : systematische Auswahl von Pilotbereichen / A. Metz // *Z. Unterneh.entwickl. Ind. Eng.* - 1995, nr 4, s.155-159.

Wprowadzanie grupowej organizacji pracy ma służyć: poprawie jakości, ograniczaniu strat czasu pracy i kosztów, zwiększaniu elastyczności działania i motywacji pracowników. Łączy się ono często ze stosowaniem nowych zasad wynagradzania i nowej organizacji

czasu pracy. Wdrażanie systemu pracy grupowej wymaga prawidłowego wyboru komórek organizacyjnych, które powinny być jako pierwsze objęte nowym systemem.

338. GRUPA pobudza : jak zwiększyć efektywność pracy w zespole / Wojciech Jarecki // *Personel.* - 1998, nr 1, s. 10-12.

339. GRUPOWA organizacja pracy / Ryszard Bessaraba // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 39, s. 21.

340. GRUPOWA organizacja pracy / Jan Pióro // *Inspektor Pr.* - 2000, nr 11, s. 18-21.

Zawiera przykładowy projekt zakładowego regulaminu stosowania grupowej organizacji pracy i przykładowy projekt umowy o wykonanie zadania w ramach grupowej organizacji pracy.

341. GRUPOWA organizacja pracy / Andrzej Wiśniowa // *Prawo Przeds.* - 1999, nr 22, s. 23-26.

342. GRUPOWE formy organizacji pracy w opinii członków grup / Zdzisław Jasiński // *Pr. Nauk. AE Wroc.* - 1991, nr 597, s. 21-28.

343. GRUPPEN müssen gepflegt werden! / D. Kabel, S. Völker // *Z. Unterneh.entwickl. Ind. Eng.* - 2000, nr 3, s. 127-130.

Praca grupowa stała się dość powszechnie stosowanym narzędziem organizacji pracy w przedsiębiorstwach. Po początkowym, w latach 80. traktowaniu jej jako uniwersalnego środka na podniesienie wydajności i poprawę motywacji, obecnie już racjonalnie ocenia się problemy występujące przy wprowadzaniu pracy grupowej, jej utrzymywaniu i kierowaniu. Poprawa wydajności i efektywności w wielu przypadkach okazała się niższa niż się spodziewano, a motywacja pracowników i ich zaangażowanie po pewnym czasie osłabło.

344. GRUPPENARBEIT in der Fertigung / E. Ambaum, J. Ruhnu // *Fortschr. Betr.führ. Ind. Eng.* - 1993, nr 5, s. 273-276.

Wzrastająca konkurencja, nowa organizacja produkcji, stwarzają nowe wymagania, którym muszą sprostać przedsiębiorstwa. Odpowiedzią na nie może okazać się wprowadzenie pracy grupowej. Studium zawiera definicje takich pojęć, jak: lean production, total quality management, przedstawia cele i oczekiwania odnośnie pracy grupowej.

Szczegółowo przedstawiono poszczególne etapy wprowadzania pracy grupowej: od fazy instalacji projektu aż po fazę przeniesienia, przemieszczenia pracownika na inne stanowisko.

345. KONCEPCJA regulacji prawnej grupowych form pracy / Zbigniew Góral, Michał Seweryński // W : Przesłanki reformy prawa pracy. Cz. 1 / red. Zbigniew Salwa ; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. - Warszawa : IPiSS, 1990. - (*Studia i Materiały* / IPiSS ; z. 1). - S. 120-132.

346. NEUE Formen der Arbeitsorganisation - Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis / D. Fischer, J. Ruhnau // *Z. Unterneh.entwickl. Ind. Eng.* - 1996 nr 1 s. 42-44.

W 1994 r. w RFN powstało koło robocze zajmujące się nowymi formami organizacji pracy. Przedstawiono na przykładzie wprowadzania pracy grupowej w firmie kooperującej z przemysłem motoryzacyjnym, działania na rzecz przebudowy hierarchii wewnętrznej, oraz na przykładzie koncernu elektronicznego wprowadzanie zmian funkcjonalno-organizacyjnych. Omówiono problemy związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników. Przy wprowadzaniu pracy grupowej należy, uwzględniając potrzeby psychiczne pracowników, wykorzystywać ich potencjał intelektualny, doświadczenie i kreatywność.

347. NIEKTÓRE zagadnienia umów zawieranych w grupowej organizacji pracy / Jerzy Wrątny // *Państ. Prawo* - 1990, z. 11, s. 60-67.

348. PRAWNE aspekty grup samorządnych : stan obecny i propozycje zmian / Jerzy Wrątny // W : Przesłanki reformy prawa pracy. Cz. 1 / red. Zbigniew Salwa ; Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. - Warszawa : IPiSS, 1990. - (*Studia i Materiały* / IPiSS ; z. 1). - S. 133-153.

349. SAMORZĄD a grupowe formy organizacji pracy i zmiany stosunków własności / Alicja Smolbik, Ewa Tracz // *Pr. Nauk. AE Wroc.* - 1990, nr 537, s. 53-59.

350. SOCIAL loafing jako problem grupowej organizacji pracy / Tadeusz Stalewski // *Prz. Organ.* - 1995, nr 12, s. 27-30.

351. Le TRAVAIL collectif // *Trav. Hum.* - 1994, nr 3, s. 203-287.

Rozważając różne aspekty pracy w zespołach, uznano za celowe wyodrębnienie pojęć: zadanie, działanie, praca grupowa, działalność kolektywna. Połączone kierowanie stwarza

zespół akceptowanych reguł, które są przeważnie wynikiem uzgodnień między robotnikami, a wyznaczonymi przez pracodawcę organizatorami pracy. Takie dobrowolne ugody wyrażane są często w umowach zbiorowych.

5. Zatrudnienie trójstronne

352. AGENCJE (przedsiębiorstwa) pracy czasowej - miejsce i rola w prawie pracy państw Wspólnoty Europejskiej / Dariusz Makowski // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1999, nr 3, s. 10-17.

Działalność agencji pracy czasowej polega na doraźnym zatrudnianiu pracowników w celu wykonania przez nich pracy w określonym przedsiębiorstwie. Agencja zawiera umowę z przedsiębiorstwem o przekazaniu do jego dyspozycji pracownika oraz umowę o pracę z pracownikiem tymczasowym.

353. ARBEITNEHMERUBERLASSUNG in Vermittlungsabsicht : start oder Fehlstart eines arbeitsmarktpolitischen Modells in Deutschland? / Esther Schroder ; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. - Nürnberg : IAB, 1997. - 313, [15] s. - (*Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*; 209).

W minionych 10-15 latach w Niemczech, a także w USA, Francji, Wielkiej Brytanii i w Holandii wzrosło zatrudnienie w formie wypożyczania pracy. Obok przyrostu zatrudnionych w procesie wypożyczania pracy, znaczenie ma również wdrożenie pracownika do zawodu oraz przełamanie monopolu federalnego biura pośrednictwa pracy. Przedstawiono takie zagadnienia dotyczące wypożyczania pracy, jak: pracobiorca jako użytkujący pracę wg formy zatrudnienia (jego miejsce w strukturze: użytkujący pracowników, zakłady biorące w użytkowanie, firmy wypożyczające); użyczenie pracowników jako nietypowa forma zatrudniania.

354. ESOP [Employee Share Ownership Plan] a leasing pracowniczy / Sławomir Zwierzchlewski // *Ruch Praw. Ekon.* - 2000, z. 4, s. 121-129.

ESOP - Plan Pracowniczej Własności Akcji.

355. L'INTERIM en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent? / A. S. Bronstein // *Rev. Int. Trav.* - 1991, nr 3, s. 321-341.

W okresie ostatnich dwudziestu lat rośnie skala zjawiska pracy okresowej, w formie podnajmu. Jest to skutek zmieniającego się zapotrzebowania na pracę oraz zbytnia sztywność

przepisów umów o pracę stałą. Przedstawiono dane obrazujące skalę zjawiska w różnych krajach i jego dynamikę. Omówiono czynniki, które spowodowały rozwój tej formy zatrudnienia, ramy prawne w jakich zawierane są umowy, stosunek Międzynarodowej Organizacji Pracy i EWG do tego zjawiska.

356. LEASING pracowniczy jako metoda prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych / Romuald Poliński // *Ekon. Organ. Przeds.* - 1997, nr 4, s. 3-4.

357. LEASING pracowniczy jako sposób prywatyzacji / Sławomir Zwierzchlewski // *Ruch Praw. Ekon.* - 1998, z. 2, s. 45-48.

358. LEASING pracowniczy w polskiej prywatyzacji / Agnieszka Bukowska-Piestrzyńska // *Ekon. Organ. Przeds.* - 1999, nr 9, s. 11-13.

359. LEASING pracowników / Tomasz Misiak // *Manager.* - 2000, nr 6, s. 25-26.

360. NEW temporary work legislation // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1999, nr 310, s. 18-21.

Nowe prawo dotyczące pracy tymczasowej (obowiązujące od 07.08.1999 r.) w Hiszpanii wzmacnia kontrolę nad sektorem obejmującym zatrudnienie na czas określony. Artykuł przedstawia genezę rynku pracy tymczasowej w Hiszpanii, gdzie agencje zatrudnienia oferujące pracę na czas określony działają legalnie dopiero od 1994 r., spis wszystkich agencji oraz zestawienia dotyczące skuteczności ich działania. Ponadto daje wgląd w nowe ustawodawstwo w odniesieniu do wprowadzonych ograniczeń oraz dokonuje oceny stosunku partnerów społecznych do wprowadzonych zmian.

361. PERSONALLEASING : flexibler personaleinsatz durch Zeitarbeit / D. Ehmann // *Personal.* - 1998, nr 4, s. 176-178.

Analizowano konsekwencje coraz częściej stosowanego przez pracodawców elastycznego czasu pracy i związanych z tym nowych uregulowań prawnych. Przeanalizowano szanse, jakie stwarza leasing personalny i związane z tym koszty. Zatrudnienie czasowe pracowników stwarza szanse na racjonalne ich wykorzystanie i zapewnienie powrotów do pracy; przy krótkoterminowym popycie większa liczba chętnych ma szansę na otrzymanie pracy. Duży potencjał siły roboczej wykorzystany w krótkim terminie daje pożądane efekty gospodarcze; daje również możliwości ograniczenia części kosztów administracyjnych i innych nakładów pośrednich.

