Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, totograficznej, komputerowej i in.), wymaga pisemnej zgody Wydawcy.

Przemysław Wechta

Płaca zasadnicza jako narzędzie ZZL

Celem artykułu jest próba wyjaśnienia funkcji płacy zasadniczej, jaką pełni ona w stosunku kontraktowym między właścicielami organizacji produkcyjnej a jej pracownikami. W oparciu o teorię systemu społecznego Talcotta Parsonsa zostały wyróżnione cztery poziomy jego analizy. W badaniu posłużono się kryteriami zróżnicowania społecznego, dla których podstawą jest socjologiczna teoria własności Stanisława Kozyra-Kowalskiego. Wskazano ekonomicznych beneficjentów stanów równowagi, inflacji i deflacji w wymianie wkładów i wytworów między stronami omawianego stosunku kontraktowego.

Słowa kluczowe: stosunek kontraktowy (*contractual relationship*), struktura wynagrodzeń (*structure of payment*), siła robocza (*labor power*)

Wstęp

W prezentowanym artykule płaca zasadnicza jest ujęta jako środek zarządzania zasobami ludzkimi. Możliwie szerokie wyjaśnienie funkcji, jakie pełni ona w stosunkach kontraktowych między właścicielami organizacji produkcyjnej a pracownikami, wymaga dodania narzędzi socjologicznych do analizy ekonomicznej.

To jedno z zadań stawianych przed socjologią przez Talcotta Parsonsa, którego teoria systemu społecznego (AGIL) stanowi punkt wyjścia prezentowanego badania. Pozwala wyodrębnić nie tylko funkcję nagradzającą płacy zasadniczej, ale również pokazać jej związek z systemem sprawowania władzy nad pracownikami, wywieraniem na nich wpływu i utrzymania ich w organizacji. Możliwości stosowania różnych form kontroli nad pracownikami opierają się na czterech typach sankcji. Na poziomie osiągania celu są to sankcje nagradzające, na poziomie adaptacyjnym – sankcje karzące, na poziomie integracyjnym – sankcje nakłaniające, zaś na poziomie wspólnych wartości – sankcje powstrzymujące. Ich stosowanie może jednak

prowadzić do różnych stanów w wymianie wkładów i wytworów w stosunku kontraktowym między pracownikami a organizacją produkcyjną. Na pierwszym wyróżnionym poziomie płaca zasadnicza stanowi jeden ze składników wynagrodzenia. Na pozostałych poziomach jej funkcja polega na przełamywaniu stanów inflacji i deflacji oraz przywracaniu równowagi w stosunku kontraktowym (Parsons, 1957, s. 51–69; 1963).

Funkcjonalna analiza płacy zasadniczej wymaga jednak uzupełnienia. Równowaga, inflacja i deflacja w wymianie na czterech wyróżnionych poziomach przynosi różne ekonomiczne korzyści dla stron stosunku kontraktowego. Teoria systemu społecznego nie dostarcza kryteriów do analizy ich zróżnicowania. Dlatego drugim narzędziem badawczym jest socjologiczna teoria własności Stanisława Kozyra-Kowalskiego (1999). Na jej podstawie można przyjąć następujący podział podmiotów korzystających z systemu wynagrodzeń w organizacji produkcyjnej.

1. Realni pracownicy najemni, dla których własność siły roboczej stanowi jedyne źródło utrzymania gospodarstwa domowego. Wartość wynagrodzenia nie pozwala im na akumulację kapitału i inwestowanie w różnego typu środki produkcji, z których dochód mógłby w długim okresie zwolnić ich z ekonomicznej konieczności sprzedaży posiadanej siły roboczej. W ich przypadku możliwa do realizacji jest strategia wynagrodzenia, której celem jest reprodukcja własności siły roboczej. Aby pracownik jako jej właściciel mógł w sposób ciągły występować na rynku jako jej sprzedawca, potrzebny jest szereg procesów służących regeneracji jego sił fizycznych i zdolności umysłowych. Potrzebuje on bezpieczeństwa socjalnego i psychicznego dla siebie i członków swojej rodziny. Powinien inwestować w edukację swojej siły roboczej, aby zwiększyć jej rynkową wartość.

2. Formalni pracownicy najemni, przede wszystkim najemni zarządcy organizacji, którzy poprzez system wynagrodzeń uzyskują zdolność do przekształcania własności siły roboczej we własność środków produkcji. Uzyskiwane z tytułu zatrudnienia dochody stwarzają im ekonomiczną szansę osiągnięcie pozycji w systemie własności prywatnej, niedostępnej dla pozostałych pracowników najemnych. W długim okresie uniezależnia ona utrzymanie gospodarstwa domowego od konieczności ciągłej sprzedaży siły roboczej. W największym stopniu ten warunek spełnia kapitalistyczny typ własności prywatnej, której przedmiotem są środki produkcji uruchamiane pracą najemną.

