

Spis treści

1. Słowo wstępne od zespołu badawczego	11
2. Pracownicy o pracodawcach. Cele i metody badawcze oraz przegląd badań jakościowych – Krzysztof Klineciewicz	15
2.1. Wprowadzenie	15
2.2. Cele badawcze	16
2.3. Metody badawcze – badania jakościowe	18
2.4. Wyniki badań	31
2.5. Podsumowanie	33
3. Zarys koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu – Marcin Żemigła	35
3.1. Wprowadzenie	35
3.2. Etyczny fundament społecznej odpowiedzialności biznesu	37
3.3. Wybrane modele społecznej odpowiedzialności biznesu	39
3.4. Podsumowanie	46
4. Podejmowanie decyzji o wyborze pracodawcy oraz zadowolenie z pracy – Magdalena Miedzianowska	47
4.1. Wprowadzenie	47
4.2. Podstawy teoretyczne	47
4.2.1. Przepisy prawa	48
4.2.2. Oferta składana przez pracodawcę oraz powody zmiany pracy	49
4.3. Czynniki decydujące o podjęciu zatrudnienia – wyniki badania	50
4.3.1. Motywacja zarobkowa	50
4.3.2. Perspektywy rozwoju	52
4.3.3. Praca zgodna z kierunkiem wykształcenia	54
4.3.4. Wybór pracodawcy i rekomendacja	55
4.3.5. Wyjście z nieaktywności zawodowej	57
4.4. Realia pracy i satysfakcja pracowników	58
4.4.1. Zadowolenie z realiów pracy	58
4.4.2. Niezadowolenie z realiów pracy	61

4.5.	Zmiana pracy – motywatory	65
4.5.1.	Powody braku chęci zmiany pracy	66
4.5.2.	Poszukiwanie nieokreślonego „czegoś nowego”	68
4.5.3.	Chęć rozwoju jako motywacja do zmiany pracy	69
4.5.4.	Inne czynniki decydujące o wyborze nowego pracodawcy	70
4.6.	Podsumowanie	74
5.	Równowaga między pracą zawodową a życiem prywatnym	
	– Marcin Żemigala, Michał Mijał	77
5.1.	Wprowadzenie	77
5.2.	Dlaczego <i>work-life balance</i> ?	77
5.3.	<i>Work-life balance</i> – próba definicji	81
5.4.	Konflikt czasowy między pracą zawodową a życiem prywatnym	84
5.4.1.	Czas spędzony w pracy	84
5.4.2.	Praca w czasie prywatnym	86
5.4.3.	Osiąganie WLB przez pracowników	87
5.4.4.	Kumulacja negatywnych zjawisk w świetle konfliktu czasowego ...	90
5.4.5.	Perspektywa czasu prywatnego	91
5.4.6.	Rozwiązywanie konfliktu czasowego z perspektywy czasu prywatnego	92
5.5.	Konflikt energetyczny między pracą zawodową a życiem prywatnym	94
5.5.1.	Energia na pracę i życie prywatne	94
5.5.2.	Przeciążenie pracą a konflikt energetyczny	96
5.5.3.	Rozwiązywanie konfliktu energetycznego	98
5.6.	Konflikt obowiązków rodzicielskich a <i>work-life balance</i>	99
5.7.	Nowoczesne technologie a WLB	110
5.7.1.	Pozytywny wpływ nowoczesnych technologii na WLB	110
5.7.2.	Negatywny wpływ nowoczesnych technologii na WLB	112
5.7.3.	Nowoczesne technologie a WLB – inne zagadnienia	114
5.8.	Ogólna ocena <i>work-life balance</i>	115
5.9.	Podsumowanie	120
6.	Elastyczne formy zatrudnienia i elastyczne formy organizacji czasu pracy – Agnieszka Kacprzak-Choińska	127
6.1.	Wprowadzenie	127
6.2.	Analiza literatury przedmiotu	127
6.2.1.	Elastyczne formy zatrudnienia	127
6.2.2.	Elastyczne formy organizacji czasu pracy	128
6.2.3.	Zalety i wady elastycznych form zatrudnienia i elastycznych form organizacji czasu pracy	129
6.3.	Elastyczne formy zatrudnienia – wyniki badań	131
6.3.1.	Dostępność elastycznych form zatrudnienia	131