362. PRACOWNIK w leasingu czyli usługa zatrudnienia zewnętrznego / Tomasz Misiak, Tomasz Nowak // *Personel.* - 2000, nr 3, s. 14-17.

Leasing pracowników – wynajmowanie pracowników zatrudnionych przez wyspecjalizowane agencje.

363. Le TRAVAIL en sous-traitance. - Genève : Bur. Intern. Trav., 1996. - 97 s.
- (*Conférence Internationale du Travail*, 85 Session ; Rapp. 6/1).

Brak powszechnie uznanej definicji podwykonawstwa stwarza możliwość wielorakich interpretacji na określenie różnych form relacji między pracodawcą i pracownikiem. Podwykonawstwo jest jedną z nietypowych form zatrudnienia charakteryzujących współczesny rynek pracy. Konieczność obniżenia kosztów skłania pracodawców do rozwiązań, takich jak zachowanie podstawowej grupy wysoko kwalifikowanych fachowców i peryferyjnej siły roboczej zatrudnianej wg nietypowych i niepewnych form zatrudnienia. W USA np. pracownicy tymczasowi i podwykonawcy stanowią obecnie 1/4 całej siły roboczej. W Wielkiej Brytanii podwykonawstwo w służbach publicznych wymuszone jest sytuacją ekonomiczną; dla pracujących jest to często jedyna okazja otrzymania pracy, ale niedogodnością jest nie do końca kreślony status prawny i często gorsze warunki pracy.

364. Le TRAVAIL en sous-traitance: un aperçu : neuf études par pays // *Educ. Ouvr.* - 1997, nr 1/2, s. 1-100.

Mimo braku informacji o zasięgu prac w systemie podzlecenia, istnieją podstawy do przypuszczeń, że są one praktykowane we wszystkich krajach na dużą skalę, w większości sektorów i grup zawodowych. Podzlecenie może być traktowane jako specjalna forma organizacyjna w niestabilnych warunkach na rynku pracy. W międzynarodowych normach pracy brak jest uregulowania podwykonawstwa; istnieją jednak konwencje z bezpośrednimi lub pośrednimi dyrektywami na ten temat. Opisano różne aspekty podwykonawstwa w 9 krajach.

365. WORKERS in alternative employment arrangements: a second look / S. R. Cohany // *Mon. Labor Rev.* - 1998, nr 11, s. 3-21.

Proporcje i cechy charakterystyczne pracowników w czterech alternatywnych układach zatrudnienia w 1997 r. niewiele różniły się od przebadanych dwa lata wcześniej. Grupy: niezależni kontrahenci (konsultanci, samodzielni, nie związani z zakładem, etatowi), pracownicy on-call (na wezwanie, z możliwością zatrudnienia na kilka dni lub tygodni), pracownicy agencji czasowej pomocy (wynagradzani przez agencję), pracownicy wynajmowani przez firmę pośredniczącą (leasing) - pozostają nadal bardzo zróżnicowane. Ogólnie pracownicy woleli tradycyjne układy o stałym zatrudnieniu. Inne układy wydają się oferować słabsze zabezpieczenia, niższą płacę, mniejszą liczbę godzin niż pracownicy by tego sobie życzyli.

366. ZAROBIC na leasingu : ścieżki spółek pracowniczych / Małgorzata Pokojaska // *Życie Gospod.* - 1997, nr 5, s. 18-19.

Ułomności leasingu pracowniczego.

367. ZEITARBEIT in Deutschland - aktuelle Entwicklungen, Risiken und Chancen / M. Bögelein // *Personal*. - 1999, nr 5, s. 214, 216-218.

Podnajem pracowników jest stosunkiem trójstronnym, w którym występują: klient wynajmujący pracowników, przedsiębiorstwo podnajmujące i pracownicy zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo. Przedstawiono podstawy prawne tego rodzaju umów. W 1998 r. w Niemczech było 9654 przedsiębiorstw uprawnionych do podnajmowania swoich pracowników. Praca wykonywana za pośrednictwem firm pośredniczących stanowiła drogę powrotu do stałej aktywności zawodowej dla 66,5% zatrudnionych, 58,5% zatrudnionych stanowiły osoby poprzednio bezrobotne, a 8% zatrudnionych nigdy jeszcze nie pracowało. Z tej formy zatrudnienia korzystają firmy, które w ten sposób uzupełniają swoją załogę w razie nagłego niedoboru pracowników lub spiętrzenia zamówień.

6. Samozatrudnienie

368. CZYNNIKI determinujące decyzje samozatrudnieniowe - badanie pożyczkobiorców Funduszu Pracy rozpoczynających działalność gospodarczą / Anna Kicior-Tchernev // *Rynek Pr.* - 1999, nr 3, s. 73-84.

Wyniki badań przeprowadzonych przez WUP w Radomiu.

369. Le DROIT du travail non-salarie / Gerard Lyon-Caen. - Paris : Sirey, 1990. - 208 s.

Prawo pracy nie-najemnej (samodzielnej),

Rec.: Szubert Waław // *Państw. Prawo*. - 1991, z. 9, s. 88-91.

370. ORGANIZACJA samozatrudnienia dla kobiet w Kanadzie / Danuta Pindor // *Kob. Bizn.* - 1994, nr 2/3, s. 36-39.

371. The PROMOTION of self-employment. - Geneva : Intern. Labour Office, 1990. - 123 s.

Ogólna charakterystyka i najnowsze trendy w pracy na własny rachunek. Struktura instytucjonalna i specjalne przedsięwzięcia podejmowane w celu promocji pracy na własny rachunek. Warunki zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego oraz rola Międzynarodowej Organizacji Pracy w tym zakresie..

372. PRZEDSIĘBIORSTWO rodzinne / Krzysztof Safin // *Nowe Życie Gospod.* - 1997, nr 6, s. 56-57.

Pojęcie i specyfika przedsiębiorstw rodzinnych jako formy samozatrudnienia.

373. SAMOZATRUDNIENIE jako opcja dla bezrobotnych / Lucyna Dąbrowska-Pytel, Lucyna Bulwa // *Rynek Pr.* - 1994, nr 1, s. 35-39.

374. SELF-employment : into the 1990s. / M. Campbell, M. Daly // *Employ. Gaz.* - 1992, nr 6, s. 269-292.

Kompendium wiedzy o samozatrudnieniu w Wielkiej Brytanii. W oparciu o bogaty materiał statystyczny ukazano dynamikę pracujących na własny rachunek w l. 1981-1991. Dane te porównano z danymi z 12 krajów Wspólnoty Europejskiej.

375. SELF-employment in the 1990s / L. Moralee // *Labour Mark. Trends.* - 1998, nr 3, s. 121-130.

W latach 80 nastąpił w Wielkiej Brytanii wzrost liczby osób pracujących na własny rachunek. W 1991 r. zaobserwowano spadek tej formy zatrudnienia. Praca na własny rachunek jest wykonywana w formie umów o świadczenie określonych usług na rzecz przedsiębiorstw, umów o dostarczanie określonych towarów lub montaż produktów finalnych, wykonanie usług osobistych na rzecz klientów profesjonalnych. Rośnie odsetek osób pracujących na własny rachunek w niepełnym wymiarze czasu: 51% kobiet i 10% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu; 48% pracujących na własny rachunek to osoby w wieku 25-44 lata; rośnie też odsetek tak pracujących ludzi po 65 roku.

376. SELF-employment in the United Kingdom / N. Meager ; Institute of Manpower Studies. - Brighton, 1991. - 78 s.

W latach 1978-1989 liczba osób pracujących na własny rachunek w Wielkiej Brytanii wzrosła z 7,5% do 12,2% ogółu zatrudnionych. Wynikało to zarówno ze wzrostu przedsiębiorczości, jak i polityki rządu oraz zmian zachodzących w organizacji pracy.

377. SELF-employment patterns and policy issues in Europe / M. F. Loutfi // *Int. Labour Rev.* - 1991, nr 1, s. 1-19.

Podano definicję zatrudnienia na własny rachunek oraz trendy ilościowych wskaźników udziału zatrudnionych na własny rachunek w stosunku do zatrudnienia ogółem w rozwiniętych krajach Europy Zachodniej i krajach Europy Wschodniej w l. 1977-1987. Podkreślono zmianę roli zatrudnienia na własny rachunek w kontekście prowadzonej polityki społeczno-gospodarczej.

378. SOZIALER Schutz in der Selbstständigkeit / C. Appel, P. Frantzioch // *Arb. Recht.* - 1998, nr 3, s. 93-98.

W ostatnich latach zwiększa się liczba osób wykonujących pracę na własny rachunek. Do grupy tej należą m.in. agenci, osoby wykonujący w domu usługi telefoniczne oraz pracownicy zatrudnieni na czas określony. Praca na własny rachunek oznacza często w tym przypadku pozorną samodzielność. Przy tej okazji podnosi się często kwestię braku jednoznacznej definicji pracownika i stosunku pracy. Dotychczasowe próby zdefiniowania pracownika przyjmują za warunek podstawowy zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony. Analiza orzecznictwa sądów pracy i sądów ubezpieczeń społecznych wskazuje, że taka umowa traktowana jest jako podstawa zakwalifikowania osoby do poszczególnych kategorii pracowników.

7. Telepraca

379. ARBEITEN auf der Datenautobahn : Chancen und Risiken von Telearbeit / Ch. Scherer, G. Hurrle // *Mitbestimmung.* - 1996, nr 1, s. 55-56.