Formalny charakter najemnego stosunku pracy przejawia się w dwóch zasadniczych wymiarach. Po pierwsze, formalni pracownicy najemni, którzy nie są prawnymi właścicielami przedsiębiorstwa, uzyskują dochody porównywalne z zyskami osiąganymi poprzez inwestowanie kapitału we własność środków produkcji obsługiwanych pracą najemną. System wynagrodzenia, którym są objęci, stwarza im szan-

se ekonomicznego korzystania z własności środków produkcji przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni.

Po drugie, wysokość dochodów formalnie osiąganych z tytułu zatrudnienia pozwala im bezpośrednio lub pośrednio korzystać z własności środków produkcji innych przedsiębiorstw. W pierwszym wypadku inwestują oni swoje wynagrodzenia w akcje i udziały korporacji, uzyskując możliwość czerpania dochodu poprzez dywidendę i zysk kursowy. W drugim – otrzymują dochód jako depozytariusze banków, uczestnicy funduszy powierniczych, ubezpieczeniowych, emerytalnych, których menedżerowie inwestują przekazany im kapitał. Wspólnym mianownikiem podejmowanych przez formalnych pracowników najemnych strategii inwestycyjnych jest dążenie do zabezpieczenia szans ekonomicznych stałego lub co najmniej długotrwałego utrzymania gospodarstw domowych, niezależnie od ciągłości sprzedaży posiadanej przez nich siły roboczej. Wysoki standard życia, który z reguły towarzyszy wysokim wynagrodzeniom, również stanowi rodzaj inwestycji. Dobra konsumpcji luksusowej, na przykład apartamenty, rezydencje, dzieła sztuki, biżuteria, mogą stanowić dobry sposób akumulacji i zachowania wartości kapitału w warunkach zmiennej koniunktury gospodarczej.

3. Korporalni i niekorporalni właściciele organizacji produkcyjnej. Pierwszy typ stanowią właściciele, którzy poprzez posiadanie większościowych lub dominujących udziałów czy akcji mogą zajmować nadrzędne stanowiska kierownicze w firmie. Przysługuje im najszerszy zakres szans ekonomicznego wykorzystania systemu wynagrodzeń. Pierwszy sposób to bezpośrednie otrzymywanie dochodu z tytułu zatrudnienia w organizacji produkcyjnej. Jako dominujący właściciele uzyskują z reguły nieograniczoną siłę przetargową przy ustalaniu wysokości swojego wynagrodzenia. Drugi sposób polega na pośrednim korzystaniu z systemu wynagrodzeń poprzez różne formy jego ograniczania w stosunku do zatrudnionych, szczególnie realnych pracowników najemnych. Przykładem może być obniżanie stałych i ruchomych stawek płac, wyznaczanie „wyśrubowanych" poziomów produkcji i sprzedaży czy też struktury płac, które prowadzi do spadku dochodu pracowników. Różnym formom ograniczania systemu wynagrodzeń sprzyja ich niska siła przetargowa w stosunku do „pracodawców" wywołana na przykład wysoką stopą bezrobocia czy brakiem silnej reprezentacji związkowej.

Drugi typ to niekorporalni właściciele organizacji produkcyjnej, których posiadanie mniejszościowych udziałów czy akcji wyklucza z możliwości zajmowania w niej kluczowych stanowisk kierowniczych. Pojęcie to można również zastosować w stosunku do szerokiego kręgu jej interesariuszy, funkcjonujących jako „osoby prawne" i reprezentowanych w niej przez najemnych menedżerów. W ich skład wchodzą udziałowcy, akcjonariusze i beneficjenci funduszy powierniczych, emerytalnych,

banków, innych spółek akcyjnych i firm, które są jej prawnymi właścicielami. W tym wypadku korzystanie z systemu wynagrodzeń pracowników danej organizacji produkcyjnej może mieć jedynie pośredni charakter.

Korporalni i niekorporalni właściciele w różnym stopniu mogą stać się beneficjentami ekonomicznych korzyści wynikających z jego ograniczeń wtedy, gdy przekładają się one na wartość akcji i udziałów oraz dywidendę i inne sposoby podziału zysku netto organizacji produkcyjnych. Na przykład przyrost wolnej gotówki, którego źródłem są różne formy „oszczędności" w funduszu płacy, może skłonić zarząd do wypłaty dywidendy czy też podniesienia jej wartości. Restrykcje płacowe mogą zostać potraktowane przez inwestorów jako dowód wzrostu efektywności zarządzania firmą i przyczynić się do zwiększenia popytu na jej walory i w rezultacie jej rynkowej wartości. Korporalnych i niekorporalnych właścicieli łączy strategia ekonomicznego korzystania z różnych form ograniczeń wynagrodzeń pracowników najemnych.

