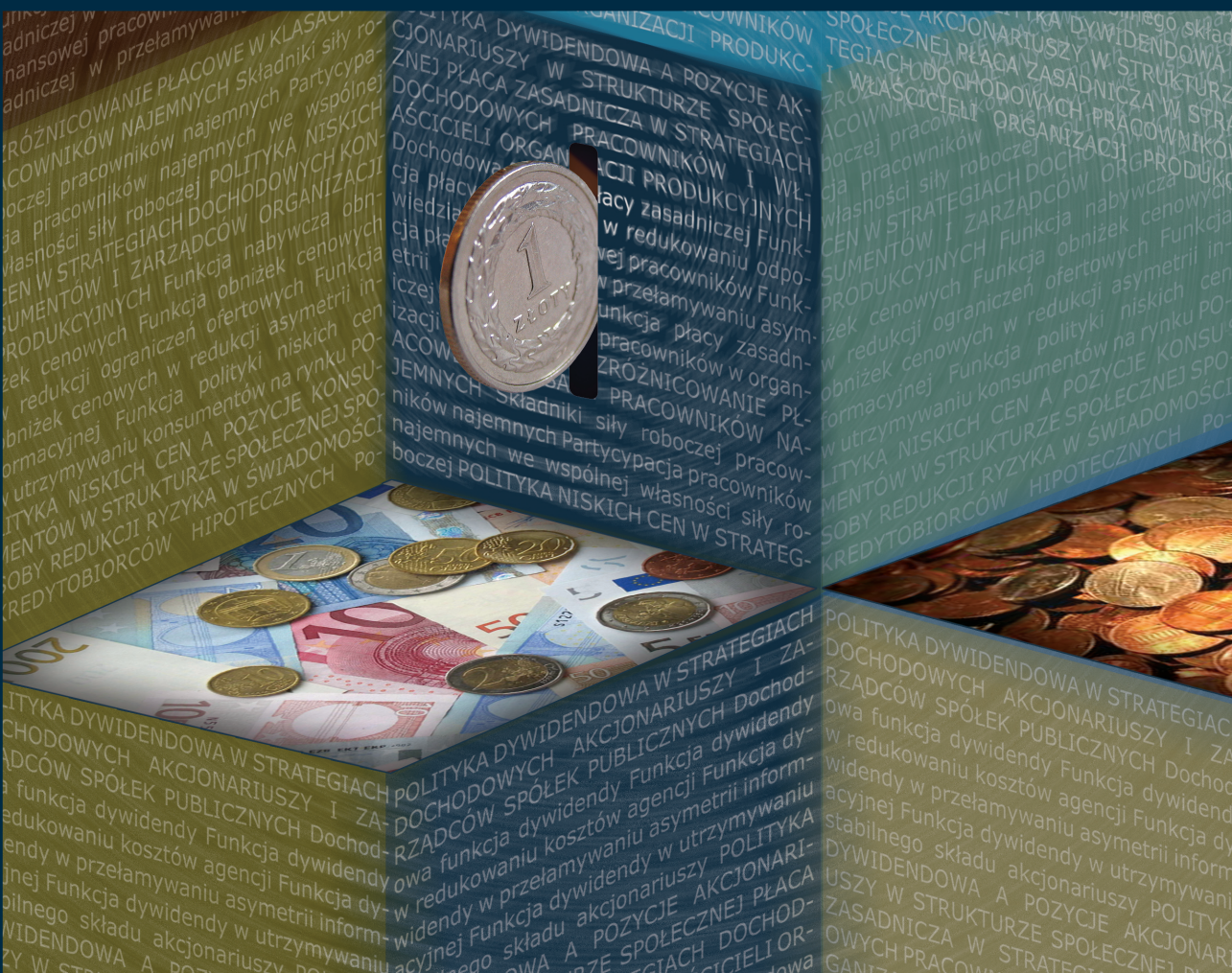


PRZEMYSŁAW WECHTA

Strategie dochodowe różnych kategorii podmiotów na rynku kapitalistycznym



WYDAWNICTWO NAUKOWE UAM

**STRATEGIE DOCHODOWE
RÓŻNYCH KATEGORII PODMIOTÓW
NA RYNKU KAPITALISTYCZNYM**

Marii i Oliwce

UNIwersytet IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU
SERIA SOCJOLOGIA NR 79

Przemysław Wechta

**STRATEGIE DOCHODOWE
RÓŻNYCH KATEGORII PODMIOTÓW
NA RYNKU KAPITALISTYCZNYM**



POZNAŃ 2016

ABSTRACT. Wechta Przemysław, *Strategie dochodowe różnych kategorii podmiotów na rynku kapitalistycznym* [Income Strategies of Different Categories of Entities on the Capitalist Market]. Poznań 2016. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza [Adam Mickiewicz University Press]. Seria Socjologia nr 79. Pp. 239. ISBN 978-83-232-2999-5. ISSN 0554-8225. A Polish text with an English summary.

The general aim of the book *Income Strategies of Different Categories of Entities on the Capitalist Market* is the analysis of functions and consequences of the policy of dividends, basic pay and low prices for income strategies pursued by the contracting parties. The book covers the issue of corporate governance. The contract and ownership-based concept of a company enables the dividend, basic pay, price discounts resulting from the reduction of a production cost to be analysed as means used by corporate owners and hired managers to control the behaviour of shareholders, employees and consumers. Their ability to keep the equilibrium in the contractual relations is the result of the fact that the above means are also used to control the behaviour of executives.

Przemysław Wechta, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Socjologii, ul. Szamarzewskiego 89c, 60-568 Poznań, Poland

Recenzent: dr hab. Jerzy Kochan, prof. US

Publikacja dofinansowana przez
Rektora Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydział Nauk Społecznych UAM oraz Instytut Socjologii UAM

© Przemysław Wechta 2016
This edition © Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2016

Projekt okładki: Ewa Wąsowska
Redaktor: Adam Pielachowski
Redaktor techniczny: Elżbieta Rygielska
Łamanie komputerowe: Eugeniusz Strykowski

ISBN 978-83-232-2999-5
ISSN 0554-8225

WYDAWNICTWO NAUKOWE UNIWERSYTETU IM. ADAMA MICKIEWICZA W POZNANIU
61-701 POZNAŃ, UL. ALEKSANDRA FREDRY 10
www.press.amu.edu.pl
Sekretariat: tel. 61 829 46 46, faks 61 829 46 47, e-mail: wyd nauk@amu.edu.pl
Dział sprzedaży: tel. 61 829 46 40, e-mail: press@amu.edu.pl
Wydanie I. Ark. wyd. 15,50. Ark. druk. 15,25
DRUK I OPRAWA: EXPOL, WŁOCŁAWEK, UL. BRZESKA 4

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
Rozdział 1. ORGANIZACJA PRODUKCYJNA	17
1.1. Stosunki własności w organizacji produkcyjnej	17
1.2. Stosunki kontraktowe w organizacji produkcyjnej	28
1.3. Kontraktowo-własnościowa koncepcja organizacji produkcyjnej	39
Rozdział 2. POLITYKA DYWIDENDOWA W STRATEGIACH DOCHODOWYCH AKCJONARIUSZY I ZARZĄDCÓW SPÓŁEK PUBLICZNYCH	56
2.1. Dochodowa funkcja dywidendy	65
2.2. Funkcja dywidendy w redukowaniu kosztów agencji	71
2.3. Funkcja dywidendy w przełamywaniu asymetrii informacyjnej	77
2.4. Funkcja dywidendy w utrzymywaniu stabilnego składu akcjonariuszy	85
Rozdział 3. POLITYKA DYWIDENDOWA A POZYCJE AKCJONARIUSZY W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ	95
Rozdział 4. PŁACA ZASADNICZA W STRATEGIACH DOCHODOWYCH PRACOWNIKÓW I WŁAŚCICIELI ORGANIZACJI PRODUKCYJNYCH	107
4.1. Dochodowa funkcja płacy zasadniczej	110
4.2. Funkcja płacy zasadniczej w redukowaniu odpowiedzialności finansowej pracowników	111
4.3. Funkcja płacy zasadniczej w przełamywaniu asymetrii informacyjnej	114
4.4. Funkcja płacy zasadniczej w utrzymywaniu pracowników w organizacji produkcyjnej	117
Rozdział 5. ZRÓŻNICOWANIE PŁACOWE W KLASACH PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH	125
5.1. Składniki siły roboczej pracowników najemnych	125
5.2. Partycypacja pracowników najemnych we wspólnej własności siły roboczej	132
Rozdział 6. POLITYKA NISKICH CEN W STRATEGIACH DOCHODOWYCH KONSUMENTÓW I ZARZĄDCÓW ORGANIZACJI PRODUKCYJNYCH	152
6.1. Funkcja nabywcza obniżek cenowych	155
6.2. Funkcja obniżek cenowych w redukcji ograniczeń ofertowych	160
6.3. Funkcja obniżek cenowych w redukcji asymetrii informacyjnej	165
6.4. Funkcja polityki niskich cen w utrzymywaniu konsumentów na rynku	169