Telepraca była przedmiotem dwóch sesji naukowych zorganizowanych w RFN w 1995 r. Na pierwszej zajmowano się stanowiskiem związków zawodowych i politycznymi aspektami tej formy pracy oraz jej konsekwencjami praktycznymi. Upowszechnienie telepracy wymaga wprowadzenia nowych zasad bezpieczeństwa i wynagradzania; ta forma sprzyja deregulacji stosunku pracy, nadmiernemu uelastycznieniu stosunków pracy, izolacji pracowników od środowiska pracy, osłabia pozycję związków zawodowych. Druga konferencja była poświęcona nowym formom organizacji telepracy. We Francji działają firmy zajmujące się praktycznym wdrażaniem telepracy. Telepraca staje się nową formą wykonywania określonego zawodu. Jej rozwój jest uwarunkowany techniką komputerową i łącznością.

380. BESCHÄFTIGUNGSPOTENTIALE und Qualifikationserfordernisse der Telearbeit / D. Wiethölter, D. Bogai // *Arb. Beruf.* - 1996, nr 11, s. 327-329.

Telepraca opiera się na wykorzystaniu nowoczesnej łączności elektronicznej i komputerów, praca jest wykonywana w mieszkaniu pracownika lub biurze wspólnym dla zamieszkałych w sąsiedztwie pracowników kilku instytucji, na podstawie umowy o pracę lub zlecenia. W przypadku umowy o pracę pracownik posiada normalne uprawnienia pracownicze i socjalne. Telepraca jest wyrazem nowej strategii przedsiębiorstw, stwarza pracownikom możliwość pracy w domu i godzenia jej z innymi obowiązkami, ogranicza przejazd do pracy. Ma także różne wady: izoluje społecznie pracowników, osłabia kontakty

międzyludzkie, sprzyja polaryzacji pracowników i ich grup, ogranicza aktywność związkową i partycypację.

381. BIURO wirtualne czyli korzyści z telepracy / Małgorzata Pańkowska // *Personel.* - 1997, nr 6, s. 34-36.

382. CZY wszyscy stracimy pracę? / Jerzy Domagała // *Prawo i Gospod.* - 1998, nr 79 : 14.04, dod. *Zarządzanie*, s. 7.

Telepraca - nowe technologie informatyczne powodują zmianę formy świadczenia pracy.

383. Le DROIT du travail á l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur / J.-E. Ray // *Droit Soc.* - 1996, nr 2, s. 121-127.

Analizowano stopień przygotowania prawa do nowego zjawiska, jakim jest telepraca. W pojęciu telepracy mieszczą się 3 charakterystyki: wykonywana jest na odległość; kierownik nie może bezpośrednio czuwać nad wykonywaniem świadczonej pracy; praca jest realizowana przy użyciu przyrządów informatycznych i telekomunikacyjnych. Zdaniem specjalistów stosunki prawne wynikające z telepracy nie wymagają specjalnych uregulowań, gdyż w kodeksie pracy znajdują się wskazania dotyczące pracy w domu. Od 1993 r. działa we Francji przy Zgromadzeniu Narodowym specjalna grupa do studiów nad rozwojem telepracy. Wnioski z dotychczasowych badań są następujące: telepraca nie tworzy nowych miejsc pracy, w przyszłości jej podstawą nie będzie praca w domu, ale telecentra. Ważnym elementem dla telepracownika będzie zawarcie umowy o pracę, podporządkowanie regułom kodeksu pracy w przedmiocie warunków pracy, wynagrodzenia i zerwania umowy.

384. Le DROIT du travail á l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation / J.-E. Ray // *Droit Soc.* - 1996, nr 4 s. 351-358.

Zgodnie z dyrektywą z 1991 r., w krajach Wspólnoty stosunek pracy powinien być potwierdzony na piśmie; ma to szczególne znaczenie w przypadku telepracy. Umowa o pracę wykonywaną w domu powinna zawierać m.in.: klauzulę o prawie pracownika do powrotu do zakładu, zobowiązanie o niekonkurowaniu z pracodawcą, zastrzeżenie o respektowaniu prawa informatycznego, sprecyzowany podział kosztów między stronami. Pracujący w domu, związani umową z zakładem pracy, mają prawo do wybierania swych reprezentantów. Telepracownicy mają zagwarantowane prawo do korzystania ze wszystkich pracowniczych przywilejów socjalnych. Rozwiązywanie indywidualnych sporów na tle telepracy nie napotyka we Francji na żadne trudności.

385. EMPFEHLUNGEN zur Telearbeit // *Arb. Arb.r.* - 1998, nr 1, s. 24-25.

Jesienią 1997 r. Federalne Ministerstwo Pracy przekazało informację ile przedsiębiorstw i urzędów planuje, lub już wprowadza system telepracy. Na podstawie ankiety wśród

reprezentatywnej grupy menedżerów ustalono, że w Niemczech istnieje około 500 tys. miejsc pracy dla telepracowników i około 350 tys. miejsc dla rencistów/emerytów, ludzi starszych, o słabszym zdrowiu lub niepełnosprawnych, mogących wykonywać swoje zadania częściowo w przedsiębiorstwie lub we własnym domu. Telepraca znajduje się w Niemczech jeszcze w początkowym stadium, a około 90% przedsiębiorstw prosi o udostępnienie im jej podstaw prawnych. Według opinii ekspertów przeważają aspekty pozytywne przemawiające za wprowadzaniem telepracy.

386. ERGONOMIA w zarządzaniu telepracą : wyzwania dla badań psychologicznych w dobie informacyjnej / Augustyn Bańka // *Ergonomia*. - 1999, nr 1, s. 49-61.

387. FIRMA w domu / Iwona D. Bartczak // *Computerworld*. - 1996, nr 14, s. 46, 48. * Tuż przed przełomem / Jacek Pacholczyk // *Tamże*, nr 14, s. 48. * Praca do człowieka czy człowiek do pracy? / Oprac. [I. D. Bartczak] IDB // *Tamże*, nr 14, s. 49.

Nowe formy funkcjonowania przedsiębiorstw - praca na odległość - telepraca.

388. JAK zatrudniać oszczędnie? / Elżbieta Woźniak / *Gaz. Praw.* - 1999, nr 36, s. 54.

Podstawy prawne do zatrudnienia w formie telepracy.

389. KRES ery biurowców? : telepraca jako nowa forma zatrudnienia / Wojciech Pasko-Porys // *Personel*. - 1999, nr 4, s. 60-62.

Także: Tenże // *Rzeczpospolita*. - 1999, nr 121: 26.05, dod. *Moje Prawo*, s. VI.

Korzyści i problemy związane z wprowadzeniem telezatrudnienia.

390. LEGAL and contractual situation of teleworkers in the member states of the European Union / Roger Blanpain // *Yb. Pol. Labour Law*. - 1988/1999, vol. 10, s. 45-94.

Prawna sytuacja telepracowników w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

391. MITBESTIMMEN : Telearbeit / H. Fieber // *Mitbestimmung*. - 1996, nr 12, s. 32-34.

Telepraca jest zjawiskiem coraz bardziej rozpowszechnionym, w systemie tym pracuje w RFN 200 tys. osób. Wprowadzanie jej powinno odbywać się w porozumieniu

z pracownikami i ich przedstawicielami, którymi są rady zakładowe. Przedstawiono korzyści telepracy dla pracowników. Są to: zwiększenie elastyczności i swobody przy wykonywaniu pracy, ograniczenie dojazdów, możliwość godzenia pracy z obowiązkami rodzicielskimi, swobodniejsza atmosfera przy pracy, wykorzystywanie nowych technologii, zmiana samopoczucia. Zagrożenia to: izolacja społeczna, zakłócanie pracy przez domowników, konieczność samodyscypliny. Osoby pracujące w tym systemie stają się często pracownikami gorszej kategorii, zmieniają się ich poglądy na kierowników i możliwości kontroli pracy i jej oceny.

392. NUTZUNG der Möglichkeiten von Telearbeit : Analyse des Entwicklungsstandes von Telearbeit sowie von massgeblichen Entscheidungsfaktoren durch Datenerhebung unter Arbeitnehmerinnen in Österreich / bearb. Josef Hogerner [et al.] ; Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. - Wien : Bund.-Min. Arb. Ges. Soz., 1997. - 145 s.

Możliwości rozwoju telepracy w Austrii; analiza stopnia rozwoju i jego czynników, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju systemów przetwarzania danych.

393. L'ORDINATEUR, l'employeur et le salarié / S. Darmaisin // *Droit Soc.* - 2000, nr 6, s. 580-588.

Omów. kwestię komputeryzacji stanowisk pracy i związanych z tym obaw o redukcję zatrudnienia. Obecne procesy komputeryzacji tworzą miejsca pracy w nowych zawodach. Zastrzeżenia natury prawnej związane z komputeryzacją dotychczasowych stanowisk pracy to: czy wprowadzenie komputerów stanowi zmianę istotnych elementów umowy o pracę lub warunków pracy, czy odmowa posługiwania się komputerem w pracy może być uznana jako niewykonanie zadań w ramach obowiązków pracowniczych. Wątpliwości prawne w związku z delokalizacją stanowisk pracy, wykonywaniem pracy w domu, telepracą dotyczą sposobów mierzenia efektywnego czasu pracy. Do uregulowania pozostają kwestie statusu prawnego telepracowników, których coraz trudniej traktować na równi z tradycyjnie zatrudnionymi, także pracowników wykonujących pewne usługi na rzecz przedsiębiorstwa wyłączone obecnie z jego struktur (księgowość, sekretariat, handel).

394. POJĘCIE i charakterystyki telepracy / Małgorzata Pańkowska // *Humaniz. Pr.* - 1999, nr 1, s. 13-21.

395. POJĘCIE i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawnospołeczne) / Andrzej Chobot // *Ruch Praw. Ekon.* - 1996, z. 2, s. 95-104.

396. PRACA na telefon / Andrzej Mucha // *Gaz. Praw.* - 1999, nr 44, s. 12-13.

Telepraca a uregulowania polskiego prawa pracy.

