



Pojęcie awans, które należy kojarzyć z karierą zawodową, jest przeciwieństwem degradacji. O ile awans zawodowy jest zmianą warunków pracy bądź płacy na korzyść pracownika, o tyle degradacja jest zmianą na gorsze. Najczęściej awans oznaczać będzie w praktyce zmianę stanowiska pracy na wyższe. Pojęciem awans pracowniczy posłużył się Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń stwierdzając, że awans pracowniczy, który wiąże się z korzystną zmianą warunków zatrudnienia, nie może być cofnięty w drodze jednostronnej czynności pracodawcy przez niezwłoczne przeniesienie pracownika na stanowisko poprzednio zajmowane. W świetle przepisów prawa awansem będzie zmiana warunków pracy lub/i płacy na korzyść pracownika najczęściej w drodze porozumienia zmieniającego (a nie wypowiedzenia zmieniającego), ponieważ z góry zakłada się, że pracownik zgodzi się na nowe i lepsze warunki zatrudnienia. W przepisach prawa mowa jest o zmianie warunków zatrudnienia pracownika w obszarze zakazu dyskryminacji i równego traktowania. W tych przepisach ustawodawca posługuje się pojęciem awansowania, chociaż tego pojęcia nie definiuje. Zgodnie z art. 18 (3a) § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uznaje się (...) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu

innych świadczeń związanych z pracą z powodu jednego lub kilku kryteriów dyskryminacyjnych. Ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację spoczywa na pracodawcy, który musi wykazać, że pracownika nie dyskryminował. Dlatego też planowanie i tworzenie systemu ścieżek kariery pozostaje w ścisłym związku z programem ocen okresowych.

Z pojęciem awansu wiąże się zarządzanie karierami, który należy uznać za proces skomplikowany i złożony, na który można spojrzeć zarówno z perspektywy organizacji, jak i pracownika. Przede wszystkim trzeba zauważyć, że kariera to termin przez który należy rozumieć znaczące osiągnięcie, wzór zmian zachodzących w wykonywanej pracy lub jako pewna kolejność zadań, przez jakie przechodzi pracownik - sekwencja etapów lub awansów, przy czym każde kolejne stanowisko jest lepsze od poprzedniego (Z. Ściborek, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 2010, s. 267). Ciężar zarządzania karierami spoczywa na trzech podmiotach: osobie "robiącej karierę", specjalistach organizacyjnych i menadżerach (J. Strużyna, E. Madej, *Przyszłość zarządzania karierą, Zarządzanie zasobami ludzkimi 2005, Nr 2, s. 20*). Kariera zawodowa wiąże się z rozwojem zawodowym pracowników.

W literaturze wyróżnia się awanse poziome i pionowe. Awanse pionowe oznaczają pięcie się "w górę" na coraz to wyższe szczeble stanowisk kierowniczych, awanse poziome mogą nie oznaczać zmiany stanowiska, ale zmianę w zakresie warunków wynagradzania (J. M. Szaban, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w biznesie i w administracji publicznej*, Warszawa 2011, s. 291). Można także wyróżnić awanse: kierownicze, kwalifikacyjne oraz płacowe. Awans kierowniczy oznacza zmianę stanowiska kierowniczego z niższego na wyższe. Jak wiadomo liczba stanowisk kierowniczych w każdej organizacji jest ograniczona, dlatego ten rodzaj awansu nie będzie możliwe w przypadku każdego pracownika. Trzeba jednak zauważyć, że w dużych organizacji funkcjonuje kilka szczebli stanowisk kierowniczych. Awans kwalifikacyjny oznacza przejście pracownika do pracy wymagającej wyższego zakresu kwalifikacji i kompetencji. Zazwyczaj następuje zmiana tytułu, którym posługuje się pracownik przy tego typu awansach np. z referent na starszy referent. Awans płacowy odnosi się do zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika i potocznie określa się go jako uzyskanie przez pracownika "podwyżki" (Z. Pawlak, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2011, s. 366).