Rozdział 7. POLITYKA NISKICH CEN A POZYCJE KONSUMENTÓW W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ	181
Rozdział 8. SPOSOBY REDUKCJI RYZYKA W ŚWIADOMOŚCI KREDYTOBIORCÓW HIPOTECZNYCH	198
8.1. Pozycja kredytobiorców w strukturze społecznej	199
8.2. Strategie i efekty redukujące poczucie ryzyka w świadomości kredytobiorców hipotecznych	201
ZAKOŃCZENIE	216
ZAŁĄCZNIK	223
BIBLIOGRAFIA	225
INDEKS NAZWISK	235
INCOME STRATEGIES OF DIFFERENT CATEGORIES OF ENTITIES ON THE CAPITALIST MARKET (Summary)	239

Zasadniczym celem książki jest analiza funkcji i konsekwencji, jakie dla strategii dochodowych stron stosunków kontraktowych wywołują polityka dywidendowa, płacy zasadniczej i niskich cen. Stanowią one stosunkowo mało inwazyjne środki kontroli zachowań zarządców organizacji produkcyjnych.

Książka obejmuje swoim zakresem problematykę określaną mianem nadzoru korporacyjnego. Sposób zarządzania spółkami akcyjnymi przez menedżerów i jego konsekwencje od lat są przedmiotem badań akademickich. Stworzono teorie kosztów agencyjnych, asymetrii informacyjnej, zbudowano różne modele firmy. Problem skutecznej kontroli nad zarządcami spółek akcyjnych wzbudza również zainteresowanie szerszej publiczności, szczególnie w okresach kryzysów gospodarczych. Swoje talenty oratorskie ujawniają wówczas politycy, ganiąc nadużycia, oportunistów menedżerów i sposób ich wynagradzania.

Zrozumienie zachowań zarządców organizacji produkcyjnych wymaga jednak przekroczenia zakresu wyznaczonego poprzez podejścia określane mianem nadzoru korporacyjnego. Problem nie sprowadza się wyłącznie do ich relacji z prawnymi właścicielami firmy. Na ich zachowania wpływ wywiera nie tylko wysokość wynagrodzenia, ale również jego struktura. Umożliwia im ona często przerzucanie odpowiedzialności finansowej za skutki swoich działań na innych pracowników, którymi kierują. Jej redukcja przekłada się na ich relacje z inwestorami, którzy są traktowani jak konkurenci do wolnej gotówki uzyskiwanej poprzez ograniczenie kosztów zatrudnienia.

Analogiczny mechanizm może funkcjonować między zarządcami firmy a konsumentami jej produktów. Obniżki cenowe wymagające natychmiastowej realizacji zakupu często przenoszą na konsumentów, szczególnie tych o wysokiej wrażliwości cenowej, ograniczenia ofertowe i wymuszają podejmowanie nieprzemysłanych decyzji, które nadmiernie obciążają budżet gospodarstwa domowego. Zarządcy spółek mogą przyciągać inwestorów przy użyciu równie agresywnych metod, jak w przypadku konsumentów.

I właśnie strategię dochodową różnych kategorii uczestników rynku kapitalistycznego są przedmiotem analiz autora książki. Podstawowym narzędziem badawczym stosowanym w analizie jest ekonomiczno-socjologiczna teoria własności Stanisława Kozyra-Kowalskiego. Polski socjolog, czerpiąc z teorii Karola Marksa, unika doktrynerskiego podejścia, które często cechuje zarówno jej zwolenników, jak i przeciwników odmawiających tej teorii statusu naukowości. Kozyr-Kowalski [1999b: 257] w swoich analizach wskazał, że fundamentalna dla badania zróżnicowania społecznego koncepcja klasy w rękach dogmatycznych marksistów stała się elementem doktryny praktycznej, brzytwą w ręku wariata i narzędziem przymusu. Z drugiej strony, Kozyr-Kowalski konsekwentnie ukazywał również ograniczenia pozamarksowskich teorii klas, jak i teorii stratyfikacji społecznej. Polski socjolog nie traktował teorii Marksa jako jedynej narzędzia badań struktury społecznej. Ważną rolę w tym zakresie odegrała również teoria klas i stanów „Marksa burżuazji”, Maksa Webera. Samodzielnie socjologiczną teorię własności rozwija Jacek Tittenbrun [2011ab, 2012], który określa swoje podejście mianem strukturalizmu socjoekonomicznego. We współczesnej polskiej socjologii uprawianie teorii klas społecznych jest niemodne. Wyrugowanie jej z analizy społeczeństwa nie może jednak zmienić realnie zachodzących w nim procesów i zmian. Obrazowo fakt ten ujmuje Jerzy Kochan [2011: 8]:

Ptaki fruwały przed pojawieniem się ornitologii, a ryby pływały przed pojawieniem się ichtiologii. Nie musiały się bowiem uczyć latania i pływania od naukowców. Moralność staniała przed pojawieniem się etyków, a gorączka przed powstaniem akademii medycznych i pojawieniem się profesji lekarza. Podobnie jest z teorią klas. Już od wieków ludzie zdają sobie sprawę z nierówności i sprzeczności społecznych, z wyzysku i niesprawiedliwości, które przybierają różne formy i w tych formach pozostają często nierozpoznane, niewidoczne i jakże często objęte tabuizacją, na straży której zazwyczaj stoją wojsko, policja, sądy, przymus ekonomiczny i cała zablokowana wiedza-władza aktualnej dominacji klasowej.

Według Kozyra-Kowalskiego własność stanowi nieodzowny element rzeczywistości, a nie ideologicznej analizy struktury społecznej. Jego podejście różni się od prawnego sposobu jej pojmowania. Nie jest on w tym odosobniony. W gronie myślicieli przeszłości stosujących ramy pojęciowe, jakimi później posługiwali się socjologowie poznańscy, w tym Kozyr-Kowalski, warto wymienić tak wielkie nazwiska, jak Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Georg Simmel, Eugen Boehm-Bawerk i innych przedstawicieli szkoły austriackiej, a nawet słynną parę autorów przełomowego w dziejach myślenia o nadzorze korporacyjnym traktatu – Adolfa Berle’a i Gardinera Meansa. Wszyscy oni, w ten lub inny sposób, przyjmowali realnoekonomiczne –

w odróżnieniu od formalnoprawnego – ujęcie własności, którego zasadniczym elementem treściowym było pojęcie korzyści. Współcześnie bardziej lub mniej udane próby analizy własności jako zjawiska społecznego, a nie konstrukcji prawnej, podejmowali m.in. Ralf Dahrendorf, Charles Bettelheim, Nicos Poulantzas, Eric O. Wright. Dążenie do wykroczenia poza prawny sposób pojmowania własności przewija się, chociaż nie zawsze jest to otwarcie artykułowane, w ekonomicznych analizach kosztów transakcyjnych, w tym agencji czy też asymetrii informacyjnej. Tittenbrun zauważa, że interesująca koncepcja firmy Ronalda Coase’a odkrywa niektóre ekonomiczno-własnościowe korzyści z istnienia przedsiębiorstwa, choć nie wszystkie [Tittenbrun 2012: 56]. Autorzy wyżej wymienionych koncepcji wskazują na możliwości uzyskiwania korzyści dochodowych, które wykraczają poza regulacje narzucane przez kontrakty inwestycyjne czy umowy o pracę.

Badacz, który zamierza uczynić kategorię własności ważnym, jeśli nie podstawowym, narzędziem swoich badań, musi jednak zdawać sobie przy tym sprawę, że własność jest pojęciem obciążonym ideologicznie. Tylko w niewielkim zakresie może to tłumaczyć obecną we współczesnej socjologii tendencję odwrotu od używania kategorii własnościowych w analizie zjawisk społecznych. Autor książki stosuje ekonomiczno-socjologiczną teorię własności jako narzędzie analityczne. Wnioski z niej płynące mogą natomiast w sposób niezależny od jego intencji stać się elementem doktryny praktycznej, w której wiedza naukowa łączy się z ocenami świata i normami prakseologicznymi. Według Kozyra-Kowalskiego ekonomiczno-socjologiczna teoria własności stanowi nieodłączną część socjologii jako ponadpersonalnej i podporządkowanej kryterium prawdy materialnej struktury teoretyczno-metodologicznej.