397. PRACA w domowym zaciszu : urzędnik w bamboszach / Ivo Jacobi // *Życie Gospod.* - 1996, nr 13, s. 42.

Poszerzanie się możliwości wykonywania pracy w domu wraz z postępem komputeryzacji na przykładzie Szwecji.

398. PRZYGODA z telepracą / Leszek Kraskowski // *Rzeczpospolita.* - 2000, nr 194 : 21.08, s. 4.

Telepraca dla niepełnosprawnych.

399. RAHMENSUCHE [Suche nach Regulierungen] / G. Späker, H.-J. Weißbach // *Mitbestimmung.* - 1996, nr 9, s. 27-29.

Praca na odległość, przy użyciu komputerów, jest jedną z najszybciej rozwijających się form pracy w USA, Kanadzie, W. Brytanii. Trend ten nasila się także w Europie kontynentalnej; w Niemczech jej rozwój utrudnia brak uzgodnień. We Włoszech rząd uznał za celowe wspieranie powstawania nowych miejsc telepracy, przy czym status prawny telepracownika nie powinien odbiegać od statusu osób pracujących w systemie tradycyjnym. Eksperti z Włoch, Francji, W. Brytanii i RFN uznali tę formę pracy za mającą przyszłość, popierają ją kierownicy przedsiębiorstw i instytucji. Występują różnice poglądów nt. warunków wprowadzania telepracy. Określono rodzaje czynności, które mogą być wykonywane w tym systemie.

400. TELEARBEIT : Situation und Erwartung österreichischer Unternehmen : Befragung von österreichischen Unternehmen und Beispiele aus ausgewählten Ländern / Herbert Walther, Ruth Finder ; Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. - Wien : Bund.-Min. Arb. Ges. Soz., 1997. - 135 s.

Telepraca: sytuacja i oczekiwania austriackiego pracobiorcy.

401. „TELEARBEIT” - Alltag oder Rarität? Demographische und erwerbsstatistische : Analyse einer neuen Arbeitsform in Österreich, erhoben im Mikrozensus Sonderprogramm „Arbeitszeitformen”, September 1997 / Gerald Hammer ; Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales. - Wien : Bund.-Min. Arb. Ges. Soz., 1998. - 40 s.

Telepraca - codzienność czy wyjątkowy przypadek? Analiza nowej formy pracy w Austrii.

402. TELEARBEIT - Arbeitszukunft für Frauen? / D. Lutz // *Arb. Wirtsch.* - 1998, nr 11, s. 14-15.

Kobiety z kwalifikacjami poszukują telepracy, natomiast mężczyźni zazwyczaj bywają do niej werbowani. Praca taka wymaga od wykonawcy odpowiednio wysokich kwalifikacji i mogłaby być wprowadzana w gospodarce austriackiej w takich zawodach jak np.: handel, komunikacja, zawody techniczne, zleceniobiorcy, pracownicy administracji i biurowi, służba zdrowia, nauczyciele, pracownicy kultury. Szacuje się, że obecnie pracuje w Austrii w systemie telepracy 20% populacji kobiet czynnych zawodowo. Przedstawiono kwestię równouprawnienia pracowników zatrudnionych w telepracy, możliwości godzenia pracy w tym systemie z życiem rodzinnym i wychowywaniem dzieci, problemy socjalno-prawne w macierzystej instytucji i możliwe konsekwencje przechodzenia pracowników na system zatrudniania w odmiennych warunkach telepracy.

403. TELEARBEIT - eine Arbeitsform der Zukunft? / H.-J. Weißbach // *Mitbestimmung.* - 1995, nr 8, s. 35-38.

W oparciu o nowoczesne media powstają małe firmy, kierowane z biura usytuowanego w domu mieszkalnym. 10% pracowników w USA i w Europie, co najmniej jeden dzień w tygodniu pracuje w domu, 7% - głównie w domu; 50-60% to pracownicy nauki. Wyodrębnienie się telepracy, z punktu widzenia pracowników, jest korzystne. W Niemczech jej rozwój jest wynikiem świadomej polityki, wdrażanie ma charakter usprawnienia, nie spowodowało zmian treści umów o pracę, nie zmieniło czasu pracy i nie ograniczyło funkcjonowania zasady współstanowienia, uelastyczyło korzystnie koszty własne przedsiębiorstw. Nowy system pracy przy zastosowaniu nowoczesnych mediów jest akceptowany przez partnerów społecznych.

404. TELEARBEIT und Arbeitsrecht / R. Wank // *Arb. Arb.r.* - 1998, nr 6, s. 192-195.

Przedstawiono kwestie prawne telepracy w działalności różnego typu biur. Uregulowania wymagają: kryteria wyboru, przydatność i kwalifikacje, następstwa rozbudowania technicznego zaplecza informacyjnego i wyposażenia biura. Przedstawiono projekt umowy, który obejmuje: dane ogólne dotyczące stron, miejsca pracy, miejsca usytuowania biura i jego wyposażenia; opis zadań, wynagrodzenie, czas pracy, obowiązek dochowania tajemnicy, prawo dostępu, przystosowanie zakładowych porozumień. Status prawny telepracy jest nadal kwestią sporną, dla pojedynczych przypadków nadal stosuje się specjalne uregulowania. Do ochrony praw telepracowników służą przepisy prawa powszechnego, nakładające na pracodawcę odpowiedzialność za podległy personel również w przypadku, gdy miejscem pracy jest mieszkanie prywatne. Pracodawca zobowiązany jest do urządzenia pomieszczenia, zapewnienia sprzętu, narzędzi pracy z zachowaniem warunków bezpieczeństwa telepracowników. Powinno to być zagwarantowane w odrębnych umowach.

405. TELEARBEIT und Telekooperation // *Z. Arb.wissensch.* - 1997, nr 4, s. 193-272.

Blok artykułów poświęconych różnym aspektom i formom wprowadzania telepracy i telekooperacji na terenie Niemiec, Austrii i w USA. W ramach modeli regulujących telepracę przedstawiono opis prac projektowych z udziałem włoskich, niemieckich, austriackich i brytyjskich partnerów pracujących w międzynarodowych instytucjach. Przedstawiono również spojrzenie na telepracę jako formę ukształtowania miejsca pracy np. przeniesienie centrali przedsiębiorstwa do własnego mieszkania, do domu współpracownika, do siedziby klienta, dostawcy lub partnera, nawet funkcjonowanie przenośne. Z punktu widzenia gospodarki zakładowej telepraca rozpatrywana jest jako strategia miejsca pracy, wysoko ceniony proces telekooperacji i sieciowy obraz pracy.

406. TELEPRACA / Grzegorz Gołębiewski // *Zesz. Nauk., Pr. Wyd. Transp. / USzczec.* - 1997, nr 11, s. 65-71.

407. TELEPRACA - aspekty humanizacyjne / Anna Lipka // *Humaniz. Pr.* - 1996, nr 4, s. 33-38.

408. TELEPRACA - fenomen naszych czasów / Krystyna Karwicka-Rychlewicz // *Prz. Tech.* - 1998, nr 30/31, s. 28-29.

409. TELEPRACA - mity i rzeczywistość // Henryk Dąbrowski // *Humaniz. Pr.* - 1999, nr 1, s. 23-32.

410. TELEPRACA - nowa szansa na zatrudnienie / Zbigniew Olejniczak // *Polit. Społ.* - 2000, nr 10, s. 17-21.

Definicja pojęcia „telepraca” oraz szanse i zagrożenia, a także korzyści wynikające z korzystania ze zdalnej formy pracy.

411. „TELEPRACA osób sprawnych inaczej” // *Prz. Rząd.* - 2000, nr 10/11, s. 132-135.

Prezentacja koncepcji telepracy jako inicjatywy mającej na celu tworzenie nowoczesnych miejsc pracy dla ludzi z ograniczeniami ruchowymi.

412. TELEPRACA - utopia czy rzeczywistość? / Jacek Lipiec // *Ekon. Organ. Przeds.* - 1998, nr 8, s. 23-25.

413. TELEPRACA w czterech ścianach, czyli jak wytrzymać ze sobą / Robert Szymczak // *Prakt. Teoria Inf. Nauk.* - 1999, nr 1, s. 9-11.

414. TELEPRACA według European Telework Development / oprac. Robert Szymczak // *Prakt. Teoria Inf. Nauk.* - 1999, nr 1, s. 12-13.

415. TÉLÉTRAVAIL : realite ou esperance? / Bertrand Schneide, Nicale Rosensohn. - Paris : Press. Univ. France, 1997. - 178 s.

Telepraca - rzeczywistość czy nadzieja?

416. Le TÉLÉTRAVAIL : un nouveau mode du travail et de vie / V. Di Martino, L. Wirth // *Rev. Int. Trav.* - 1990, nr 5, s. 585-611.

Istniejący zaledwie 10 lat system telepracy przyczynił się do zreorganizowania dotychczasowych, tradycyjnych struktur w przedsiębiorstwach. Daje on nowe szanse dla różnych form zatrudnienia: dla pracujących na własny rachunek, zatrudnionych na pełnym etacie lub w ograniczonym wymiarze czasu. Dowolność normowania czasu pracy pozwala na dogodniejsze zorganizowanie czasu przeznaczonego na życie rodzinne.

417. Le TÉLÉTRAVAIL en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques / Thierry Breton. - Paris : Doc. Fr., 1993. - 283 s.

Telepraca we Francji - aktualna sytuacja, perspektywy rozwoju i aspekty prawne. Telepraca jest często wymieniana w powiązaniu z: pracą w domu (wg kodeksu pracy - wykonywaną na rzecz zleceniodawcy, samodzielnie lub przy pomocy rodziny, za wynagrodzeniem zryczałtowanym), pracą w czasie podzielonym (na rzecz kilku przedsiębiorstw), pracą w wybranym czasie (zindywidualizowane godziny w niepełnym wymiarze, wykonywane nieregularnie). Zaklasyfikowanie telepracy wymaga rozróżnienia między pracą najemną wg prawa powszechnego, pracą w domu i pracą na własny rachunek.