Funkcja płacy zasadniczej w stosunku kontraktowym

Na poziomie osiągania celu wkładem pracownika do organizacji produkcyjnej jest siła robocza. Jej częścią są formalne kompetencje zawodowe, które otwierają drogę do zajmowania określonych stanowisk.

Do nagradzania wkładów siły roboczej poszczególnych pracowników służą pozytywne sankcje sytuacyjne. Można je podzielić na dwa podstawowe typy, stałe i ruchome składniki wynagrodzenia. Pierwszy to płaca zasadnicza. Drugi obejmuje krótko- i długoterminowe wynagrodzenia ruchome. Odrębną kategorię nagród stanowią świadczenia dodatkowe. Mogą one mieć charakter stały i ruchomy (Borkowska, 2001).

W stanie równowagi – między wkładem siły roboczej a jej wynagradzaniem za pomocą stałych i zmiennych składników wynagrodzenia następuje dostosowanie do cyklu rozwojowego firmy. Przykładem jest strategia ich doboru, oparta na cyklu życia organizacji produkcyjnej. Poszczególne składniki wynagrodzenia stwarzają różne szanse maksymalizacji dochodu pracownika na poszczególnych etapach rozwoju firmy. W fazie startu największe możliwości w tym zakresie związane są z bodźcami długoterminowymi. Na etapie wzrostu dochodzą do nich składniki krótkoterminowe. W największym stopniu sprzyjają one maksymalizacji dochodu pracownika w fazie dojrzałości. Na etapie schyłku organizacji dochód pracownika najlepiej chronią płace zasadnicze i świadczenia dodatkowe. Ekspansja firmy i jej dojrzałość otwierają pole dla indywidualnych osiągnięć pracownika, stwarzając szanse maksymalizacji dochodu pracownika w oparciu o zyski z akcji, premie, pro-

wizje. Faza schyłku wymaga ochrony pracowników posiadających niezbędne dla jej funkcjonowania kompetencje zawodowe oraz zabezpieczenia ich dochodu poprzez osłonowe składniki wynagrodzenia (Borkowska, 2001, s. 68–69).

Stan równowagi na poziomie osiąganie celu stosunku kontraktowego w największym stopniu umożliwia maksymalizację dochodowości poszczególnych składników wynagrodzenia poprzez ich dostosowanie do cyklu rozwojowego firmy. Największe szanse na jego wykorzystanie przypadają tym pracownikom najemnym, którzy dzięki osobistej monopolizacji kwalifikacji zawodowych zwiększają swoją siłę przetargową w stosunku do innych pracowników. Może ona zapewnić możliwość najbardziej efektywnego pod względem dochodu doboru składników wynagrodzenia. Menedżerowie zajmujący wysokie stanowiska kierownicze w organizacji produkcyjnej mogą nie tylko wynegocjować stawki znacznie wykraczające ponad przeciętną wysokość płacy zasadniczej, ale również poprzez ruchome części wynagrodzenia czerpać korzyść z jej ekspansji czy stabilnej pozycji rynkowej, na przykład gwarantując sobie udział w zyskach netto, prowizję od sprzedaży, dywidendę z akcji stanowiących formę ich płacy.

Inflacją płacy zasadniczej można określić stan, w którym trwale dominuje ona nad ruchomymi składnikami wynagrodzenia bez względu na cykl rozwojowy firmy. Z jednej strony redukcja ruchomych części nie pozwala na maksymalizację dochodu pracownika w okresie wzrostu i dojrzałości osiąganej przez organizację, z drugiej natomiast działa stabilizująco na jego poziom, ochraniając go w okresie schyłku czy też niekorzystnej koniunktury gospodarczej. Inflacja płacy zasadniczej w największym stopniu jest ekonomicznie korzystna dla realnych pracowników najemnych. Umożliwia ona realizację strategii wynagrodzenia, która pozwala na utrzymanie stałej wartości siły roboczej pracowników w danym okresie.

Deflacją płacy zasadniczej można określić stan, w którym bez względu na fazę rozwoju firmy składniki ruchome stanowią dominującą część wynagrodzenia. Przykładem jest system czystej prowizji, w którym pracownik zostaje pozbawiony płacy zasadniczej. Jego wynagrodzenie jest wyłącznie częścią ceny sprzedaży produktu.