Zastosowana teoria umożliwia ujęcie w kategoriach ekonomiczno-socjologicznych, tj. klasowo-własnościowych, poszczególnych typów zarządców organizacji produkcyjnej, jej prawnych właścicieli, pracowników, konsumentów, kredytobiorców. Co za tym idzie pozwala określić dostępne dla nich strategie dochodowe. Są one rezultatem zajmowanych przez nich pozycji w klasowo-stanowej strukturze społeczeństwa. Wyznaczają im one różne możliwości ruchliwości społecznej.

Poszczególne strategie dochodowe są realizowane poprzez relacje kontraktowe przebiegające między zarządcami organizacji produkcyjnych a różnymi typami akcjonariuszy, pracowników, konsumentów, kredytobiorców. Do ich analizy zostanie zastosowana koncepcja stosunku kontraktowego Talcotta Parsonsa, oparta na teorii systemu społecznego. Jak każde wielkie dokonanie jest ona przedmiotem wielu interpretacji i krytyki. Wśród licznych analiz poświęconych dorobkowi Parsonsa można wymienić monografie takich autorów, jak: William C. Mitchell [1967], Guy Rocher [1974], Ken

Menzies [1976], Peter Hamilton [1983], Stephen P. Savage [1983], William Buxton [1985], Uta Gerhardt [2002] oraz prace zbiorowe pod redakcją Maksa Blacka [1961], Roberta J. Holtona i Bryana S. Turnera [1988], Rolanda Robertsona i Bryana S. Turnera [1991], Laurence'a Mossa i Andrew Savchenki [2006].

Powszechnie stawianym zarzutem w stosunku do teorii systemu społecznego Parsonsa jest jej abstrakcyjny charakter. Obrazowo wyraził go Pitrim Sorokin, stwierdzając, że w teorii Parsonsa „oczka abstrakcyjnej sieci są tak duże, że praktycznie biorąc wszystkie empiryczne ryby umykają, a rybak-badacz zostaje z pustymi rękami” [por. Abel 1977: 196]. Koncepcja stosunku kontraktowego oparta na teorii systemu społecznego może być argumentem na rzecz przeciwnej tezy. Stanowi ona narzędzie badawcze, które można bezpośrednio stosować w analizie rzeczywistości społecznej. Nadaje się ono do modyfikacji i adaptacji do badań różnych obszarów relacji kontraktowych. Rezultaty osiągnięte w prezentowanej książce, dzięki zastosowaniu koncepcji stosunku kontraktowego, mogą stanowić argumenty świadczące o konieczności odczarowania, w rozumieniu Webera, teorii systemu społecznego Parsonsa. Jej zasadnicze pojęcie równowagi interpretowano jako przejaw konserwatyizmu politycznego amerykańskiego socjologa. George Ritzer [2004: 296] zwraca uwagę, że pod koniec lat 60. XX wieku Parsons został zaatakowany przez przedstawicieli radykalnego skrzydła socjologii amerykańskiej. Uznano go za konserwatystę politycznego, a jego teorię – za wybitnie konserwatywną, będącą w zasadzie niczym więcej niż wyszukany schemat kategoryzacji. Również Howard Brick [1996] potwierdza, że zainteresowanie Parsonsa mechanizmem społecznej stabilności interpretowano jako świadectwo jego głęboko konserwatywnej skłonności. Teza o konserwatyzmie Parsonsa stała się reprodukowany, często bezwiednie, stereotypem, który stanowił uzasadnienie dla odesłania jego teorii do archiwum historii socjologii.

Wniosek ten jest całkowicie nieuprawniony, ponieważ niezależnie od innych – uzasadniających jego odrzucenie – walorów myśli „dziekana strukturalnego funkcjonalizmu”, przesłanka wyżej przytoczonego rozumowania jest fałszywa. Tittenbrun w pogłębionej analizie o uogólnionym wymiarze wykazał, że teoria równowagi, w myśli Parsonsa czy jakiegokolwiek innego teoretyka, bynajmniej nie jest sprzeczna z istnieniem w tym samym systemie teoretycznym teorii zmiany społecznej, której rzekomy brak lub wręcz niezdolność do jej sformułowania leży u podstaw wyżej wzmiankowanego sądu o konserwatyzmie Parsonsa. Przeciwnie, każda z tych teorii co najmniej pośrednio zakłada drugą. W przypadku autora *The Social System* [Parsons 1951] dochodzi do tego fakt, że w istocie obszernie zajmował się on teorią zmiany, w tym nawet w swym, wymienionym wyżej, *opus magnum*,

w późniejszych pracach łącząc podejście funkcjonalne z ujęciem ewolucyjnym. Rezultaty tych dociekań można zapewne oceniać różnie, jednak nie podważa to samego faktu ich istnienia, stawiającego pod wielkim znakiem zapytania intencje i/lub znajomość dorobku Parsonsa manifestowane przez jego niektórych krytyków.

Tittenbrun w swej polemice z powierzchownymi krytykami Parsonsa idzie dalej, zajmując się szczegółowo jego socjologią gospodarki ze szczególnym uwzględnieniem ambiwalentnych następstw istnienia pieniądza – udokumentowanych w Parsonsofskiej socjologii tego, w jego terminologii „medium wymiany symbolicznej” – występowanie których ilustruje ogólniejszą prawidłowość dotyczącą różnorodności i wręcz sprzeczności wniosków, jakie można wyprowadzić nie tylko zresztą z tej konkretnej Parsonsofskiej koncepcji. Jak dalej pisze Tittenbrun:

próbowaliśmy równocześnie doszukać się niektórych źródeł atrakcyjności teorii autora *The Social System* dla wielu przedstawicieli tzw. socjologii radykalnej. Omówiony fragment tej teorii, nadaje się oto, jak się okazuje, do użycia także w charakterze właśnie oręża krytyki kapitalistycznego porządku. Gdy szukamy dalszych precedensów takiej sytuacji nasuwa się teoria wartości Ricarda oparta na pracy i jej dalsze historyczne losy. To co było w niej „zwyczajnym stwierdzeniem faktu”, zostało „wykorzystane na rzecz socjalizmu”, tzn. do twierdzenia, iż robotnikom jako jedynym rzeczywistym producentom, należy się cały produkt społeczny, ich produkt. Podobnie dwudziestowieczni „neolewiczowie” socjologowie mogli, otwarcie lub milcząco, przejmować te czy owe elementy Parsonsofskiej nauki o społeczeństwie, starając się je wyposażyć w funkcje kontestacyjne wobec istniejącej rzeczywistości. Granice efektywności takiej krytyki wyznaczają oczywiście horyzonty zastanej teorii, skoro, tak jak w antykapitalistycznych wystąpieniach socjalistów ricardiańskich, których autorzy pozostawiali we władzy kategorii służącej im za źródło argumentów koncepcji, nie wychodzi się i nie potrafi wyjść poza jej zasadnicze przesłanki (mimo werbalnej z nim polemiki). Powierzchowność i nieskuteczność owej polemiki, to iż może ona przybrać postać jedynie buntu na kolanach, warunkuje fakt, że socjologia radykalna, by strawestować powstałe w innym czasie (ale opisujące relację o tym samym charakterze) zdania Engelsa, nie potrafi nawet słusznie ocenić systemu Parsonsa, gdyż jest sama jednostronna i obarczona jeszcze założeniami tego systemu. Potrzebny jest bowiem w tym celu taki punkt widzenia, który wzniesie się ponad przeciwieństwo obu systemów i podda krytyce ich wspólne założenia [Tittenbrun 2012: 124–125].

Tittenbrun podkreśla również, że pogląd o konserwatyzmie Parsonsa nie daje się obronić także i wtedy, kiedy odniesie się go nie tyle do treści teorii, co charakteru poglądów samego myśliciela. W amerykańskim spektrum postaw politycznych Parsonsa należałoby umieścić raczej po lewej stronie,

wśród tych, których nazywa się tam liberałami. W czasach nawracających kryzysów kapitalizmu i szybkiego powstawania coraz to nowych form działań spekulacyjnych na rynku, postawę intelektualną i polityczną Parsonsa można interpretować jako wyraz jego postępowości, a nie konserwatyzmu. Jego biografowie podkreślają, że był on gorącym zwolennikiem polityki *New Deal* Franklina D. Roosevelta w latach 30. XX wieku. Przez całe swoje życie bronił keynesowskiego typu gospodarki i sprzeciwiał się monetaryzmowi Milтона Friedmana [Nielsen 1991: 218–219]. Żył nadzieję na podporządkowanie automatyzmu życia gospodarczego społecznej kontroli i ponowne ukształtowanie instytucji zgodnie z wyobrażeniami zwolenników *New Deal* [Brick 1996: 358–359]. Polityczna orientacja Parsonsa nie była ani konserwatywna, ani radykalna, lecz liberalna, przesycona duchem *welfare state*, *New Deal* i gospodarki mieszanej. Nie wierzył w zalety *status quo*, w rewolucję, wielkie nadzieje wiązał natomiast z dynamizmem społeczeństwa amerykańskiego i z postępem ludzkiej racjonalności [Rocher 1974: 231].