418. TELEWORK in Japan / S. Ouchi // *Japan Labor Bull.* - 2000, nr 8, s. 7-12.

Najnowsze zmiany w technologii komputerowej i telekomunikacji spowodowały w Japonii rozwój zatrudnienia w formie telepracy. W Japonii telepracownicy są chronieni przez prawo pracy, nie dotyczy to jednak osób, które nie mają umowy o pracę. W związku z tym powstało wiele różnych przepisów prawnych dotyczących telepracowników wykonujących pracę bez kontraktu o pracę. Artykuł wyjaśnia problemy prawne, na jakie napotykają japońscy telepracownicy nie posiadający oficjalnego statusu zatrudnionego. Przewiduje się, że telepraca stanie się najpowszechniejszą formą zatrudnienia w najbliższej

przyszłości, gdyż pozwala godzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. Jest ona również szansą dla osób niepełnosprawnych i w wieku emerytalnym. Kwestie prawne związane z telepracą w Japonii dotyczą treści kontraktów zawieranych pomiędzy przedsiębiorstwem, a telepracownikiem; warunki telepracy i jej czas nie są z reguły dokładnie sprecyzowane.

419. TELEWORKING : benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers / Y. Baruch // *New Technol. Work Employ.* - 2000, nr 1, s. 34-49.

Studium analizujące telepracę postrzeganą przez fachowców i zarządzających pod kątem możliwych korzyści i pułapek. Analizowano wpływ telepracy na efektywność działań, na jakość życia zawodowego i życia rodzinnego. W komentarzach na temat telepracy rzadko rozważany jest wpływ, jaki może ona wywierać na stosunek ludzi do pracy, stres i rozgraniczenie życia domowego i pracy. W przeciwieństwie do literatury reprezentującej przeważnie punkt widzenia pracodawców, autor przedstawił stanowiska indywidualnych pracowników, starał się ocenić ich rozumienie korzyści oraz obawy i ograniczenia jakie przynosi telepraca.

420. TELEWORKING in Europe // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 1996, nr 271, s. 18-23.

Poruszono problemy telepracy w różnych krajach Europy: Irlandii, Włoszech, Luksemburgu, Holandii, Norwegii, Hiszpanii i Szwecji. Zanalizowano zatrudnienie w ramach telepracy na przestrzeni kilku ostatnich lat i perspektywy jej rozwoju.

421. TELEWORKING jako alternatywna forma pracy w przyszłości / Ryszard Depta // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1998, nr 4, s. 9-13.

422. TELEWORKING - mehr als Heimarbeit // *Personal.* - 1998, nr 9, s. 420-435.

Blok artykułów nt. różnych aspektów telepracy, jako formy prowadzącej do wirtualnych przedsięwzięć, jej koszty i korzyści oraz perspektywy. M.in. formy zatrudnienia w telepracy.

423. UTOPIA zrealizowana czyli warunki i zalety telepracy / Ewa Krok // *Personel.* - 2000, nr 11, s. 28-29.

424. WYRKOM, czyli telepraca / J. Stanisław Knypl, Eugeniusz T. Knypl // *Prakt. Teoria Inf. Nauk.* - 1998, nr 3/4, s. 11-17. * Ciż: Wyrkom II, czyli ku społeczeństwu informacyjnemu // *Tamże.* - 1999, nr 2, s. 15-20.

425. ZMIANY w formach organizacji pracy / Wojciech Pasko-Porys // *Ekon. Organ. Przeds.* - 1999, nr 10, s. 22-25.

Zmiany w organizacji pracy wywołane rozwojem teleinformatycznych środków pracy.

8. Zadaniowy czas pracy

426. CZAS pracy na zmiany, przerywany i zadaniowy / Stanisław Majkowski // *Gaz. Praw.* - 1998, nr 30, s. 10.

Także: Stanek Jan // *Tamże.* - 2000, nr 95, s. 9.

Zasady wprowadzania zadaniowego czasu pracy oraz stosowania przerywanego i zmianowego czasu pracy, zasady wynagradzania za pracę podczas wymienionych form czasu pracy.

427. CZAS pracy: przedłużony, nie normowany, zadaniowy / Lech Jaworski // *Gaz. Praw.* - 1996, nr 58, s. 28-29.

428. PROBLEMATYKA zadaniowego czasu pracy / Wiktor Cajselski // *Pracodaw. Prac.* - 2000, nr 9, s. 17-23.

Charakterystyka pojęcia zadaniowego czasu pracy w przepisach prawa pracy oraz związku zadaniowego czasu pracy ze świadczeniem pracy na podstawie stosunku pracy.

429. ZADANIOWY czas pracy / Witold Bugajny // *Serw. Praw.-Prac.* - 2000, nr 11, s. 26-28.

Godziny nadliczbowe a zadaniowy czas pracy.

430. ZADANIOWY czas pracy / Wiktor Cajselski // *Prawo Przeds.* - 2000, nr 23, s. 20-23.

431. ZADANIOWY czas pracy / Krzysztof Rączka // *Pracodawca.* - 1999, nr 3, s. 29.

9. Elastyczny czas pracy

432. ANPASSUNG der Gleitenden Arbeitszeit an veränderte Arbeitszeitbedingungen / S. Witz, K. Rigo // *Personal*. - 1991, nr 7/8, s. 226-229.

Wyniki badań dot. ruchomego czasu pracy w firmach niemieckich. Wskazano na pozytywne efekty wprowadzonego w różnych branżach ruchomego czasu pracy. To nowe rozwiązanie wprowadzane jest na zasadach umownych w zakładach pracy, zwłaszcza w sferze usług, i pozwala na ich zapewnienie bez zwiększania zatrudnienia.

433. ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG, Arbeitszeitkonten und Altersteilzeitregelungen / W. Reiß // *Lohn Gehalt*. - 1998, nr 3, s. 33-44.

Umowny, zmienny czas pracy na podstawie ramowych uregulowań umożliwia przedsiębiorstwu prowadzenie działalności zgodnie z własnym harmonogramem. Elastyczny rozkład okresów przeznaczonych na pracę i wolnych stwarza dogodne warunki do obniżania kosztów, do uzgadniania czasu pracy i czasu wolnego. Na podstawie kont pracy można rozstrzygać: roszczenia urlopowe, zakres przysługiwania taryfowych lub zakładowych specjalnych dopłat. W taryfowych kontaktach czasu pracy uwzględnia się różnice między taryfowym, indywidualnym i zakładowym czasem pracy, metody kompensowania dodatkowej pracy udzielaniem wolnych dni, staż pracy jako podstawę przy przyznawaniu renty.

434. ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG und Altersteilzeit-Abrechnung // *Lohn Gehalt*. - 2000, nr 3, s. 3-74.

Numer specjalny poświęcony różnym problemom i aspektom elastycznego czasu pracy. Koncepcja przyznania pracownikom większej suwerenności w zakresie gospodarowania czasem pracy staje się - w ocenie badaczy - de facto propozycją do ich samoeksploatacji. Związki zawodowe upatrują w zegarowej kontroli czasu pracy jedyną możliwość przestrzegania umów zbiorowych i zakładowych, co prowadzi do jawnych konfliktów z pracodawcami.

435. ARBEITSZEITMODELE : flexibilisierung und individualisierung / Hrsgb. D. Wagner. - Göttingen : Verl. Angew. Psychol., 1995. - 252 s.

Rozpowszechniają się elastyczne i indywidualizowane systemy organizacji czasu pracy, co stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie społeczne różnych grup zawodowych. Wprowadzanie elastycznego i indywidualizowanego czasu pracy odbywa się w RFN w ramach przepisów kodeksu pracy. Przedstawiono rozwiązania dotyczące wymiaru czasu

pracy w krajach Unii Europejskiej, w tym pracy w pełnym i niepełnym wymiarze oraz związki modeli czasu pracy z problemami zarządzania zasobami pracy w przedsiębiorstwie.

436. DETERMINANTY wykorzystania czasu pracy w przedsiębiorstwie / Leszek Koziół // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 2000, nr 544, s. 19-33.

Przedstawiono, po uprzednim rozstrzygnięciu kwestii terminologicznych, formy elastyczności czasu pracy oraz przesłanki jego efektywności i wykorzystania.

437. ELASTYCZNE formy czasu pracy w Unii Europejskiej / Wojciech Pasko-Porys // *Polit. Społ.* - 1999, nr 3, s. 9-15.

438. ELASTYCZNE formy zatrudnienia / Alina Hyż // *Gospod. Nar.* - 1997, nr 7/8, s. 37-45.

439. ELASTYCZNE systemy czasu pracy w znowelizowanym Kodeksie pracy / Agnieszka Owczarewicz // *Kontr. Państ.* - 1999, nr 3, s. 125-137.

Także: Czy płynność oznacza nadużycia / Grażyna Raszkowska // *Rzeczpospolita.* - 1999, nr 168 : 21.07, dod. *Moja Kariera*, s. 1. - Problem elastycznego czasu pracy. Związki zawodowe nie zgadzają się z uelastycznieniem, pracodawcy dążą do tego. Opinie naukowców, Państwowej Inspekcji Pracy oraz Dep. Prawa Pracy Min. Pracy i Polityki Socjalnej.

440. ELASTYCZNE zatrudnienie / Michał Przeczek // *Sekretariat.* - 1999, nr 1, s. 8-9.

Stosowanie alternatywnych form zatrudniania pracowników.

441. ELASTYCZNOŚĆ systemu wytwórczego / Leszek Koziół, Małgorzata Tyrańska // *Zesz. Nauk. / AE Krak.* - 1996, nr 471, s. 31-59.

M.in. elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy.

442. ELASTYCZNOŚĆ w gospodarowaniu czasem pracy / Beata Skowron-Mielnik // *Prz. Organ.* - 1997, nr 6, s. 30-33.

443. ELASTYCZNY czas pracy // *Zarz. na Świecie.* - 1995, nr 9, s. 18-22.
Tendencje w Niemczech.

444. ELASTYCZNY czas pracy i elastyczne zatrudnienie jako instrument zarządzania przedsiębiorstwem w okresie reformowania gospodarki w Polsce / Helena Strzezińska // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1991, nr 1, s. 19-26.

