What seals the deal? How compensation and benefits affect women's decisions to accept expatriation in the oil and gas industry / Susan Shortland // Pers. Rev. - 2018, nr 3, s. 765-783, rys. tab. bibliogr.

Co skłania do zawarcia umowy? Jak rekompensaty i dodatkowe świadczenia wpływają na decyzje kobiet o podjęciu pracy za granicą w sektorze naftowo-gazowym?

Autorka podkreśla, iż wśród ekspatriantów kobiety są mniejszością i stanowią zaledwie 25% pracowników. W sektorze naftowo-gazowym, sytuacja przedstawia się jeszcze gorzej - tu udział kobiet nie przekracza 10%. Według standardowego patriarchalnego modelu, kobiety przyjmują na siebie odpowiedzialność za zajmowanie się obowiązkami domowymi, a więc są mniej chętne do pracy poza granicami kraju. Natomiast mężczyźni czują się odpowiedzialni za zapewnienie jak najlepszej finansowej sytuacji swoim rodzinom, toteż są skłonni pracować, jako ekspatrianci, ponieważ wiąże się to z wyższymi zarobkami. Mimo, iż model ten odchodzi "do lamusa", nadal rzadkością jest wykonywanie przez kobiety pracy w charakterze ekspatriantów, zwłaszcza w sektorach zdominowanych przez mężczyzn. Celem artykułu było zbadanie, jak na decyzję o podjęciu wyznaczonej przez pracodawcę pracy za granicą, wpływają rekompensaty ("rozłąkowe") oraz inne związane z tym przywileje. Badania skoncentrowały się na kobietach pracujących właśnie w sektorze naftowo-gazowym. Dane pozyskano z analizy polityki ekspatriacyjnej dwóch dużych przedsiębiorstw z tej branży, wywiadów z dwoma pracownikami działów zarządzania zasobami ludzkimi, zajmującymi się oddelegowywaniem do pracy za granicę, oraz pogłębionych wywiadów z 26 kobietami, które pracowały poza macierzystymi organizacjami wielokrotnie i w różnym charakterze. Analiza dowiodła, że na pozytywną decyzje, co do podjęcia pracy za granicą w sektorze naftowo-gazowym wpływają: podwyżka wynagrodzenia, tamtejsze warunki mieszkaniowe, dostęp do opieki zdrowotnej, ułatwienia związane z podróżowaniem, możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym, ułatwienie rozwoju zawodowego współmałżonkowi oraz poziom edukacji gwarantowany dzieciom. Autorka podkreśla, iż jakość warunków mieszkaniowych za granicą jest kluczowym czynnikiem decydującym po podjęciu przez kobietę tam pracy. Ponadto, pracodawcy powinni bezwarunkowo zagwarantować dobry standard opieki medycznej, elastyczne warunki podróży do i z miejsca pracy, pomoc

w uzyskaniu wizy oraz pracę dla współmałżonka. Te czynniki skłaniają kobiety do pracy w charakterze ekspatriantów.