Według Leona Mayhew [1985: 53] zarzut konserwatyzmu stawiany Parsonsovi jest kwestią przyjmowanego punktu widzenia. Na przykład marksiści etykietują Roosevelta i jego ideologicznych stronników, w tym Parsonsa, jako konserwatystów. Z ich punktu widzenia *New Deal* był programem kontrrewolucyjnym, mającym zapobiec radykalnym zmianom społecznym. Z kolei dla zwolenników leseferyzmu, którzy często określają siebie mianem konserwatystów, *New Deal* stanowił pełzający socjalizm, zagrożenie dla ustalonego porządku społecznego.

Biorąc pod uwagę takie właśnie argumenty, grożące ześlizgnięciem się na pozycję subiektywizmu i agnostycyzmu epistemologicznego – wszystko jest kwestią punktu widzenia, zatem problem, o jakim mowa, jest nierozstrzygalny – Tittenbrun po przeanalizowaniu stanowisk w tej debacie, proponuje wykroczyć poza jej horyzont poprzez odniesienie się do teorii klas, zgodnie z którą Parsonsa należałoby zaklasyfikować jako mieszczańskiego intelektualistę, która to pozycja, jak podkreśla autor, nie wyklucza krytyki, a wręcz zakłada ją wobec pewnych aspektów systemu kapitalistycznego, przy fundamentalnej afirmacji jego podstaw w postaci własności prywatnej i systemu rynkowego.

W koncepcji stosunków kontraktowych Parsonsa równowaga nie oznacza braku interwencji w mechanizmy rynkowe. Nie jest ona ucieleśnieniem założeń leseferyzmu. Państwo nie tylko może, ale powinno regulować życie gospodarcze. Przykładem, jaki podaje Parsons, jest centralizacja systemu bankowego. Banki centralne kontrolują masowe reakcje na rynku kapitałowym, przeciwdziałając jego dezorganizacji. Ich funkcja jest nie tylko akceptowana, ale i uznawana za pożądaną przez uczestników rynku, w tym prywatnych właścicieli kapitału. Banki centralne są niezbędnym elementem

w utrzymaniu równowagi na rynku kapitałowym, chroniąc wartość pieniądza przed nadmierną inflacją i deflacją. Innymi przykładami regulacji państwa są polityka podatkowa, mechanizm płacy minimalnej, ochrona konsumentów przed nadmiernym zadłużeniem. Mogą one służyć utrzymaniu równowagi w stosunkach kontraktowych, osłaniając ich uczestników przed różnymi formami uprzywilejowania jednej ze stron. Z drugiej strony regulacje państwa nie są na tyle radykalne, aby bezpośrednio znosić podstawowe dla funkcjonowania kapitalizmu instytucje, przede wszystkim własność prywatną środków produkcji i wynikający z niej podział dochodów.

Koncepcja stosunku kontraktowego Parsonsa wykracza poza formalizm prawniczy, którego wyrazem są zasady wolności umów i prawnej równości stron. Równe pod względem formalnym możliwości dostępu do informacji nie zawsze jednakowo chronią strony kontraktu przed asymetrią informacyjną. Prawnie gwarantowane uprawnienia właścicielskie nie muszą ograniczać przyrostu kosztów agencji najemnych zarządców organizacji produkcyjnej. Koncepcja stosunku kontraktowego Parsonsa umożliwia analizę różnych stanów w wymianie wkładów i wytworów między stronami, zależnych od ich aktualnej przewagi przetargowej. Równowaga jest tylko jednym z możliwych stanów. Jej utrzymanie wymaga ingerencji w mechanizmy rynkowe, a nie powstrzymywania się od tego typu działań.

Stosowanie teorii systemu społecznego do analizy stosunków kontraktowych stwarza również korzyści epistemologiczne. Umożliwia uporządkowanie teorii ekonomicznych i koncepcji odnoszących się do ich poszczególnych wymiarów. Na przykład funkcja osiągnięcia celu pozwala wyodrębnić teorię cyklu życia spółki, wyjaśniającą rolę dywidendy w strukturze dochodów akcjonariuszy. Funkcja adaptacyjna umożliwia wskazanie teorii, w których dywidenda jest traktowana jako środek redukcji kosztów agencji. Funkcja integracyjna wiąże się z teoriami, w których ukazana jest jej rola sygnalizacyjna. Funkcja utrzymania wspólnych wartości pozwala wyodrębnić teorie objaśniające występowanie efektów „wróbla w garści”, „klienteli” czy też cateringu dywidendy. Możliwość funkcjonalnego uporządkowania poszczególnych koncepcji ekonomicznych w wymiarze makro, tj. społeczeństwa jako całości, mezo – np. przedsiębiorstwa, czy mikro – np. gospodarstwa domowego wynika z epistemologicznego założenia Parsonsa, zgodnie z którym teoria ekonomiczna jest szczególnym przypadkiem ogólnej teorii systemu społecznego [Parsons, Smelser 1957: 306].

Jakkolwiek w tym stanowisku można się także dopatrzeć korzystnych stron w postaci usocjologicznienia abstrakcyjnych kategorii ekonomicznych, to na ogólniejszym planie wzbudza ono krytyczną ocenę Tittenbruna. Zarzuca on autorom *Economy and Society* jałowość teoretyczną wysiłków zmierzających do wyprowadzania kategorii ekonomii z ogólnych pojęć teorii

systemu społecznego. Dotyczy to konceptualizacji czynników produkcji i form dochodu traktowanych jako różne „wkłady” i „wytwory” krążące między podsystemami społeczeństwa. Oto np. podaż i popyt należy traktować jako szczególne przypadki takich kategorii, jak „osiągnięcie” i „sankcja”, które to charakterystyki przysługują w ramach teorii interakcji społecznej każdej w ogóle czynności. Na tej zasadzie można konstruować dowolną liczbę takich podobieństw dopełniających się czy na przemian po sobie następujących zjawisk. Równie dobrze – zauważa Tittenbrun – można by mówić o analogii między popytem i podażą a przyływem i odpływem morskim – czy jednak z tego wynikałoby, że ekonomia jest „specjalnym przypadkiem hydrologii”? (A może na odwrót?).

Według Tittenbruna podobną jałowością teoretyczną cechuje się inne stwierdzenie autora *Economy and Society*, według którego za funkcjonującym w ekonomii rozróżnieniem dóbr i usług kryje się w istocie bardziej ogólna dychotomia natury socjologicznej, a mianowicie podział na obiekty fizyczne i społeczne. Zdaniem Tittenbruna w przypadku Parsonsa powinno się mówić o pewnym aplikacyjnym lub subsumpcyjnym modelu uprawiania nauki. Polega on na tym, że kategorie teorii ogólnego systemu działania mają służyć do analizy rzeczywistości w całym jej ożywionym, a może i szerszym, obszarze, i z której założeń wynika, że jeden schemat obejmuje ogół zjawisk biopsychosocjokulturowego świata. Konsekwencją jest przyjęcie założenia o zbieżności nauk, w tym przypadku ekonomii i socjologii. Taka zaś procedura ustanawiania jakiejś hierarchii różnych, zajmujących się odmiennymi przedmiotami dyscyplin, umieszczania ich względem siebie w relacjach pierwotności poznawczej musi prowadzić do zacierania specyfiki tej lub innej dziedziny. Parsons natomiast, co podkreśla Tittenbrun w swojej krytyce, usiłuje dokonać w *Economy and Society* takiej w miarę konsekwentnej redukcji, mimo że przecież logika przyjętych założeń kierować powinna, jak się wydaje, w kierunku odwrotnym. Jako następny krok badawczy, po uznaniu ekonomiki za wyodrębnioną i względnie niezależną strukturę społeczeństwa, rysuje się próba uchwycenia tej odrębności na płaszczyźnie teoretycznej za pomocą swoistego, a nie sprowadzalnego do jakiegoś innego, aparatu pojęciowego. Socjolog amerykański wybrał jednakże odmienną drogę postępowania, którą streszcza dobrze jego zdanie: „Na najogólniejszym, konstytuującym teorię ekonomiczną poziomie, nie istnieją żadne specyficznie ekonomiczne zmienne; są nimi kategorie ogólnej teorii działania, jako że teorię ekonomiczną można wyprowadzić z teorii ogólnej”. Rezultatem tego przeświadczenia jest wrażenie czytelnika *Economy and Society* konstatającego, że naczelnym celem autora jawi się nie jakaś pospolita analiza zjawisk ekonomicznych, lecz zademonstrowanie, że dadzą się one wcisnąć w ramy z góry przygotowanych kategorii jego ogólnej teorii działania.