Ref. z międzynarodowego seminarium. Mądralin k. Warszawy, 5-6 listopada 1990 r.

445. ELASTYCZNY czas pracy i uwarunkowania jego zastosowania w świetle studiów literaturowych / Beata Skowron-Mielnik // *Zesz. Nauk., Ser 1 / AE Pozn.* - 1997, z. 259, s. 84-102.

446. FLEXIBILISIERUNG und Neugestaltung der Arbeitszeit: der arbeitsrechtliche Entscheidungsrahmen / H. J. Rauschenberg. - Baden-Baden : Nomos Verl., 1993. - 167 s.

Wyjaśniono znaczenie takich terminów, jak: elastyczność czasu pracy, uelastycznianie czasu, ruchomy, zmienny, zróżnicowany czas pracy. Prawo pracy określa w jakich sytuacjach jest dopuszczalne wprowadzanie ruchomego czasu pracy. Inne formy uelastyczniania, to job-sharing, job-paring, job-splitting. Obok znanej i stosowanej formy pracy w domu, powstała nowa jej odmiana: telepraca. Wprowadzanie elastycznych form nie zastąpiło tradycyjnego, sztywnego, 40-godzinnego tygodnia pracy, pracy w niepełnym wymiarze i nie ograniczało możliwości stopniowego przechodzenia na emeryturę.

447. FLEXIBILITY in working time in Japan / K. Sugeno. - Cz. 1-2 // *Japan Labor Bull.* - 1990, nr 6, s. 5-8 ; nr 7, s. 5-8.

Pojęcie elastyczności czasu pracy, nowe postanowienia zawarte w zrewidowanej ustawie o standardach pracy dotyczące godzin pracy i stosowanych systemów czasu pracy, elastyczne rozwiązania rozkładu dni wolnych od pracy itp.

448. FLEXIBLE Arbeitszeit // *Personal.* - 1994, nr 7, s. 301-352.

Jednym z najbardziej efektywnych instrumentów, ciągle niedostatecznie wykorzystywanym w przedsiębiorstwie, jest elastyczny czas pracy. W praktykujących tę metodę zakładach stosowane są konta czasowe dla każdego pracownika. Na konkretnych przykładach przedstawione zostały zalety elastycznego czasu pracy w przedsiębiorstwach branży turystycznej i placówkach usługowych. Porównanie sytuacji w przedsiębiorstwach przemysłu metalowego w 14 państwach zachodnioeuropejskich prowadzi do wniosku, iż tendencji do skracania tygodniowego czasu pracy towarzyszy tendencja do wprowadzania czasu płynnego.

449. FLEXIBLE Arbeitszeiten europaweit / C. Hofmann // *Bundesarbeitsblatt*. - 1995, nr 11, s. 12-17.

Wprowadzenie elastycznego czasu pracy jest celowe tylko wtedy, gdy nie jest rozwiązaniem obligatoryjnym i powszechnym; powinno następować w drodze porozumień partnerów. Istniejące w 1994 r. w Europie uwarunkowania skłaniały pracowników do przyjmowania takich rozwiązań, zgodnie z propozycjami pracodawców, równocześnie starano się skłaniać pracowników do pracy w innym wymiarze. Rozpowszechnia się zawieranie umów, w których tygodniowy wymiar czasu pracy jest krótszy od ustawowego, formą tą interesują się głównie kobiety.

450. FLEXIBLE Arbeitszeitmodelle - ein Überblick / A. Letsch, R. Göckler // *Arb. Beruf*. - 1998, nr 11, s. 321-325.

Przedstawiono podstawowe i indywidualne wzory czasu pracy, takie jak: praca w niepełnym wymiarze, zmianowa, ruchomy czas pracy, praca sezonowa. Praca zmianowa, szczególnie przy tygodniowym rytmie stanowi dla pracowników pewne obciążenie fizyczne i psychiczne. Model dowolnych zmian pracy stanowi jakby rękojmię uzyskania czasu wolnego, drogą ugody zaakceptowanej przez większość zatrudnionych. Typowe elastyczne układy czasowe są przeciwieństwem klasycznej zmienności, dając możliwość uregulowań ze strony pracodawcy, a w razie zmniejszonych zamówień skracania czasu na zmianie, lub nawet jej odwołanie.

451. FLEXIBLE schedules and shift work: replacing the „9-to-5” workday? / T. M. Beers // *Mon. Labor Rev.* - 2000, nr 6, s. 33-40.

Większość amerykańskiej siły roboczej jest zatrudniona w ramach zinstytucjonalizowanych środowisk pracy, z wzorcowym rozkładem godzin pracy, który przechodzi stopniowo z 9-godzinnego dnia pracy na 5-godzinny. Wzrost liczby osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w USA powoduje konieczność uelastyczniania czasu pracy i pozostawiania pracownikom swobody decydowania o godzinach rozpoczynania i kończenia swoich zadań. W przeciwieństwie do wzrastającej liczby pracowników zatrudnionych w elastycznych systemach czasu pracy, zatrudnienie tradycyjnie zmianowe nie uległo transformacji od połowy lat 80.

452. FLEXIBLE work arrangements : managing the work-family boundary / Benjamin H. Gottlieb, E. Kevin Kelloway, Elizabeth J. Barham. - Chichester : J. Wiley, 1998. - XVI, 187 s. - (*Wiley Series in Work, Well-Being And Stress*).

Uelastycznianie organizacji pracy jest szczególnie ważne w przypadku personelu złożonego z kobiet. Elastyczne systemy to m.in. ruchomy czas pracy, stanowiska pracy dzielone między dwóch pracowników (job-sharing), telepraca, praca okresowa, skrócony tydzień pracy. Wprowadzanie elastycznych rozwiązań wymaga odpowiedniego planowania, wdrażania i oceny efektów. Efekty elastycznych rozwiązań zależą w znacznym stopniu od

istnienia możliwości wyboru systemu. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa wprowadzanie elastycznych systemów przynosi wzrost wydajności pracy, łączy się ze zmianami zarządzania.

453. FLEXIBLE working time : collective bargaining and government intervention / Organisation for Economic Cooperation and Development. - Paris : OECD, 1995. - 212 s.

W wielu krajach uprzemysłowionych występuje trend do uelastyczniania czasu pracy. Jedną z form jest ruchomy czas pracy. Raport OECD zawiera informacje o zależnościach między postawami wobec skracania czasu pracy i jego uelastyczniania oraz o rozwiązaniach organizacyjnych godzenia zindywidualizowanego czasu pracy pracownika ze stałymi godzinami funkcjonowania zakładu.

454. FORMY elastycznego kształtowania czasu pracy jako narzędzie motywacji pracowników / Beata Skowron-Mielnik // *Zesz. Nauk., Ser I / AE Pozn.* - 1993, z. 215, s. 75-86.

455. GLOBAL trends in flexible labour / Alan Felstead, Nick Jewson. - Houndmills : Macmillan Press, 1999. - XII, 213 s.

Ogólne trendy w organizacji czasu pracy - przechodzenie na elastyczne formy pracy.

456. The GROWTH of flexible working // *Eur. Ind. Relat. Rev.* - 2000, nr 315, s. 31-32.

Najnowsze badania przeprowadzone we Włoszech wykazały, że rozszerzanie się zakresu zatrudnienia w ramach elastycznego czasu pracy wśród włoskiej siły roboczej staje się obecnie zjawiskiem dominującym. Tendencja ta jest korzystna z punktu widzenia prowadzonej przez rząd polityki ograniczania bezrobocia, pozwala bowiem generować nowe miejsca pracy. Badania te były prezentowane podczas parlamentarnej debaty nad nową ustawą o stosunkach pracy uwzględniającą zwiększenie zakresu zatrudnienia w ramach elastycznego czasu pracy. Celem ustawy ma być wprowadzenie prawnej ochrony dla "nietypowych" pracowników.

457. INNOVATIVE Arbeitszeitgestaltung: Wirtschaftlichkeit und Humanität / P. Knauth // *Z. Arb.wissensch.* - 2000, nr 5, s. 292-299.

Rozważania dotyczą problemu, czy dużą elastyczność czasu pracy w celu osiągnięcia wysokiej wydajności można uzyskać jedynie kosztem humanizacji pracy. Ukazano, że wszystkie modele czasu pracy opracowane według takich wartości, mogą być podzielone

na kilka kategorii. Przedstawiono modele czasu pracy stosowane w praktyce w Niemczech i w Szwajcarii: elastyczny model systemu zmianowego z przerwami, elastyczny czas pracy w handlu, model rocznego czasu pracy, autonomiczna pod względem czasu pracy grupa pracownicza, zmienny czas pracy na podstawie zaufania. Zanalizowano czynniki warunkujące powodzenie i ułatwiające uzyskanie społecznej akceptacji dla proponowanych rozwiązań.

458. [LABOUR flexibility revisited] // *Empl. Relat.* - 1998, nr 5, s. 430-523.

Elastyczność pracy i zatrudnienia jest przedmiotem zainteresowania pracowników, pracodawców i związków zawodowych. Najczęściej pod tym pojęciem rozumie się stosowanie swobodniejszego od tradycyjnego wymiaru i rozkładu czasu pracy, zmiany treści i organizacji pracy, takich jak wielozawodowość, dzielenie się pracą. W Wielkiej Brytanii jednym z celów uelastyczniania jest lepsze wykorzystanie zasobów pracy w ruchu zmianowym, wydłużenie czasu pracy zakładów, ograniczenie wypadków i poprawa zdrowotności. Uelastycznienie pracy polega m.in. na zastosowaniu skompresowanego 5-dniowego tygodnia pracy, zmianie harmonogramów. Oceny pozytywnych i negatywnych konsekwencji upowszechnienia się elastycznych form pracy w Europie są różne z punktu widzenia poszczególnych środowisk.

