

Wstęp

Wynagrodzenia są jednym z najważniejszych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach, dlatego też nieprzerwanie znajdują się w centrum zainteresowania teorii i praktyki. Efektem tego jest utrwalona wiedza na temat wynagrodzeń, będąca wynikiem bogatych doświadczeń firm oraz badań naukowych i licznych publikacji na ten temat. Pełnione przez wynagrodzenia funkcje sprawiają, że znajdują się one w kręgu uwagi poszczególnych interesariuszy, zwłaszcza zaś właścicieli, kadry kierowniczej i pracowników.

Wynagrodzenia są szczególnie wrażliwym obszarem zarządzania zasobami ludzkimi, podatnym na wpływy wielu czynników, m.in. zmian w przepisach prawa, koniunktury gospodarczej, sytuacji na rynkach pracy czy też czynników społeczno-kulturowych. Sytuacja spowolnienia gospodarczego, z jaką mieliśmy do czynienia w Polsce w latach 2008–2009, skłoniła autorów do podjęcia badań na temat kształtowania się wynagrodzeń w tym okresie. Ich celem było przedstawienie trendów oraz czynników, które wpływają na zmiany w systemach wynagrodzeń. W badaniach przyjęto założenie, że pogorszenie koniunktury gospodarczej i związane z tym zmiany na rynku pracy prowadzą do rekonfiguracji systemów wynagrodzeń w przedsiębiorstwach poprzez eksponowanie funkcji kosztowej i ograniczanie świadczeń dodatkowych. W ramach badań przeprowadzono studia literatury przedmiotu, pozwalające określić obecny stan wiedzy na temat wynagrodzeń, oraz badania ankietowe na wybranej grupie przedsiębiorstw. W tym celu opracowano kwestionariusz ankiety, który został wypełniony przez menedżerów i specjalistów zajmujących się wynagrodzeniami w badanych firmach.

Badania empiryczne zostały przeprowadzone w maju 2009 roku. Uczestniczyło w nich 45 przedsiębiorstw działających w Polsce. Największy udział wśród badanych miały firmy z sektora przemysłowego (56%), a pozostałe reprezentowały różne branże w sektorze szeroko rozumianych usług, m.in. handel (11%) i instytucje finansowe (7%). Struktura badanych przedsiębiorstw według ich wielkości mierzonej liczbą zatrudnionych pracowników przedstawia się następująco:

- 64% stanowiły duże firmy zatrudniające ponad 500 pracowników,
- 13% – firmy zatrudniające od 251–500 pracowników,
- 16% – firmy zatrudniające od 51–250 pracowników,
- 7% – firmy zatrudniające do 50 pracowników.

W maju 2010 roku przeprowadzono powtórnie badania empiryczne. Ich celem było uzyskanie informacji, czy stwierdzone w 2009 roku tendencje mają trwałe, czy przejściowy charakter. Dane uzyskano z 71 firm, wśród których najliczniej reprezentowany był sektor przemysłowy (44%) oraz usługi. Spośród przedsiębiorstw usługowych największą grupę stanowiły firmy handlowe (17%), następną zaś firmy budowlane (7%). Większość firm objętych badaniem (41%) zatrudniała powyżej 500 pracowników. Drugą co do wielkości grupą (30%) były firmy zatrudniające od 51 do 250 pracowników, 21% badanych stanowiły firmy zatrudniające od 251 do 500 osób, a 8% małe firmy zatrudniające do 50 pracowników.

Praca składa się z sześciu rozdziałów. W pierwszym z nich omówiono zmiany na rynku pracy, które w naturalny sposób determinują podejście do wynagrodzeń w organizacjach. W drugim rozdziale z kolei przedstawiono teoretyczne i praktyczne kwestie dotyczące strategii kształtowania wynagradzania oraz podstawy wdrażania konkretnych systemów wynagrodzeń. Kolejny rozdział traktuje o systemach wynagradzania, ze szczególnym akcentem położonym na charakterystykę składników tych systemów oraz determinujących je czynników. Przedmiotem analizy w czwartym rozdziale są wynagrodzenia podstawowe. Dokonano w nim porównania stosowanych praktyk kształtowania tej części wynagrodzenia całkowitego z koncepcjami opisanymi w literaturze przedmiotu. Premie i nagrody to obok wynagrodzenia podstawowego najczęściej występujące składniki wynagrodzenia całkowitego. Zostały one omówione w kolejnym rozdziale opracowania. Całość zamyka rozdział poświęcony świadczeniom pracowniczym – integralnej części współczesnych systemów wynagrodzeń.

Uzyskane dane wskazują na selektywny wpływ spowolnienia gospodarczego na systemy wynagrodzeń. Najczęściej stosowanym podejściem do zmian w systemach wynagradzania była modyfikacja określonych jego składników, np. premii czy świadczeń. Zmniejszenie kosztów wynagrodzeń należało do priorytetów podejmowanych działań, choć nie dla wszystkich firm, co świadczyłoby o wspomnianej wcześniej selektywności wpływu kryzysu na kształtowanie wynagrodzeń. Obok kosztowej funkcji wynagrodzeń jako przesłanki podejmowania zmian w systemach wynagradzania w warunkach spowolnienia gospodarczego istotne znaczenia miała również funkcja motywacyjna. Przedstawione w książce wyniki badań dostarczają interesującego materiału na temat tendencji kształtowania się wynagrodzeń w warunkach zmian na rynku pracy wynikających ze spowolnienia gospodarczego. Tendencje te zostały przedstawione na tle uniwersalnej i utrwalonej wiedzy dotyczącej kształtowania systemów wynagrodzeń. Stwierdzone w wyniku studiów literaturowych i ba-

dań empirycznych fakty mogą stanowić podstawę formułowania hipotez do dalszych badań w tym zakresie, ograniczoność próby badawczej skłania bowiem do umiaru w formułowaniu szerszych uogólnień. Mając świadomość, że nie wszystkie kwestie związane z kształtowaniem systemów wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego udało się w dostateczny sposób wyjaśnić, można mieć nadzieję, że opisane tu tendencje i stosowane praktyki spotkają się z zainteresowaniem osób zajmujących się wynagrodzeniami w teorii i praktyce.