Tittenbrun stwierdza, że duża część wysiłku Parsonsa poświęcona jest wykazaniu, że pojęcia ekonomii stanowią „szczególne przypadki elementów systemu jego socjologii”, że (co przy pewnej dozie pomysłowości – choć ze znikomym pożytkiem – udać się musi) zawsze można je ulokować w tym lub innym polu jakiegoś diagramu, włożyć w tę czy ową przegródkę kolejnego wyszukanego paradygmatu. Należy tu też zaznaczyć, że okres posługiwania się przez Parsonsa ową tak pojmowaną procedurą aplikacyjną nie zakończył się na *Economy and Society* [Tittenbrun 2012: 115–116].

Niniejsza książka składa się ze wstępu, ośmiu rozdziałów i zakończenia. W rozdziale pierwszym wprowadzono kontraktowo-własnościową koncepcję organizacji produkcyjnej. Stanowi ona system stosunków kontraktowych, których strony realizują własną strategię dochodową, dążąc do osiągnięcia celu kontraktowego, uniknięcia negatywnych sankcji związanych ze sprawowaniem władzy przez jedną ze stron, powstrzymania konsekwencji asymetrii informacyjnej oraz utrzymania ciągłości kontraktu. Kontraktowo-własnościowa koncepcja organizacji produkcyjnej jest konsekwentnie stosowana w następujących rozdziałach książki.

W rozdziale drugim analizowana jest rola, jaką polityka dywidendowa odgrywa w strategiach dochodowych zarządców i akcjonariuszy spółek publicznych. Wyodrębniono dochodową funkcję dywidendy, analizuje się jej rolę w redukcji kosztów agencji, przełamywaniu asymetrii informacyjnej oraz utrzymaniu stabilnego składu akcjonariuszy.

Rozdział trzeci poświęcony jest zróżnicowaniu społecznemu akcjonariuszy i zarządców spółek akcyjnych. Omówiono wpływ polityki dywidendowej na kształtowanie ich pozycji w strukturze społecznej.

Kolejny rozdział przedstawia analizę roli płacy zasadniczej w strategiach dochodowych pracowników i właścicieli organizacji produkcyjnych. Wyodrębniono dochodową funkcję płacy zasadniczej, jej funkcję w redukowaniu odpowiedzialności finansowej pracowników, w przełamywaniu asymetrii informacyjnej oraz ich utrzymaniu w firmie.

W rozdziale piątym analizowany jest problem zróżnicowania płacowego pracowników najemnych, ze szczególnym uwzględnieniem dyspersji płacowej.

W następnym rozdziale omówiono rolę polityki niskich cen w strategiach dochodowych konsumentów i zarządców organizacji produkcyjnych. Wyodrębniono nabywczą funkcję obniżek cenowych, ukazano wpływ ich poszczególnych rodzajów na redukcję ograniczeń ofertowych i asymetrii informacyjnej oraz utrzymywanie konsumentów na rynku.

W rozdziale siódmym przeanalizowano relację między różnymi typami polityki cenowej a pozycją konsumentów w strukturze społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem rynku nieruchomości.

Rozdział ósmy poświęcono zróżnicowaniu kredytobiorców hipotecznych. Na podstawie wyników badania empirycznego wyodrębniono stosowane przez nich sposoby redukcji ryzyka związanego z zaciąganiem kredytów na zakup nieruchomości.

Zagadnienia zawarte w książce były wcześniej w pewnym zakresie analizowane w artykułach opublikowanych w czasopismach naukowych, takich jak: „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, „Organizacja i Kierowanie”, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, jednak ich ostateczną i całościową wypracowaną przez autora wersję zawiera niniejsza publikacja [Wechta 2010; 2013; 2015].

Pragnę podziękować władzom Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, dziekanom Wydziału Nauk Społecznych i dyrekcji Instytutu Socjologii za środki finansowe na wydanie książki.

ORGANIZACJA PRODUKCYJNA

1.1. Stosunki własności w organizacji produkcyjnej

Pierwszym narzędziem badawczym, które zostanie zastosowane w analizie organizacji produkcyjnych jest ekonomiczno-socjologiczna teoria własności Stanisława Kozyra-Kowalskiego. Jej zasadniczym źródłem jest dorobek Karola Marksa i Maksa Webera [Kozyr-Kowalski, Ładosz 1974; Kozyr-Kowalski 1988, 1999ab].

Częścią ekonomiczno-socjologicznej teorii własności jest koncepcja środków produkcji materialnej. Przy jej zastosowaniu można odróżnić organizację produkcyjną od pozaprodukcyjnej. Kozyr-Kowalski dzieli je na środki produkcji bezpośredniej i pośredniej. Pierwsze są stosowane w procesie uzyskiwania dóbr materialnych. Składają się one z przedmiotów pracy: ziemi, wody, bogactw mineralnych, półfabrykatów oraz środków pracy: narzędzi, sił i procesów przyrodniczych wykorzystywanych w sposób świadomy i celowy w przystosowaniu jakiegoś obszaru przyrody do potrzeb ludzkich – są to np. procesy chemiczne, elektryczne, termonuklearne, drobnoustroje. Drugie stanowią środki wymiany. W ich skład wchodzi środki wymiany dóbr materialnych, której przedmiotem są środki produkcji bezpośredniej i pośredniej przeznaczone do sprzedaży, wynajmu, leasingu oraz środki konsumpcji. Środkami produkcji pośredniej są również środki wymiany pieniądza, który stanowi powszechny ekwiwalent dóbr materialnych i towarów, środków produkcji materialnej i środków konsumpcji. Do środków produkcji pośredniej należą środki usług. W rozumieniu obiegowym usługi obejmują sprzedaż towarów przeznaczonych do konsumpcji oraz czynności, które zaspokajają potrzeby konsumpcyjne i produkcyjne. Jacek Tittenbrun zarzuca temu stanowisku „produkcjonizm”, tj. sprowadzanie do wspólnego mianownika typów działalności, jakie produkcją nie są, i w ten sposób zamazywanie różnic między rzeczywiście produkcyjnymi a pozaprodukcyjnymi częściami struktury ekonomicznej.

W literaturze ekonomicznej są jednak bardziej subtelne interpretacje kategorii usług. Przykładem jest koncepcja Grażyny Musiał. Polska ekonomistka określa usługi jako czynności, wyróżniając następujące ich rodzaje: transport, łączność, handel, magazynowanie, finanse, ubezpieczenia, obrót nieruchomościami, obrót papierami wartościowymi, reklama, usługi oświatowe, rekreacyjne, wyspecjalizowane usługi osobiste, działalność aparatu państwowego, elektroenergetyka, gazownictwo, kanalizacja. Musiał stwierdza, że współcześnie w hierarchii ważności na pierwsze miejsce wysuwają się usługi świadczone przez instytucje gromadzenia i obrotu kapitału; następne miejsca zajmują instytucje związane z obrotem towarów, reklamą, funkcjonowaniem środków masowego przekazu, zapewnieniem opieki zdrowotnej i regenerowaniem zdolności wytwórczych pracowników, wychowaniem i wykształceniem ich następców. Musiał używa swojej koncepcji do krytyki jednostronnych ujęć, wedle których wzrost sektora usług jest jedyną miarą nowoczesności społeczeństw, stanowiąc jakościowy skok w rozwoju społecznym i kryterium periodyzacji jego stadiów. Według autorki, jeżeli gospodarkę światową rozpatrywać jako całość, to zmniejszenie wielkości zatrudnienia w przemyśle krajów wysoko rozwiniętych równoważy wzrost zatrudnienia w krajach słabiej rozwiniętych, szczególnie w gałęziach przemysłu o najbardziej pracochłonnym i zanieczyszczającym charakterze. W ten sposób siła robocza uwolniona z sektora przemysłowego w krajach wysoko rozwiniętych przemieszcza się do sektora usług. Wzrost tego ostatniego jest zatem złożonym procesem, na dynamikę którego wpływa zmniejszenie zatrudnienia w przemyśle [Musiał 2011: 218–221].