459. NEUE flexibilitätsfördernde Arbeitszeitmodelle / H. Wildemann // *Lohn Gehalt.* - 2000, nr 7, s. 19-25.

Nowe modele czasu pracy umożliwiają permanentną orientację na rynek i klientów, oraz zharmonizowanie zatrudnienia i popytu. Wdrożenie nowych modeli organizacji czasu pracy promujących elastyczność stwarza podstawę do zrównania interesów przedsiębiorstwa i pracowników. Przedstawiono opisy parametrów kształtujących modele czasu pracy: chronometryczne (praca w częściowym wymiarze), poślizgowe, chronologiczne (ruchomy czas pracy, praca zmianowa, praca na wielu stanowiskach), sztafetowy czas pracy, kombinowane (job sharing, umowa o rocznym czasie pracy, zmienny czas pracy zależny od zdolności wytwórczej). Potencjał elastycznych modeli czasu pracy można wykorzystać dopiero po zapewnieniu warunków ramowych przez strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa.

460. PODSTAWY kształtowania elastycznej organizacji czasu pracy we współczesnych przedsiębiorstwach / Beata Skowron-Mielnik // *Organ. Kier.* - 2000, nr 2, s. 103-117.

Dotyczy zagadnień czasu pracy związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, problem ujednolicenia reguł dotyczących czasu pracy w obliczu procesów zjednoczeniowych w Europie.

461. PROBLEME um Arbeitszeitkonten / C. Märkle, U. Petri // *Arb. Recht.* - 2000, nr 12, s. 443-448.

Problemy kont czasu pracy. Zwrócono uwagę na stopniowe zanikanie sztywnego, niezmiennego i równomiernego czasu pracy. Przy coraz większej elastyczności czasu pracy konieczne jest zapewnienie pracującym miesięcznego wynagrodzenia, by także w okresie niższego zatrudnienia, lub w sytuacjach kryzysowych pozostawało ono stałe, a stosunek pracy objęty był zabezpieczeniem socjalnym. Powinny być wzmocnione prawa pracobiorców do współstanowienia w kształtowaniu czasu pracy.

462. PRUŽNÉ modely organizácie pracovného času / A. Prušová, M. Liska // *Pr. Soc. Polit.* - 1999, nr 11, s. 16-18.

Potrzeby pracodawców, jak i osobiste potrzeby pracowników wywołują nacisk na tworzenie nowych form organizacji czasu pracy. Narasta tendencja skracania indywidualnego wymiaru czasu pracy, by zatrudnić większą liczbę osób. Uważa się, że rozwiązanie tych problemów umożliwi wprowadzenie elastycznego czasu pracy. Innowacje w tej dziedzinie oparte są na elastycznej długości czasu pracy, na elastycznym rozpoczynaniu i kończeniu pracy oraz na różnych kombinacjach tych metod. Szerokie zastosowanie elastycznych modeli czasu pracy w krajach Unii Europejskiej daje duże korzyści, jednak pokazuje również szereg trudności i komplikacji. Rozróżnia się elastyczność ukierunkowaną na skrócenie czasu pracy oraz na uwzględnienie rozwoju indywidualnej kariery pracownika (np. 6-12-miesięczne bezpłatne urlopy szkoleniowe w Austrii).

463. STRATEGICZNE aspekty elastycznego czasu pracy / Beata Skowron-Mielnik // *Zesz. Nauk., Ser I / AE Pozn.* - 1996, z. 244, s. 107-122.

464. TIME for change? : coming to terms with the EU working time directive / Mark Hall, Keith Sisson ; University of Warwick Bussiness School. Industrial Relations Research Unit. - London : Elipse Group, 1997. - 97 s.

Wdrażanie dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie czasu pracy było jednym z głównych zadań w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracy w 1997 r. Dyrektywa ta daje pracownikom nowe prawa i nakłada na pracodawców nowe obowiązki, zobowiązuje do wprowadzenia nowych zasad organizacji pracy nocnej i zmianowej, zwiększa rolę umów zbiorowych i ram prawnych regulujących kwestie czasu pracy, staje się katalizatorem zmian w zakresie rozkładów czasu pracy. Jednym z celów dyrektywy UE jest uelastycznienie czasu pracy. Zamieszczono dane o czasie pracy i różnych aspektach jego organizacji w Wielkiej Brytanii i innych krajach Unii, przykłady różnych rozwiązań w RFN.

465. "TWO heads are better than one" : a survey of jobsharing // *IRS Employ. Rev.* - 1998, nr 661, *Employ. Trends*, s. 6-16.

"Jobsharing" - dzielenie się pracą na jednym stanowisku, jest jedną z form uelastyczniania czasu pracy i zatrudnienia. Istotą systemu jest praca na jednym stanowisku dwóch lub więcej osób, liczba godzin lub dni przepracowanych przez każdego może być równa lub różna, na stanowisku mogą pracować osoby o takich samych lub różnych kwalifikacjach, niekiedy dzieli się dwa rodzaje pracy pomiędzy trzy osoby. "Jobsharing" jest szczególnie przydatny w przypadku zatrudniania w niepełnym wymiarze pracowników starszych i stanowisk wymagających specjalnych kwalifikacji. Stosowanie tej formy pracy jest możliwe, jeśli praca kwalifikuje się łatwo do podziału, pozwala na lepsze wykorzystanie wyposażenia, przynosi korzyści zainteresowanym pracownikom.

466. UELASTYCZNIENIE form gospodarowania czasem pracy w znowelizowanym kodeksie pracy / Andrzej Chobot // *Ruch Praw. Ekon.* - 1996, z. 3, s. 15-34.

467. ZRÓŻNICOWANY i elastyczny czas pracy jako czynnik lepszego wykorzystania potencjału przedsiębiorstw - sprawozdanie z międzynarodowego seminarium zorganizowanego przez IPiSS / Lucyna Machol // *Pr. Zabezp. Społ.* - 1991, nr 1, s. 33-38.

Mądralin k. Warszawy, 5-6 listopada 1990 r.



INDEKS ALFABETYCZNY

- Alba-Ramirez A. 316
Ambaum E. 344
Appel C. 378
- Balicki Ryszard 215
Banaszak Bogusław 207
Bańka Augustyn 386
Barczak Beata 4
Barham Elizabeth J. 452
Barłowski Michał 154
Bartczak Iwona D. 387
Baruch Y. 419
Bastelear A. van 247
Beers T. M. 451
Berthonneau L. 240
Bessaraba Ryszard 23, 25, 85, 86,
181, 339
Bieniek Gerard 1, 14
Blanpain Roger 314, 390 ; red. 305
Bogai D. 380
Bögelein M. 367
Bok-Kujar Jolanta 106
Boruta Irena 92
Bouffartique P. 255
Breton Thierry 417
Brol Jan 126
Brol Róża 87, 89, 91, 132
Bronstein A. S. 355
Budzisz Rafał 68
Bugajny Witold 5, 150, 185, 429
Bühlmann H. J. 184
Bukowska-Piestrzyńska Agnieszka
358
Bukowski Krzysztof 177
Bulwa Lucyna 373
- Caen Gerard zob. Lyon-Caen G.
Cajsel Wiktor 428, 430
Campbell M. 374
Chabrowska Anna 46
Chłystowska Jadwiga zob.
Pawłowska-Chłystowska J.
Chmielek-Lubińska Ewa 143, 145
Chobot Andrzej 395, 466
Ciapała Jerzy 208, 213
Cohany S. R. 365
Coninck F. de 255
Contrat /le/ de travail à durée
déterminée et le travail
temporaire 310
Czerkawski Andrzej rec. 218
Czyrek Eugeniusz 242, 243
- Ćwiertniak Bolesław M. 52, 54, 63
- Daly M. 374
Dannhauser W. 309
Darmaisin S. 393
Dąbrowska-Pytel Lucyna 373
Dąbrowski Henryk 409
Dederichs E. 265, 266
Depta Ryszard 321
Dex S. 226
Di Martino V. 416
Dickens L. 257
Domagała Jerzy 382
Dubowik Anna 17, 34, 42
Dudzińska-Pytel Mirosława 103, 179
Dwojacki Piotr 169
- Ehmann D. 361
Etel Leonard 171

- Fagan Colette red. 261
Fallick B. C. 264
Favennec-Hery F. 287
Felstead Alan 455
Ferber A. 229
Fieber H. 391
Finder Ruth 400
Fischer D. 346
Flexible working time 453
Fothergill B. 258
Frantzioch P. 378
Frąckiewicz Lucyna red. 273
Fröchlich K. P. 281
- Garlicki Leszek oprac. 211
Gatner Dariusz 187
Gersdorf Małgorzata 95, 125, 245 ;
 polem. 131
Gilewicz Antoni 15
Göckler R. 450
Golat Rafał 107
Gołębiewski Grzegorz 406
Gottlieb Benjamin H. 452
Gozdowski Andrzej 190
Góral Zbigniew 345
Grajewski Krzysztof 212
Grip A. de 225
Grünberger J. 285
Gujski Waldemar 37, 88, 100, 102, 124,
 131, 155, 159
- Halba B. 216
Hall Mark 464
Hammer Gerald 401
Haus Ber 153, 162
Henguelle V. 313
Hery F. zob. Favennec-Hery F.
Hipple S. 301
Hoevenberg J. 225
Hofmann C. 449
- Hogerner Josef 392
Holka Krystyna
 zob. Marzec-Holka K.
Houseman S. 256
Hurtle G. 379
Hyż Alina 438
- IDB zob. Bartczak
 Iwona D.
Ignatowska Alina 101
Iwanowska Dorota 7
- Jacobi Ivo 397
Jacyszyn Jerzy 170
Jankowska Joanna zob. Kruczałak-
 Jankowska J.
Jankowska Małgorzata 30
Jarecki Wojciech 338
Jarosz Arnold 50
Jasińska Adrianna 104, 291, 325
Jasińska Maria 118
Jasiński Zdzisław 342
Jaworski Lech 65, 69, 427
Jełowicki Marcin omów. 57
Jewson Nick 455
- Kabel D. 343
Karwicka-Rychlewicz Krystyna 408
Kelloway Kevin E. 452
Kerbourc'h J.-Y. 307
Kezuka K. 250
Kęcik Piotr 191
Kicior-Tchernev Anna 368
Kidyba Andrzej 142
Kierończyk Przemysław 210
Kijowski Andrzej 219
Kilz G. 290
Kisielewicz Andrzej 67
Klucz Danuta 295
Knauth P. 457