Deflacja płacy zasadniczej ogranicza możliwość korzystania z systemu wynagrodzeń w firmie przez pracowników najemnych, szczególnie ich realny typ. W różnym stopniu pozwala ona natomiast osiągnąć ekonomiczne korzyści korporalnym i niekorporalnym właścicielom organizacji produkcyjnej. Wynikają one z redukcji podstawowego kosztu pracy, jaki stanowi płaca zasadnicza. Największymi beneficjentami płynących z tego typu „oszczędności" mogą zostać korporalni właściciele bezpośrednio przejmujący „wolną gotówkę".

Na poziomie adaptacyjnym stosunku kontraktowego wkładem pracowników w system władzy w przedsiębiorstwie są różne stopnie ich organizacyjnej odpowie-

działności. Finansowa odpowiedzialność za straty powstałe w wyniku ich wdrożenia stanowi negatywną sankcję sytuacyjną. Struktura systemu wynagrodzenia w organizacji w różnym stopniu pozwala na jej egzekwowanie. W największym stopniu służą jej ruchome składniki wynagrodzenia, w najmniejszym – jego stałe, gwarantowane części.

W stanie równowagi wzrastający wraz ze spadkiem organizacyjnej odpowiedzialności udział płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzenia realnych pracowników najemnych zapobiega przerzucaniu na nich skutków finansowych decyzji podejmowanych przez menedżerów lub korporalnych właścicieli. Z kolei wraz ze wzrostem organizacyjnej odpowiedzialności pracownika powinna być ona w coraz większym stopniu zastępowana poprzez ruchome składniki. W tym wypadku spadek wartości krótko- i długoterminowych części wynagrodzenia stanowi sposób egzekwowania ich finansowej odpowiedzialności za podjęte przez nich decyzje.

Inflacja władzy nad pracownikami w organizacji wystąpi w razie przerzucania na nich strat finansowych przedsiębiorstwa powstałych na skutek decyzji, na których podjęcie nie mieli oni żadnego wpływu. Ich odpowiedzialność wyklucza na przykład usytuowanie w strukturze podziału pracy w organizacji, formalna hierarchia stanowisk i przydział kompetencji, instancyjność i kolegialność w podejmowaniu decyzji. W tym wypadku struktura wynagrodzenia powoduje, że to im przypada przeważająca część negatywnych sankcji sytuacyjnych. Sytuacja tego typu występuje w systemie czystej prowizji. Nie dość, że pracownik przejmuje ryzyko wynikające z „zewnętrznych" uwarunkowań działalności firmy, to dochodzą do tego finansowe skutki błędnych decyzji menedżerów, nietrafionych kampanii promocyjnych i reklamowych, wadliwego zorganizowania sieci dystrybucji itd. Przerzucona na niego zostaje finansowa odpowiedzialność, której przejawem jest spadek dochodu osiąganego poprzez wynagrodzenie ruchome. Na inflację władzy szczególnie narażeni są realni pracownicy najemni o niskiej sile przetargowej. Służy ona realizacji strategii ograniczenie wartości ich wynagrodzeń, co dla właścicieli firmy generuje „oszczędności" w funduszu płac.

Deflacją władzy nad pracownikami w organizacji można określić możliwość podejmowania przez nich decyzji bez ponoszenia finansowej odpowiedzialności za ich skutki. Korzystają oni ze składników wynagrodzenia, które redukują jej moc jako negatywnej sankcji sytuacyjnej. Właściwość ta przysługuje gwarantowanym świadczeniom dodatkowym otrzymywanym przez pracownika. Przykładem są odprawy związane z odejściem członków zarządu spółki akcyjnej. „Złoty uścisk dłoni" to świadczenie pieniężne, którego wypłata nie wymaga podania przyczyn odwołania, natomiast „złoty spadochron" to rekompensata za zwolnienie. Oba gwarantowane wcześniejszymi umowami, otrzymywane bez względu na efektywność zarządzania

menedżera. Ich wypłata oznacza, że najemni zarządcy nie ponoszą finansowej odpowiedzialności za skutki wcześniej podjętych decyzji (Mesjasz, 2001).

Ponieważ wysokość powitań i odpraw stanowi wielokrotność płacy zasadniczej, jest to wygodny środek przekształcania własności siły roboczej w ekonomiczną, zapośredniczoną przez pieniądz, własność środków produkcji. Finansową odpowiedzialność formalnych pracowników najemnych redukują inne rodzaje gwarantowanych świadczeń dodatkowych. Dużą moc w tym zakresie posiadają odrębne programy emerytalne i ubezpieczeniowe dla kadry kierowniczej najwyższego szczebla.