W ujęciu ekonomiczno-socjologicznej teorii własności świadczenie usług polega na oferowaniu możliwości bezpośredniej konsumpcji pracy. Na przykład usługą nie jest praca szewca służąca bezpośrednio reprodukcji dóbr materialnych. Stanowi ją natomiast praca aktora, artysty, muzyka, dziennikarza, prezentera. Konsumpcja usług może dokonywać się poprzez bezpośredni kontakt z osobami, które je świadczą. Mogą być one również udostępniane za pośrednictwem środków komunikacji i dóbr materialnych: telewizji, internetu, książek, płyt [Kozyr-Kowalski 1988: 480–481, 1999b: 113–114], choć w odniesieniu do tych ostatnich sytuacji zaznaczyć należy, że materialna powłoka stanowi tu jedynie zewnętrzną formę danego dobra idealnego, treścią którego są idee, myśli, wyobrażenia, emocje itp., jakie twórca chce przekazać i/lub pobudzić w odbiorcy. Obiegowe pojęcie usług ma szerszy zakres niż ich ekonomiczno-socjologiczna koncepcja. Cechuje je jednak niski stopień precyzji. Należy również podkreślić, że Tittenbrun wprowadza własny, alternatywny wobec przyjmowanego tu za Kozyrem-Kowalskim, zestaw kategorii, obejmujący m.in. takie pojęcia, jak praca materialna, praca substancjalna i in. [por. m.in. Tittenbrun 2011ab, 2012].

Koncepcja środków produkcji materialnej umożliwia identyfikację organizacji produkcyjnych jako części gospodarczej struktury społeczeństwa. Mogą one mieć charakter bezpośrednio produkcyjny lub pośrednio produkcyjny w zależności od tego, czy ich zasadniczym źródłem dochodu jest przemysł, handel, finanse, czy nieobiegowo rozumiane usługi. Przedsiębiorstwa specjalizują się w określonych rodzajach produkcji, zdobywając własną niszę rynkową. W obrębie organizacji produkcyjnej różne typy środków produkcji mogą być łączone, kombinowane czy przekształcane w celu zwiększenia zakresu jej funkcjonowania i generowania zysku. Przejawem innowacyjności przedsiębiorstwa jest łączenie działalności w różnych dziedzinach produkcji czy też całkowita zmiana jej profilu. Organizacje pozaprodukcyjne nie posiadają swoich zasobów lub nie przekształcają ich w środki produkcji materialnej, które umożliwiłyby im funkcjonowanie w strukturze gospodarczej i uzyskiwanie dochodu. Tego typu organizacje stanowią np. ministerstwa państwowe jako całość, uniwersytety i szkoły finansowane ze środków budżetu państwa, organizacje religijne, utrzymywane przez wiernych.

Kozyr-Kowalski [1999b: 114–120] wyróżnia również intelektualne środki produkcji i pracy materialnej, które w języku prawniczym niektórych doktryn nazywane są rzeczami niezmysłowymi. Są one wytworami przysługującej ludziom władzy tworzenia myślowych, celowo uproszczonych, wizerunków świata realnych struktur przyrodniczych i społecznych. Ich przykładem są: rysunki techniczne, projekty architektoniczne, programy komputerowe, technologie produkcji, instrukcje obsługi maszyn. Mimo że bezpośrednio nie wytwarzają one niczego w świecie materii i życia ludzkiego, są niezbędnym elementem w procesie produkcji materialnej. Proces myślowo-zmysłowej produkcji dobra materialnego może wyprzedzać produkcję rzeczywistą. Intelektualne środki produkcji i pracy materialnej mogą być wytwarzane wewnątrz i na potrzeby organizacji bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych. Specjalizacja prowadzi do wyłonienia się firm, których jedynym przedmiotem działalności jest ich tworzenie. Jeżeli tego typu środki służą produkcji dóbr materialnych, to organizacje te można zaliczyć do bezpośrednio produkcyjnych. Jeżeli środki są wytwarzane wyłącznie na potrzeby procesów wymiany, to takie organizacje mają charakter pośrednio produkcyjny.

Szerszy zakres niż koncepcja intelektualnych środków produkcji i pracy materialnej ma pojęcie dóbr duchowych. Mogą być one wytwarzane na potrzeby organizacji pozaprodukcyjnych. Na przykład funkcjonariusze państwowi korzystają z instrukcji, regulaminów i procedur, które zwiększają efektywność ich działań i skuteczność podejmowanych przez nich decyzji. Znajomość psychologii tłumu umożliwia np. mniej opresyjne użycie środ-

ków przymusu materialnego przez organizacje policyjne i militarne uprawione do ich stosowania. Demonstracja siły i samo zagrożenie przymusem jest często wystarczające do opanowania sytuacji zagrożenia. Mowa tu zatem o tym samym zjawisku, jakie – pod nazwą przemocy symbolicznej – badał Pierre Bourdieu. Oficer śledczy wykorzystuje procedury prawne i sposoby postępowania oparte na wiedzy z zakresu nauk społecznych, aby wydobyć od podejrzanego zeznania.

I ponownie warto podkreślić, że wobec i tej koncepcji istnieje teoretyczna alternatywa. Tittenbrun nie uważa, aby podział na środki duchowe i intelektualne pracy był jasny i jednoznaczny. Jego alternatywne stanowisko wiąże się z wypracowaniem własnej koncepcji społeczeństwa jako całości, ujmującej je jako strukturę złożoną z czterech podstruktur tworzonych przez odpowiednie typy prac i/lub quasi-prac. Ten ostatni termin ma wskazywać, w intencji autora, na istnienie jednocześnie cech wspólnych i odrębnych owych działań oraz prac. Tylko prace, mówiąc w uproszczeniu, to czynności zarobkowe; natomiast quasi-prace mogą nie różnić się od odnośnych prac pod względem zewnętrzno-zmysłowym. O tym bowiem, czy dane działanie stanowi pracę, czy nie – decydują nie jej cechy fizyczne, zmysłowe, lecz funkcja, jaką pełni dla bytu jednostki i społeczeństwa. Gotowanie obiadu w ramach gospodarstwa domowego nie jest w tym sensie pracą, jakkolwiek by taka konwencja językowa nie odpowiadała, jak można mniemać, przynajmniej niektórym feministkom. Natomiast ta sama kobieta, przyrządzająca podobne kotlety, ale jako kucharka w prywatnej restauracji czy hotelu, wykonuje pracę służącą uzyskiwaniu środków utrzymania. Zamazywanie tego podstawowego podziału nie jest celowe, niezależnie od często szczytnych intencji moralnych i ideologicznych kierujących zwolennikami poglądów dążących do uznania tzw. zajęć domowych za pracę bez żadnego cudzysłowu, a nawet płacenia ich wykonawczyniom, bo przyznać trzeba, że choć nie ma automatycznie takiej konieczności, w warunkach naszego społeczeństwa i wielu innych przeważa nadal tradycyjny model rodziny, w jakim większość obowiązków związanych z prowadzeniem domu spada na barki kobiet.

Kozyr-Kowalski [1999b: 101–103] należy do grona badaczy, którzy krytykują prawne ujęcie własności jako zbioru stosunków majątkowo-dominacyjnych obejmującego, ogólnie rzecz biorąc, prawa osoby do swobodnego i wyłącznego posiadania, korzystania i dysponowania rzeczą. Według polskiego socjologa formalnoprawne pojęcie pełnej władzy nad rzeczą jest do pewnego stopnia fikcją myślową, która może prowadzić do mistyfikacji rzeczywistości społecznej i sofizmatów. Kozyr-Kowalski uznaje zbiór kategorii i zasad prawnych za doktrynę praktyczną, która odpowiada na pytanie: jaki powinien być świat?, a nie, jaki on jest w rzeczywistości. Mają one sens prak-

tyczny. Zostały sformułowane po to, aby sankcjonować, regulować i współtworzyć stosunki majątkowe, aby je ochraniać za pomocą przymusu materialnego o charakterze potencjalnym i rzeczywistym. Formalnoprawne pojmowanie własności cechuje skłonność do reifikacji świata, czyli redukcji wszystkich obiektów własności do rzeczy zmysłowych i niezmysłowych, np. akcji, patentów, licencji. Prawne pojęcie rzeczy jako obiektu własności ma jednak charakter formalny. Kozyr-Kowalski wysuwa zarzut, że abstrahuje ono od efektywności ekonomicznej i społecznej przedmiotu własności, jej miejsca oraz funkcji w gospodarce i pozagospodarczych strukturach społeczeństwa. Według Tittenbruna prawo na ogół sankcjonuje panujące ekonomicznie stosunki własności, ale te ostatnie rzadko odpowiadają dokładnie swoim prawnym odbiciom. Dany tytuł prawny do własności może mieć różnorodną treść ekonomiczną. Na przykład istnieje zasadnicza różnica między posiadaniem przedsiębiorstwa zyskowego, a takiego, które przynosi straty i jest niezbywalne. Prawo dzieli podmioty własności na osoby fizyczne, czyli rzeczywiste jednostki ludzkie, oraz osoby prawne, np. spółki, uniwersytety, gminy, państwo, stowarzyszenia. Kozyr-Kowalski traktuje koncepcję osoby prawnej jako fikcję myślową, która służy ujęciu różnych typów współwłasności prywatnej i wspólnej tak, jak gdyby była to indywidualna własność prywatna. Tittenbrun podkreśla, że klasyczna myśl prawnicza zatrzymuje się na poziomie jurydycznego konceptu, nie wnikając w jego ekonomiczne i społeczne znaczenie. Uznanie korporacji, jako osoby prawnej, za właściciela kapitału nie pozwala rozstrzygnąć zagadnień istotnych dla ekonomisty i socjologa, np. czy korporacja należy w równym stopniu do wszystkich akcjonariuszy, jakie jest położenie własnościowe jej zarządu i zatrudnionych w niej pracowników [Tittenbrun 1997: 153–154, 2012: 313]. W ekonomiczno-socjologicznej teorii własności pojęcie rzeczy zostaje zastąpione koncepcją środków produkcji i siły roboczej. Umożliwiają one wyodrębnienie dwóch wyjściowych typów podmiotów własności.