- Knypl Eugeniusz T. 424
Knypl J. Stanisław 424
Köhler E. 265, 266
Kolebka Maria 96
Komorowska Ilona 115
Kopeć Jacek 235, 239
Kopertyńska Wanda 242, 243
Köppen M. 336
Kosters Marvin H. 230
Konarska Teresa 2
Kosut Anna 189, 195
Kotłowska-Rudnik Janina 31
Kozierkiewicz Adam 149
Kozioł Leszek 143, 166, 168, 436, 441
Kraskowski Leszek 398
Krok Ewa 423
Kruczalak-Jankowska Joanna 173
Krzyżanowska Maria zob. Rafacz-
Krzyżanowska M.
Kubot Zdzisław 66, 160, 163, 167,
175, 176
Kucharski Piotr 32
Kujar Jolanta zob. Bok-Kujar J.
Kukuć Bożena 292

Lanowska Anna 172
Lemaitre G. 247
Leoniewicz Grażyna 11
Letsch A. 450
Lewandowski Henryk 64
Lipiec Jacek 412
Lipka Anna 407
Lipke G. 246
Liska M. 462
Liszczy Teresa 18, 33, 62
Lorber P. 320
Loutfi M. F. 377
Lutz D. 402
Lyon-Caen Gerard 369

Łajeczko Maria 59
Łobocki Mieczysław 218
Łubińska Ewa zob. Chmielek-
Łubińska E.

M. Ł. zob. Łajeczko Maria
Machol-Zajda Lucyna 238, 467
McCulloch A. 226
Magnier G. 311
Majkowski Stanisław 426
Makowski Dariusz 352
Märkle C. 461
Martusiewicz Anna 293
Marzec-Holka Krystyna red. 218
Masewicz Walery 29, 45
Meager N. 376
Metz A. 337
Michalewicz Joanna 192
Mielnik Beata zob. Skowron-
Mielnik B.
Mikołajczyk Zofia 237
Misiak Tomasz 359, 362
Modzelewska Elżbieta 220, 308
Mojak Ryszard 199, 204
Moralee L. 375
Mrozowska Monika 174
Mróz Anna 153
Mucha Andrzej 396
Murray J. 277
Muszalski Wojciech 8, 53

Nätti J. 304
Naworski Jerzy P. 123
Net M. 216
Neubauer Zofia 10, 322
Niedbała Zdzisław 27
Niedziński Tomasz 274
Nogalski Bogdan 169
Nowak Arkadiusz 39, 48
Nowak Tomasz 362

- Nowakowski Andrzej 209
Nowosielski Stanisław 162
Nycz Tadeusz 297
- Olejniczuk Zbigniew 410
O'Reilly Jacqueline red. 261
Osawa M. 256
Osiej Tomasz 40
Osiński Joachim red. 206
Ouchi S. 418
Owczarewicz Agnieszka 236, 439
- Pacholczyk Jacek 387
Pajak Zofia 120
Pańkowska Małgorzata 381, 394
Part-time prospects 261
Part-time work 262
Pascal M. 247
Pasko-Porys Wojciech 389, 425, 437
Patulski Andrzej 164
Pawłowska-Chłystowska Jadwiga
113, 147
Pendaries J. R. 255
Petri U. 461
Pędziński Andrzej 108, 119, 157
Pfeffer M. 289
Piestrzyńska Agnieszka zob.
Bukowska-Piestrzyńska A.
Pietrzak Anna 97
Pietrzyk Ewa zob. Rott-Pietrzyk E.
Pindor Danuta 370
Pióro Jan 340
Pocztowski Aleksy 233
Pokojska Małgorzata 366
Poliński Romuald 356
Popławska Ewa 200
Porys Wojciech zob. Pasko-Porys W.
Postrach Krzysztof 161
- Pracownicy socjalni i wolontariusze
218
Prawo pracy : z aktualnych zagad-
nień 34
Prawo pracy po zmianach 70
Prezydent w państwach
współczesnych 206
Promotion of self-employment 371
Prušová A. 462
Prutis Stanisław 171
Przeczek Michał 440
Przesłanki reformy prawa pracy 26,
62, 345
Przybyła Jolanta 101
Pysiewicz Joanna 13
Pytel Lucyna zob. Dąbrowska-
-Pytel L.
Pytel Mirosława zob. Dudzińska-
Pytel M.
Pytlakowski Piotr 188
- Rafacz-Krzyżanowska Maria 326
Rajski Jerzy 128
Ramirez A. zob. Alba-Ramirez A.
Raniowski Krzysztof 156
Rauschenberg H. J. 446
Ray J.-E. 383, 384
Rączka Krzysztof 431 ; red. 70
Reh D. A. 290
Reß W. 433
Rigo K. 432
Rocka Halina 61
Romer Teresa 24, 294, 299, 323, 330
Rosiak Bogusława 331
Rosensohn 415
Rott-Pietrzyk Ewa 133-136
Rudnik Janina zob. Kotłowska-
-Rudnik J.
Ruhnau J. 344, 346
Rupińska Anna 99

- Rutkowska Anna 218
Rychlewicz Krystyna zob.
 Karwicka-Rychlewicz K.
 S. J. zob. Suzdorf Janina
Sadlik Ryszard 22, 56, 178, 334
Sadowska Krystyna 221
Safin Krzysztof 372
Salik Halina 127
Salwa Zbigniew 28 ; rec. 175 ; red. 26,
 62, 318, 319, 345
Sanetra Walerian 186 ; red. 34
Sarnecki Paweł 205
Scherer Ch. 379
Schmidt M. 283
Schneide Bertrand 415
Schroder Esther 353
Schröter K. 336
Semenowicz Anna 333
Seweryński Michał 345
Sędlak Barbara 222
Sidaway J. 271
Sisson Keith 464
Siwiec Dorota 193, 194, 214 ;
 omów. 197
Siwiec Marek 146
Siwiecka Anna 114
Siwińska Magdalena zob. Stojek-
 Siwińska
Skowron-Mielnik Beata 442, 445, 454,
 460, 463
Skowroński Marek 180
Skrzydło Wiesław rec. 200
Sly F. 306
Smolbik Alicja 349
Sobol Lucyna 46
Sobótka Agnieszka 6
Späker G. 399
Stalewski Tadeusz 350
Stanek Jan 144, 298, 300, 303,
 327, 426
Stawowiak Zofia 41
Stelina Jakub 36, 70
Stelmach Andrzej 203
Stillwell D. 306
Stobiecki Tadeusz 3
Stojek-Siwińska Magdalena 60
Strusińska-Żukowska Jolanta 19, 20
Strzezińska Helena 444
Studia z zakresu prawa pracy
 i polityki społecznej 52, 143
Styczek Dariusz 152
Sugeno K. 447
Summers C. W. 224
Suzdorf Janina 9, 35, 43, 296, 324, 328,
 329
Sypniewski Zbigniew 26
Szafenberg Sylwia 98
Szarała Mariola 217
Szczuka Zbigniew 37
Szczygiel Grażyna B. 183
Szemplińska Elżbieta 38, 130, 140, 332
Szewczyk Helena 47, 51, 55
Szewczyk Jerzy 141
Szubert Wacław rec. 369
Szymanek Jarosław 201
Szymczak Robert 413, 414
Szymczak Tadeusz rec. 205
 Ślązak Agnieszka 129
 Śmiałowska-Uberman Zofia 122
 Świątkowski Andrzej red. 52, 143
Tchernev Anna zob. Kicior-
 Tchernev A.
Temporary work and the labour law
 of the EC and member states
 305
Thurman J. E. 288
Tilly Ch. 276
Tracz Ewa 349

Trah G. 288
Travail /le/ en sous-traitance 363
Tymorek Krystyna 105, 109-111, 117
Tyrańska Małgorzata 166, 168, 441

Uberman Zofia zob. Śmiałowska-
Uberman Z.
Ura Elżbieta 49
Urbaniak Bogusława 273

Vedder G. 282
Völkel B. 249
Völker S. 343
Vosko L. F. 228

Wagner D. 435
Walczak Krzysztof 90, 272
Waldfoegel J. 229
Walentynowicz Piotr 148, 151,
158, 165
Walther Herbert 400
Walwei U. 234, 251
Wank Rolf 139, 404
Wareing A. 271
Watson G. 258
Watzka K. 312
Weiss M. 315
Weissbach H.-J. 399, 403

Werner H. 251
Wickham J. 267
Wiethölter D. 380
Wildemann H. 459
Wilems E. 225
Wirth L. 416
Wiśniowa Andrzej 341
Witz S. 432
Wojtaszczyk Emilia omów. 94
Woźniak Elżbieta 388
Wratny Jerzy 347, 348
Wróblewski Andrzej Krzysztof 278

Z problematyki prawa pracy i polityki
socjalnej 36
Zabiegińska Barbara 112
Zagórski Janusz 182
Zagrożenia społeczne - miejsce
polityki społecznej w systemie
nauk 273
Zając Krzysztof 16
Zajda Lucyna zob. Machol-Zajda L.
Zalewski Jacek 21
Ziółkowska Joanna 12
Zwierzchlewski Sławomir 354, 357

Żukowska Jolanta zob. Strusińska
Żukowska J.
Żukowski Krzysztof Wiesław 116

WYKAZ HASEŁ PRZEDMIOTOWYCH

Praca dorywcza i sezonowa	46
Pracownicy samorządowi	6
Umowa-zlecenia a ubezpieczenie społeczne	15
Zatrudnienie na czas określony	48



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0044294

LIBRIS
ARCHIVE
NUMBER



P0000548919

ISBN 83-86539-77-1