6.3.2. Różnice w traktowaniu pracowników etatowych i zatrudnionych w sposób elastyczny	135
6.3.3. Postawy pracowników wobec elastycznych form zatrudnienia ...	136
6.4. Elastyczne formy organizacji czasu pracy – wyniki badań	141
6.4.1. Dostęp do elastycznych form organizacji czasu pracy	141
6.4.2. Postawy pracowników wobec elastycznych form organizacji czasu	144
6.5. Podsumowanie.	148
7. Wynagrodzenia i awanse pracowników – Magdalena Miedzianowska	151
7.1. Wprowadzenie	151
7.2. Wynagrodzenie i awans w świetle literatury.	151
7.3. Najważniejsze jest wynagrodzenie	154
7.4. Wynagrodzenie nie jest najważniejsze.	156
7.5. Awans i wzrost wynagrodzenia jako forma docenienia pracownika.	157
7.6. Funkcja socjalna wynagrodzenia.	160
7.7. Praca na akord i w systemie premiowym	161
7.8. Podsumowanie.	162
8. Rozwój zawodowy – perspektywa pracownika – Michał Mijał	165
8.1. Wprowadzenie.	165
8.2. Rozwój zawodowy w świetle przeprowadzonych badań	166
8.2.1. Czym jest rozwój zawodowy.	166
8.2.2. Subiektywne odczucie rozwoju zawodowego	171
8.2.3. Kierunki rozwoju zawodowego	175
8.2.4. Ograniczenia rozwoju zawodowego.	178
8.3. Podsumowanie.	180
9. Instrumenty wspierające rozwój zawodowy pracowników	
– Adrianna Jednoralska	183
9.1. Wprowadzenie.	183
9.2. Rozwój zawodowy w koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu	184
9.3. Instrumenty rozwoju stosowane w przedsiębiorstwach.	185
9.3.1. Powiązanie rozwoju zawodowego pracownika z koncepcją organizacji uczącej się	187
9.3.2. Ścieżki kariery	188
9.3.3. Szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne	191
9.3.4. Wyjazdy o charakterze szkoleniowym.	193
9.3.5. Dofinansowanie studiów	194
9.3.6. <i>E-learning</i>	195
9.3.7. Publikacje, prasa specjalistyczna	195

9.3.8. Programy rozwoju talentów	196
9.3.9. Inne formy wspierania rozwoju pracowników	197
9.3.10. Rozwój zawodowy w ramach wykonywanej pracy	198
9.4. Czynniki determinujące rozwój zawodowy w przedsiębiorstwie	200
9.4.1. Inicjatywa pracownika	200
9.4.2. Inicjatywa pracodawcy	202
9.4.3. Inicjatywy pracowników i pracodawców w zakresie szkoleń w zawodach o ograniczonym dostępie.	205
9.4.4. Rozwój zawodowy a czas wolny.	207
9.4.5. System oceny pracownika a rozwój zawodowy	208
9.5. Ocena stosowanych instrumentów rozwoju w przedsiębiorstwach i ich dostępności.	211
9.5.1. Ocena dostępności szkoleń.	211
9.5.2. Czynniki kształtujące dostępność szkoleń	214
9.5.3. Ocena stosowanych narzędzi wsparcia rozwoju.	215
9.6. Podsumowanie.	217
10. Technologie w miejscu pracy – Krzysztof Klincewicz, Marcin Żemigala	219
10.1. Wprowadzenie.	219
10.2. Technologie w miejscu pracy w świetle wcześniejszych badań	220
10.3. Technologia jako wsparcie w pracy	222
10.4. Technologia jako przeszkoda w pracy	227
10.5. Wykluczenie technologiczne	229
10.6. Problemy z technologiami.	231
10.7. Uczenie się technologii	241
10.8. Technologia w pracy a życie prywatne	249
10.9. Podsumowanie.	253
11. Dyskryminacja ze względu na płeć – Agnieszka Kacprzak-Choińska	257
11.1. Wprowadzenie.	257
11.2. Dyskryminacja ze względu na płeć w świetle literatury	257
11.2.1. Segregacja pozioma	259
11.2.2. Segregacja pionowa	261
11.2.3. Dyskryminacja zatrudnieniowa	263
11.2.4. Inne formy dyskryminacji ze względu na płeć	264
11.2.5. Dyskryminacja ze względu na płeć w polityce firmy.	266
11.3. Dyskryminacja ze względu na płeć w świetle przeprowadzonych badań	268
11.3.1. Przejawy segregacji poziomej	268
11.3.2. Przyczyny segregacji poziomej	280
11.3.3. Przejawy segregacji pionowej	283