Materialne i intelektualne środki produkcji mogą stanowić przedmiot własności prywatnej. Według Kozyra-Kowalskiego [1999b: 123–125] jej uniwersalnym obiektem jest pieniądz. Przedmioty własności prywatnej mogą zostać przekształcone w kapitał, dzięki któremu nabywane są różnego typu środki produkcji i dobra konsumpcji luksusowej, które utrzymują wysoką cenę. W ten sposób jest on reprodukowany w celu zachowania, a przede wszystkim pomnożenia jego wartości. Nowoczesne formy własności prywatnej często występują jako współwłasność, np. spółka akcyjna.

Odrębnym typem własności jest natomiast własność osobista. Jej obiektami są dobra konsumpcyjne, które służą wyłącznie potrzebom danej jednostki i nie mogą stać się w danych stosunkach gospodarczych i społecznych przedmiotem wymiany towarowo-pieniężnej. Od własności prywatnej

różni się również własność publiczna, której obiekty pozostają poza sferą stosunków towarowo-pięniężnych, np. zabytki, parki narodowe, kościoły, terytorium danego kraju. Zachowanie różnych form własności wspólnej, w tym własności państwowej, komunalnej, gminnej wymaga narzucenia ograniczeń związanych ze sprzedażą przedmiotów własności, przede wszystkim ziemi i nieruchomości, i innych sposobów włączania ich do obrotu towarowo-pięniężnego w celu zabezpieczenia możliwości ich ekonomicznego wykorzystania przez zamieszkujące terytorium danego kraju obecne oraz przyszłe pokolenia. Warto zwrócić uwagę, że specyfika własności określanej w języku oficjalnym jako „państwowa”¹ – jako rodzaju wspólnej własności przejawia się nawet w przypadkach jej powiązania z różnymi rodzajami prywatnej własności środków produkcji. Na przykład w Polsce w wyniku zmiany ustroju polityczno-gospodarczego zakłady produkcyjne, które w sensie prawnym stanowiły własność państwową, zostały przekształcone w spółki, w których udziały stały się przedmiotem wymiany rynkowej i giełdowej. Występujące współcześnie różne formy ograniczeń związanych ze zbyciem własności, zarządzaniem, uzyskiwaniem korzyści dochodowych przez kadrę menedżerską w przedsiębiorstwach kontrolowanych przez Skarb Państwa świadczą o odmiennym charakterze własności państwowej i prywatnej.

Własność wspólna nie łączy się bezwzględnie z koniecznością równego korzystania z jej przedmiotów przez osoby uprawnione oraz ponoszenia równych tego kosztów. Andrzej Przystalski [2013: 201–202] pośród powszechnych form korzystania z własności wspólnej wyróżnia:

- powszechną formę równościową nierekompensowaną – wszyscy korzystają w tym samym stopniu, nikt nie płaci, np. publiczna edukacja podstawowa;
- powszechną formę równościową rekompensowaną – wszyscy korzystają w tym samym stopniu, płacą tyle samo;
- powszechną formę swobodną nierekompensowaną – wszyscy korzystają w różnym stopniu, nikt nie płaci, np. poruszanie się ulicami i chodnikami miast;

¹ Określenie „własność państwowa” stanowi bowiem w gruncie rzeczy wyraz prawniczego ujęcia własności; państwo jako osoba prawna, podobnie jak kościół, uniwersytet czy korporacja, może być na gruncie prawniczego pojmowania własności traktowane jako właściciel np. przedsiębiorstw, szpitali itd. Natomiast z punktu widzenia socjoekonomicznego tego rodzaju wyrażenia można w najlepszym razie traktować jako niedokładny i nieprecyzyjny sygnał rzeczywistych stosunków własnościowych ukrywających się pod tą powłoką. Jak zauważa Tittenbrun, pojęcie własności państwowej miało w różnych systemach i społeczeństwach historycznych bardzo różny sens społeczno-ekonomiczny, mogąc oznaczać własność całego narodu, posiadanie skupione w wąskich rękach elity władzy i wszystkie stany pośrednie.

- powszechną formę swobodną rekompensowaną – wszyscy korzystają w różnym stopniu, płacą odpowiednio do zakresu korzyści, np. korzystanie z wodociągów;
- powszechną formę solidarnościową – korzystają wszyscy przed przekroczeniem i po przekroczeniu pewnego wieku, np. zniżki dla młodzieży i emerytów na przejazd komunikacją publiczną lub osiągający dochody poniżej określonego poziomu, np. zapomogi.

Istnieją również ograniczone formy korzystania z własności wspólnej. W sytuacji formalnej powszechnej dostępności do jej przedmiotów i faktycznego braku możliwości lub potrzeby korzystania z nich przez część populacji, pewne kategorie jej członków mogą stać się wyłącznymi beneficjentami własności wspólnej. Przystalski dzieli je na:

- ograniczoną formę równościową nierekompensowaną – część populacji korzysta w tym samym stopniu, nikt nie płaci;
- ograniczoną formę równościową rekompensowaną – część populacji korzysta w tym samym stopniu, płacą tyle samo;
- ograniczoną formę swobodną nierekompensowaną – część populacji korzysta w różnym stopniu, np. ze ścieżek rowerowych;
- ograniczoną formę swobodną rekompensowaną – część populacji korzysta w różnym stopniu i ponosi proporcjonalnie związane z tym opłaty, np. korzystanie z płatnych miejsc parkingowych w centrum miast.

Zachowywanie formy własności wspólnej, jaką stanowi państwowa własność środków produkcji, może wiązać się z dążeniem do zapewnienia różnych typów bezpieczeństwa, np. surowcowego, energetycznego, żywnościowego członkom wspólnoty zamieszkującej dany kraj. Z tego względu przedsiębiorstwa państwowe mogą wykazywać mniejszą bieżącą efektywność ekonomiczną niż zakłady prywatne działające w tej samej branży. Utrzymywanie bezpieczeństwa wymaga często ponoszenia dodatkowych kosztów przez obywateli.

Kozyr-Kowalski [1999b: 180] wyróżnia dwie formy własności państwowej: korporalną i niekorporalną. W sferze gospodarczej korporalna własność państwowa oznacza, że państwo jest prawnym właścicielem przedsiębiorstwa. Niekorporalna własność państwa urzeczywistnia się natomiast poprzez określone powinności ekonomiczne obciążające własność prywatną i osobistą, np. podatki, składki emerytalne. Z tego względu Tittenbrun preferuje dla tej formy majątku wspólnego nazwę własności fiducjarnej lub fiskalnej. Model korporalnej i niekorporalnej własności umożliwia analizę stosunku podmiotu do przedmiotu swojego posiadania. Korporalny stosunek do własności oznacza, że właściciela łączy z nią relacja cielesno-zmysłowa. Jest to model własności najbardziej zakorzeniony w świadomości ludzi.

„Moje” jest to, czego mogę używać, dotykać, z czym mam bezpośredni kontakt. Korporalny właściciel bezpośrednio kieruje przedsiębiorstwem. Niekorporalny model własności umożliwia prawnym właścicielom, pozostając na razie na tym poziomie identyfikacji wymienionej kategorii społeczno-ekonomicznej, uzyskiwanie dochodu bez sprawowania funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie, które posiadają. Tittenbrun [2012: 412] zwraca uwagę, że termin „własność niekorporalna” oznacza również własność niezmysłową.

Można wyróżnić trzy zakresy koncepcji niekorporalnej własności. Po pierwsze, oznacza ona uzyskiwanie dochodu z obiektów własności pomimo braku tytułu prawnego, np. przychody podatkowe budżetu państwa. Po drugie, odnosi się ona do otrzymywania dochodów przez prawnych właścicieli bez konieczności wykonywania funkcji kierowniczych w przedsiębiorstwie. Po trzecie, oznacza ona posiadanie przedmiotów niezmysłowych, przede wszystkim tzw. własności intelektualnej. Polityka antyetatystyczna, eliminacji państwa z życia gospodarczego, w niewielkim stopniu narusza niekorporalną własność państwową środków produkcji, przejawiającą się w różnego typu obciążeniach podatkowych nakładanych na ich prywatnych właścicieli.

