Motives for (non) practicing demotion / Tanja Verheyen, Marie-Anne Guerry // Empl. Relat. - 2018, nr 2, s. 244-263, rys. tab. bibliogr.

Motywy (nie) stosowania degradowania.

Degradacja, tj. obniżenie poziomu stanowiska pracy, może być zjawiskiem pozytywnym zarówno dla pracodawców jak i personelu. Jako jedno z narzędzi polityki zarządzania zasobami ludzkimi w aspekcie wieku pracowników, wyżej wymieniona praktyka może zachęcać starsze osoby do przedłużenia okresu pracy o ograniczonej odpowiedzialności i mniejszej presji zawodowej. Natomiast pracodawcy mogą zwiększać wydajność pracowników umieszczając ich na odpowiednich dla ich wieku i możliwości stanowiskach pracy. Pomimo tych ewidentnych pozytywów, kierownicy z dziedziny zasobów ludzkich nie są skłonni do stosowania takich praktyk. Degradacja jest kojarzona z obniżeniem funkcji, podstawowego wynagrodzenia, premii i dodatków, autorytetu, motywacji i zakresu obowiązków. Badanie opisane w artykule polegało na przeanalizowaniu kluczowych motywów belgijskich specjalistów z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi dotyczących praktykowania, ale także unikania praktyki degradowania pracowników. W Belgii, w przeciwieństwie do krajów anglosaskich, prawo do zachowania wynagrodzenia uniemożliwia podjęcie jednostronnej decyzji o obniżeniu pensji, co powoduje, iż dwie strony muszą wyrazić zgodę na obniżenie stanowiska pracy wraz z towarzysząca mu redukcją zarobków. Co więcej, w Belgii wynagrodzenie jest związane ze statusem funkcji oraz długością stażu w firmie, wynika z tego, iż starsi pracownicy są najdrożsi. Zamiast zachęcać ich do wcześniejszego przejścia na emeryturę lub zwalniać ich z pracy, belgijski rząd nakłania pracodawców do zatrzymywania pracowników powyżej 45 roku życia i do przedłużania okresu ich aktywności zawodowej, ale przy zachowaniu zasady obopólnej zgody na obniżenie poziomu stanowiska pracy. Pozwala to na optymalizację działania organizacji i zwiększenie stopy zatrudnienia w Belgii.