Formalni pracownicy najemni mogą dążyć do utrzymania stanu deflacji władzy nawet kosztem maksymalizacji dochodu, która wymaga dostosowania składników wynagrodzenia do cyklu rozwojowego firmy i koniunktury rynkowej. Ten typ strategii ograniczania finansowej odpowiedzialności poprzez redukcję ruchomych składników wynagrodzenia realizuje znaczna część zarządów polskich spółek akcyjnych. Badania przeprowadzone przez agencję PwC w 2011 roku na próbie 134 spółek notowanych na GPW wykazały dominację na poziomie 55% płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzeń członków ich zarządów. Analiza wykonana w tym samym roku przez agencjęSedlak & Sedlak, która objęła wynagrodzenia 1386 menedżerów z 330 spółek giełdowych, ujawnia 61% udział płacy zasadniczej w ich strukturze.

Na poziomie integracyjnym stosunku kontraktowego wkładem pracownika w system kooperacji i współpracy jest jego organizacyjna odpowiedzialność wobec firmy, wykraczająca poza ściśle określone wymogi kontraktowe.

Wywieranie wpływu na pracownika czy kolektyw pracowniczy polega na nakłanianiu go do przekraczania granic roli zawodowej, wyznaczonych przez wymogi kontraktowe i formalne reguły obowiązujące w zatrudniającej go organizacji. W charakterze pozytywnych sankcji intencjonalnych występują ruchome składniki wynagrodzenia. Stanowią one rodzaj informacji, które – rozbudzając w pracownikach krótko- i długoterminowe oczekiwania płacowe – mają ich przekonać do zwiększenia swojego zaangażowania w pełnione role zawodowe. Premie, prowizje, stawki akordowe mają w krótkim okresie nakłaniać zatrudnionych do osiągnięć zawodowych. Bodźce własnościowe stanowią środek przedłużania ich zaangażowania w role zawodowe.

Pracowników różnicuje możliwość dostępu i zdolność weryfikacji informacji o stanie firmy. W różnym stopniu posiadają oni wiedzę o funkcjonowaniu firmy, jej bieżącej kondycji finansowej, etapie rozwoju, na którym się aktualnie znajduje, koniunkturze rynkowej na produkowane przez nią produkty i usługi. Dostęp do niej jest uzależniony od pozycji w hierarchii władzy organizacji i kompetencji zawodowej. W organizacji produkcyjnej można wyróżnić dwa zasadnicze wzory asymetrii informacyjnej. W pierwszym – korporalni właściciele uzyskują przewagę informacyjną

przede wszystkim nad realnymi pracownikami najemnymi. W drugim – formalni pracownicy najemni stanowiący kadrę zarządzającą uzyskują przewagę informacyjną nad niekorporalnymi właścicielami organizacji produkcyjnej i pozostałymi pracownikami najemnymi.

W stanie równowagi płaca zasadnicza zabezpiecza realnych pracowników najemnych przed finansowymi skutkami asymetrii informacyjnej, chroniąc ich przed całkowitą utratą dochodów w wyniku spadku wartości ruchomych części wynagrodzenia. Jej wypłata staje się dostępnym, a przede wszystkim czytelnym dla wszystkich zatrudnionych sygnałem, który informuje ich, że organizacja produkcyjna w bieżącym okresie jest zdolna do pokrycia stałych zobowiązań pieniężnych w stosunku do pracowników. Płaca zasadnicza chroni zatrudnionych przed ekspansywną polityką motywacyjną kierownictwa firmy, prowadzoną przy użyciu ruchomych części wynagrodzenia.

Inflacją wpływu można określić wykorzystywanie przewagi informacyjnej w celu eskalacji oczekiwań płacowych pracowników najemnych, które są trudne lub wręcz niemożliwe do spełnienia ze względu na potencjał produkcyjny firmy, jej pozycję rynkową czy panującą koniunkturę gospodarczą. Całkowity czy znaczny stopień redukcji struktury wynagrodzenia do składników ruchomych stanowi czytelną informację dla pracownika, za pomocą której poddaje się go presji na ciągłe poprawianie wyników sprzedaży, wydajności, obrotu, zysku.

Na inflację wpływu ze strony korporalnych właścicieli i najemnych zarządców narażeni są przede wszystkim realni pracownicy najemni. Służy ona realizacji strategii ograniczania kosztów pracy poprzez redukcję płacy zasadniczej. Prowadzi do niej eskalacja oczekiwań płacowych przy użyciu ruchomych składników wynagrodzenia bez względu na panujące warunki rynkowe.