11.3.4. Przyczyny segregacji pionowej.	287
11.3.5. Dyskryminacja zatrudnieniowa.	290
11.3.6. Inne przejawy dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy.	295
11.3.7. Polityka firmy a dyskryminacja ze względu na płeć.	296
11.4. Podsumowanie.	299
12. Dyskryminacja ze względu na wiek – Agnieszka Kacprzak-Choińska.	303
12.1. Wprowadzenie.	303
12.2. Dyskryminacja ze względu na wiek w świetle literatury przedmiotu.	303
12.2.1. Przejawy dyskryminacji ze względu na wiek.	303
12.2.2. Dyskryminacja najstarszych pracowników.	306
12.2.3. Dyskryminacja najmłodszych pracowników.	308
12.2.4. Zarządzanie wiekiem.	309
12.3. Dyskryminacja najstarszych pracowników – wyniki badania.	311
12.3.1. Dostęp do awansów.	311
12.3.2. Dostęp do szkoleń.	312
12.3.3. Nieprawidłowości związane z przechodzeniem na emeryturę.	313
12.3.4. Inne przejawy dyskryminacji starszych pracowników.	316
12.3.5. Wady i zalety starszych pracowników.	318
12.4. Dyskryminacja najmłodszych pracowników.	324
12.4.1. Dyskryminacja przy zatrudnianiu.	324
12.4.2. Dyskryminacja w zakresie wynagrodzeń.	325
12.4.3. Dostęp do szkoleń.	327
12.4.4. Dostęp do awansów.	328
12.4.5. Inne przejawy dyskryminacji młodych pracowników.	331
12.4.6. Wady i zalety młodych pracowników.	335
12.5. Podsumowanie.	337
13. Sytuacja pracowników niepełnosprawnych	
– Magdalena Miedzianowska.	341
13.1. Wprowadzenie.	341
13.2. Pracownicy niepełnosprawni w świetle literatury przedmiotu.	341
13.3. Dostępność firmy dla osób niepełnosprawnych: narzędzia, budynki, oprogramowanie.	343
13.4. Procedury i regulaminy dotyczące pracowników niepełnosprawnych.	348
13.5. Współpraca z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych.	349
13.6. Postawy wobec pracowników niepełnosprawnych.	351
13.7. Podsumowanie.	355

14. Kontrowersje dotyczące kontroli pracowników – Marcin Żemigala	357
14.1. Wprowadzenie	357
14.2. Kontrola pracownika i jego prywatność	357
14.3. <i>Dress code</i> i jego konsekwencje	359
14.4. Kontrola ilościowa i jakościowa pracy	360
14.5. Presja kontroli	364
14.6. Ingerencja kontroli w sferę prywatną	367
14.7. Kontrola i nowoczesne technologie	370
14.8. <i>Dress code</i>	375
14.9. Ocena kontroli przez pracowników	380
14.10. Podsumowanie	383
15. Zgłaszanie nieprawidłowości – Krzysztof Klincewicz	389
15.1. Wprowadzenie	389
15.2. Zgłaszanie nieprawidłowości przełożonemu	390
15.3. Gotowość przełożonych do przyjmowania zgłoszeń o nieprawidłowościach	393
15.4. Niechęć zgłaszania nieprawidłowości przełożonym	396
15.5. Procedury zgłaszania nieprawidłowości	398
15.6. Rozwiązania organizacyjne wspierające zgłaszanie nieprawidłowości	402
15.7. Obawy pracowników przed zgłaszaniem nieprawidłowości	406
15.8. Rola związków zawodowych	409
15.9. Podsumowanie	412
16. Uwzględnianie wartości prawnych przez pracodawców – Maciej Bernatt	415
16.1. Wprowadzenie	415
16.2. Równość i zakaz dyskryminacji	416
16.3. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn	418
16.4. Prawo do prywatności i życia rodzinnego pracowników	424
16.5. Zgłaszanie nieprawidłowości i naruszeń prawa	429
16.6. Podsumowanie	433
17. Pracownicy o pracodawcach. Wnioski z badań jakościowych – Krzysztof Klincewicz	435
Literatura	442
Informacje o autorach	456