Deflacją wpływu można określić spadek mocy oddziaływania ruchomych składników wynagrodzenia na skłonność pracowników do przekraczania granic roli zawodowej spowodowany ich przewagą informacyjną w organizacji. Największe szanse na ekonomiczne wykorzystania deflacji wpływu mają pracownicy zajmujący nadrzędne stanowiska kierownicze. Uzyskują oni przewagę informacyjną nad pozostałymi zatrudnionymi, jak również niekorporalnymi właścicielami firmy. Potrafią najlepiej ocenić, jakie ponadnormatywne cele są możliwe do osiągnięcia i zostaną najkorzystniej nagrodzone poprzez ruchome składniki wynagrodzenia. Mogą dostosować swój sposób zarządzania do obowiązującego systemu premiowania. Za pomocą manipulacji wynikami finansowymi poprzez ukrywanie niekorzystnych danych czy kreatywną księgowość zwiększają swój dochód z ruchomych część wynagrodzenia. W stanie deflacji wpływu bodźce ruchome obniżają swoją skuteczność w dostosowaniu działań najemnych zarządców do interesu właścicieli.

Na poziomie wspólnych wartości stosunku kontraktowego wkładem pracownika w politykę kadrową jest jego skłonność do związania swojej kariery zawodowej z zatrudniającą go organizacją. Oczekuje on poziomu dochodów, które pozwolą zapewnić bezpieczeństwo ekonomiczne jego gospodarstwa domowego i zrealizować jego krótko- i długoterminowe interesy. Płaca zasadnicza może stać się wspólną wartością dla właścicieli i pracowników oraz „trzeciej strony" kontraktu, którą stanowią członkowie ich gospodarstw domowych. W tym wypadku stanowi ona podstawową negatywną sankcję intencjonalną, powstrzymującą zatrudnionych przed odejściem z firmy.

W stanie równowagi płaca zasadnicza jest wystarczającym środkiem do utrzymania pracownika w organizacji. Jej nominalna wartość jest dostosowana do zmian jej realnej wartości mierzonej wzrostem cen dóbr konsumpcyjnych służących reprodukcji ich siły roboczej. Oprócz tego kierownictwo powinno reagować na wzrost jej stawek w firmach konkurencyjnych. Utrzymanie stanu równowagi w długim okresie wymaga uwzględnienia zwiększonych wydatków pracowników związanych ze zmianą wzorów konsumpcji i wzrostem poziomu życia społeczeństwa. Ochrona realnej wartości płacy zasadniczej jest niezbędnym elementem realizacji przez realnych pracowników najemnych strategii reprodukcji własności siły roboczej.

Inflacją polityki kadrowej można określić mnożenie sankcji powstrzymujących pracowników przed odejściem z firmy. Moc oddziaływania płacy zasadniczej zwiększa przebijanie jej stawek w danej organizacji w stosunku do ich wysokości oferowanych w innych firmach. W ten sposób jej kierownictwo może angażować się lub przeciwdziałać procesowi „pracowniczego kłusownictwa", które polega na podkupywaniu pracowników od konkurencji. Przed odejściem może powstrzymywać ich szybka ścieżka awansu, obejmowanie wyższych stanowisk z coraz większą stawką zaszeregowania płacowego. Dla pracownika czytelną informacją, że kierownictwu zależy na jak najdłuższym zatrzymaniu go w organizacji, są akcje i opcje na akcje umieszczane w jego pakiecie wynagrodzenia. Jako negatywne sankcje intencjonalne mogą funkcjonować świadczenia dodatkowe. Inflacyjna polityka kadrowa pracowników jest sytuacją potencjalnie najkorzystniejszą dla zatrudnionych. Największa szansa na jej ekonomiczne wykorzystanie przypada jednak najemnym zarządcom, którzy posiadają monopolistyczne kompetencje zawodowe. Dzięki temu zwiększają oni swoją siłę przetargową i mogą wynegocjować lepsze niż pozostali pracownicy warunki zatrudnienia.

Deflacją polityki kadrowej można określić redukcję sankcji powstrzymujących pracownika przed odejściem z firmy. Zwiększa ona stopień ich rotacji. Moc oddziaływania płacy zasadniczej jako sankcji powstrzymującej pracownika przed odejściem z firmy zmniejsza ograniczenie jej udziału w strukturze wynagrodzenia. Utrzymaniu

pracownika nie służy również brak reakcji kierownictwa na spadek realnej wartości płacy zasadniczej, na przykład na skutek wysokiej inflacji cenowej czy w dłuższym okresie zmiany standardów życia. Na deflacyjną politykę kadrową szczególnie narażeni są pracownicy o niskich kwalifikacjach zawodowych, których łatwo zastąpić, zwłaszcza w warunkach dużego bezrobocia. Wysoki stopień ich rotacji umożliwia właścicielom uniknięcie wypłaty szeregu stałych zobowiązań, płacy zasadniczej i świadczeń dodatkowych. Mogą oni zwiększać swoje dochody dzięki bezpośredniej konkurencji między pracownikami przy redukcji stałych kosztów zatrudnienia.

Zakończenie

Przedstawiona analiza pozwala wyróżnić cztery funkcje płacy zasadniczej, jakie pełni w procesie reprodukcji własności siły roboczej realnych pracowników najemnych.

1. Płaca zasadnicza utrzymuje stałą wartość siły roboczej pracownika w danym okresie. Zdolność ta rośnie wraz ze zwiększeniem jej udziału w strukturze wynagrodzenia pracownika. Regularność wypłat płacy zasadniczej wiąże pracownika z rolą pełnioną w organizacji. Sprzyja jego specjalizacji zawodowej i rozwijaniu przez niego tych składników siły roboczej, które mogą zapewnić mu awans w hierarchii stanowisk w zatrudniającej go firmie.

2. Płaca zasadnicza ogranicza możliwość przerzucania na właścicieli siły roboczej finansowej odpowiedzialności za zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania działalności firmy, w której są zatrudnieni. Jest ona składnikiem wynagrodzenia, przynajmniej w krótkim okresie, o mniejszym stopniu wrażliwości w stosunku do jego ruchomych części na fazy cyklu rozwojowego organizacji, niekorzystną koniunkturę na jej produktu czy usługi, błędne decyzje jej korporalnych właścicieli i menedżerów.

3. Płaca zasadnicza wyznacza granicę zaangażowania siły roboczej pracownika w rolę zawodową wypełnianą w zatrudniającej go organizacji. Jej przekroczenie powinno być odrębnie wynagradzane przy pomocy ruchomych składników. Czytelne oddzielenie wynagrodzenia za ścisłe wypełnienie zobowiązań kontraktowych od jego części ruchomych może skłonić go do rozwijania tych składników siły roboczej, które w największym stopniu przyczyniają się do jego ponadnormatywnych dokonań zawodowych.

4. Dostosowanie nominalnej wartości płacy zasadniczej do zmian jej realnej wartości zabezpiecza określony poziom konsumpcji dóbr służących reprodukcji siły roboczej pracownika.

Reprodukcja siły roboczej zatrudnionego oparta na nagradzaniu kompetencji zawodowych za pośrednictwem płacy zasadniczej oraz osiągnięć zawodowych za

pomocą składników ruchomych stanowi warunek jego utrzymania w makroklasie pracowników najemnych (Kozyr-Kowalski, 1999). Obejmuje ona szereg pozycji związanych z wykonywaniem prac bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych, wykonawczych i kierowniczych. Siła robocza, jako jedyny przedmiot własności zapewniający im możliwość zaspokojenia potrzeb gospodarstwa domowego, stanowi wspólny mianownik ich położenia klasowego. Strategia ekonomicznego korzystania z systemu wynagrodzenia, prowadząca do reprodukcji siły roboczej pracownika, sprzyja procesowi ruchliwości wewnątrzklasowej. Pracownik, rozwijając swoje umiejętności zawodowe, motywowany do wykraczania poza wymogi kontraktowe, może awansować w hierarchii stanowisk, otrzymywać wyższe stawki zaszeregowania płacowego, wyższe premie i nagrody, zmieniając swoje położenie w obrębie klasy pracowników najemnych. Siła robocza pozostaje natomiast jego jedynym trwałym źródłem utrzymania.

Formalni pracownicy najemni wykorzystują płacę zasadniczą w strategii przekształcania własności siły roboczej we własność środków produkcji. Ich kompetencje zawodowe umożliwiające im obejmowanie najwyższych stanowisk kierowniczych są najwyżej wartościowane w organizacji. Stawka ich zaszeregowania może wielokrotnie przewyższać wysokość stawek uzyskiwanych przez pozostałych pracowników. Ten stosunek przenosi się na wysokość dochodów osiąganych za pośrednictwem ruchomych składników wynagrodzenia. Wielokrotność płacy zasadniczej wyznacza wysokość gwarantowanych powitań i odpraw. Może ona ze względu na swoją wysokość i regularność wypłat stanowić podstawowy środek akumulacji kapitału, który formalnym pracownikom najemnym pozwala na wyjście poza proces reprodukcji siły roboczej. Uzyskują oni niezależne od niej źródła dochodu. Akumulacja kapitału poprzez system wynagrodzenia prowadzi ich do ruchliwości międzyklasowej. Stają się oni członkami makroklasy kapitalistycznych właścicieli środków produkcji. Z jednej strony inwestowany kapitał pieniężny stwarza szanse na zdobycie środków utrzymania bez konieczności ciągłej sprzedaży własnej siły roboczej, z drugiej zaś ich kapitalistyczny charakter polega na tym, że do uruchomienia potrzebna jest praca najemna. Makroklasa kapitalistycznych właścicieli środków produkcji obejmuje szereg pozycji, do których docierają formalni pracownicy najemni. Mogą oni nabywać udziały w przedsiębiorstwach i jako właściciele bezpośrednio nimi kierować. Dostępne są dla nich również mniej lub bardziej efektywne ekonomicznie formy prywatnych przedsięwzięć, w których zarówno funkcje wykonawcze, jak i kierownicze, wypełniają najemni pracownicy. Strategia przekształcania własności siły roboczej we własność środków produkcji może ostatecznie prowadzić formalnego pracownika najemnego do pozycji rentiera, który przestaje występować na rynku jako sprzedawca swojej siły roboczej i nie wykorzystuje jej do

bezpośredniego zarządzania swoim majątkiem. Temu celowi służy również nabywanie dóbr konsumpcji luksusowej, które w długim okresie przechowują, a nawet pomnażają wartość zainwestowanego w nie kapitału.

Całkowite lub znaczne ograniczenie płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzenia pełni natomiast główną rolę w realizacji strategii ograniczania wynagrodzeń pracowników najemnych. W różnym stopniu jej beneficjentami stają się korporalni i niekorporalni właściciele organizacji produkcyjnej. W długim okresie redukcja podstawowego kosztu pracy, jaki stanowi płaca zasadnicza, staje się podstawą procesu deklasacji. Dotknięte nią jednostki wypadają z klasy realnych pracowników najemnych, ostatecznie tracąc jedyne źródło utrzymania, jakim dla jej członków jest posiadana siła robocza. Ograniczenie wynagrodzenia za kompetencje zawodowe pracownika zmniejsza szanse na wzrost i utrzymanie jej rynkowej wartości. Pracownik zdeklasowany to ten, którego stałym zatrudnieniem w firmie nie jest zainteresowane jej kierownictwo. Zostaje on pozbawiony możliwości rozwoju swojej siły roboczej poprzez specjalizację zawodową. Nie zdobywa wiedzy i umiejętności, które mogą podnieść jej rynkową wartość. Jego siła robocza zostaje pozbawiona tak cenionego na rynku pracy składnika, jakim jest doświadczenie zawodowe. Jego wynagrodzenie zredukowane do składników ruchomych przenosi bezpośrednio na niego finansową odpowiedzialność za zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania działalności firmy. Jego siła robocza traci lub nie osiąga wartości rynkowej pozwalającej na zabezpieczenie krótko- i długoterminowych interesów ekonomicznych gospodarstw domowych. Staje się on trwale niezdolny do jego założenia i samodzielnego utrzymania.

Literatura

Borkowska S. (2001), *Strategie wynagrodzeń*, Kraków, Oficyna Ekonomiczna.
Kozyr-Kowalski S. (1999), *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*, Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
Mesjasz C. (2001), Analiza instrumentów motywacyjnych naczelnych organów nadzoru i zarządzania w spółkach handlowych, w Stabryła A., *Analiza i projektowanie systemów zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Mfiles.pl.
Parsons T. (1957), *Economy and Society. A Study In the Integration of Economic and Social Theory*, London, Routledge and Kegan Paul Ltd.
Parsons T. (1963), On the Concept of Political Power, *Proceedings of the American Philosophical Society*, nr 3.
Wynagrodzenia zarządów spółek giełdowych w2011 roku (2012), dostęp 30 sierpnia 2013 http://www.pwc.pl/pl_PL/pl/publikacje/pwc_wynagrodzenia_czlonkow_zarzadow_w_2011. pdf.

Basic Wages as a Tool in Human Resource Management

Summary

The goal of this paper is an attempt to explain the function basic wages play in the contractual relationship between the owners of a production organization and its employees. It is on the bass of Telcott Parsons' theory of social systems that four levels of the analysis have been identified. The research also applies criteria of social differentiation based on the theory of ownership of Stanisław Kozyr–Kowalski. Moreover, the economic beneficiaries of states of equilibrium, inflation, and deflation in the exchange of inputs and products of the parties of the discussed contractual relationship are identified.

P r z e m y s ł a w W e c h t a – jest doktorem nauk humanistycznych w zakresie socjologii. Pracuje w Instytucie Socjologii UAM w Poznaniu. Przedmiotem jego zainteresowań badawczych jest teoria socjologii i socjologia gospodarki. Jest autorem monografii „Socjologia i kryptosocjologia Josepha Schumpetera".