Specyficznym przedmiotem własności jest siła robocza. Kozyr-Kowalski [1999b: 120-122] określa ją jako „ogół tych zdolności i władz fizycznych i duchowych, będących częścią osobowości człowieka, które go czynią zdolnym albo niezdolnym do wykonywania pracy w ogóle albo pracy szczególnego rodzaju”. Na określenie siły roboczej polski socjolog stosuje terminy *ergodynamis* i „zdolność pracowa”. Zdaniem Kozyra-Kowalskiego [1988: 393-394] greckie pojęcie *dynamis* doskonale wyraża wiele podstawowych elementów składających się na strukturę siły roboczej. Oznacza ono potęgę, moc, wskazując na wagę takich jej składników, jak zdrowie fizyczne i duchowe niezbędne do wykonywania dowolnych rodzajów pracy. Odnosi się ono do zdolności, biegłości i sprawności, wskazując, że składnikiem siły roboczej są nie tylko wrodzone, ale również nabyte przez szkolenie, wprawę umiejętności pracownicze. *Dynamis* to również talent, sztuka, które sprawiają, że praca jednego człowieka może być wydajniejsza, sprawniejsza niż praca innych ludzi. Pojęcie to wyraża również możliwość zaistnienia czegoś, potencjalność jako przeciwieństwo aktu urzeczywistnienia, umożliwiając analizę różnic między posiadaną siłą roboczą a konkretną pracą.

Według Kozyra-Kowalskiego [1988: 572-577] towarowy charakter siły roboczej wyklucza możliwość traktowania jej jako obiektu własności osobistej. Pogląd ten wspiera stanowisko Tittenbruna, przywołane we wcześniejszych rozważaniach nad kategorią pracy, według którego częścią osobowości jest, obok siły roboczej związanej z wykonywaniem pracy, czyli działalności zarobkowej, także siła quasi-robocza, czyli ogół cech psychofi-

zycznych manifestowanych w ramach praktyk religijnych, zabawy, czytania książki itd. Z drugiej strony szczególnie cechy siły roboczej – przede wszystkim to, że nie można jej oddzielić od osoby właściciela – nie pozwalają na jej kwalifikację jako przedmiotu własności prywatnej, który funkcjonuje w wymianie towarowo-pieniężnej identycznie jak środki produkcji. Według Tittenbruna [2012: 254] stosunek między pracownikiem a właścicielem warunków pracy przypomina stosunek między właścicielem ziemi a dzierżawcą ją od niego rolnikiem, który wykorzystuje ten grunt pod uprawę. Zamiast koncepcji sprzedaży siły roboczej bardziej zasadnym określeniem jest dzierżawa siły roboczej, ponieważ jej szczególny charakter jako towaru polega na tym, że nie można jej oddzielić od osoby właściciela.

Kolejną specyficzną cechą analizowanego obiektu własności, na którą wskazuje Kozyr-Kowalski [1988: 574, 1999b: 242-244], jest to, że siła robocza nie jest wyłącznym przedmiotem własności swojego właściciela. Partycypuje on dochodowo w różnych rodzajach wspólnej własności siły roboczej, np. narodowej, klasowej, branżowej, zakładowej. Wyznaczają one jej podstawową wartość rynkową. Na przykład płaca minimalna ustanawia najniższą wartość wynagrodzenia pracowników zatrudnionych legalnie w pełnym wymiarze godzin. Partycypacja we wspólnej własności siły roboczej oznacza, że indywidualne negocjacje płacowe zaczynają się od przyjętych „z góry”, stałych stawek wynagrodzeń. Oprócz aspektów dochodowych partycypacja we wspólnej własności siły roboczej jest często warunkiem przekształcenia częściowej siły roboczej jej poszczególnych właścicieli w elementy podziału pracy i kooperacji, bez czego nie mogliby oni samodzielnie występować w procesach produkcyjnych.

W ujęciu ekonomiczno-socjologicznym można wyróżnić dwa zasadnicze typy podmiotów własności. Pierwszy stanowią prywatni właściciele środków produkcji, drugi właściciele siły roboczej. Różnicuje ich sposób oraz wysokość czerpania z niej dochodów. Podział ten wykracza poza prawne ujęcie własności. Właścicielami środków produkcji można określić wszystkie te osoby, które uzyskują zdolność do przekształcania swoich dochodów w kapitał. Przysługuje ona części prawnych właścicieli organizacji produkcyjnej, np. jej akcjonariuszom czy udziałowcom. Tego typu przekształcenia umożliwia również wysokość wynagrodzeń niektórych pracowników najemnych, np. menedżerów zajmujących wysokie stanowiska w przedsiębiorstwie. Z drugiej strony nie wszystkich prawnych właścicieli organizacji produkcyjnej można uznać za podmioty prywatnej własności środków produkcji. Ma to miejsce wtedy, gdy dochody, do których uzyskiwania upoważnia tytuł własności, nie osiągają wartości wystarczającej do ich przekształcenia w kapitał umożliwiający inwestowanie w różnego typu środki produkcji czy dobra konsumpcji luksusowej.

W przypadku właścicieli siły roboczej pozostaje ona jedynym źródłem dochodu. Jej rynkowa wartość w różnym stopniu umożliwia zaspokojenie potrzeb ich gospodarstw domowych. Nie jest natomiast wystarczająca do przekształcania w kapitał, którego zainwestowanie przynosiłoby dochody dostateczne do stałego utrzymywania się bez pracy najemnej. Właścicielami samej tylko (jeśli mowa o opozycji siła robocza – kapitał) siły roboczej pozostaje większość pracowników najemnych zatrudnionych w organizacjach produkcyjnych. Można do nich zaliczyć również znaczną część osób prowadzących tzw. indywidualną działalność gospodarczą. W tym przypadku ich zasadniczym źródłem dochodu jest własna siła robocza, zmianie ulegają natomiast formy prawne, przy użyciu których staje się ona przedmiotem wymiany rynkowej. Umowę o pracę zastępuje „praca na własny rachunek”. Jeżeli wysokość ich dochodów nie odbiega znacznie od wynagrodzeń uzyskiwanych przez większość pracowników najemnych, np. średniej płacy, to – wedle jednego stanowiska – nie można ich uznać za prywatnych właścicieli środków produkcji, którzy zdobywają i reprodukują kapitał. Mocniejszego kryterium dostarcza przyjęcie założenia, że kapitał – wbrew temu, jak na ogół się go pojmuje w ekonomii – nie stanowi zbioru rzeczy, ani nawet po prostu określonej wartości, lecz jest stosunkiem społecznym, zawiązanym między właścicielem środków produkcji a siłą roboczą zatrudnianą w celu uruchamiania tych środków. Z tego punktu widzenia gros chłopstwa pracującego na roli samodzielnie lub co najwyżej przy pomocy członków rodziny nie kwalifikuje się jako kandydaci na kapitalistów. Z drugiej strony, brak zatrudniania cudzej siły roboczej w pewnych sytuacjach nie musi wykluczać jednostki z pozycji właściciela kapitału, a nie wyłącznie własnej siły roboczej. Rozwój rynku finansowego zdemokratyzował i rozpowszechnił możliwości dostępu do różnego typu form i instrumentów służących lokowaniu i potencjalnemu pomnażaniu pieniądza, np. lokat bankowych, polis ubezpieczeniowych, jednostek uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych. W tym przypadku, co uwzględniła Tittenbrun w wielu swoich analizach, znaczenia nabiera odróżnienie oszczędności jako środków pieniężnych, których źródłem jest rynkowa wymiana siły roboczej przez jej posiadacza i które w różnym zakresie umożliwiają jej reprodukcję, od kapitału rozumianego jako zasób pieniężny, za który jego właściciele mogą nabyć środki produkcji generujące dla nich dochód.

Koncepcja strategii dochodowej firmy jako takiej, realizowanej operacyjnie przez zarząd pod nadzorem rady nadzorczej/dyrektorów jako organu akcjonariuszy zakłada, że wywierają oni zasadniczy wpływ na cel funkcjonowania firmy, jakim jest w obecnym kapitalizmie dążenie do maksymalizacji tzw. wartości dla akcjonariuszy. Inna sprawa, że fakt oddzielenia prawnych właścicieli od bezpośredniego zarządzania spółką akcyjną, jak to

się ma najczęściej we współczesnym kapitalizmie giełdowym, wprowadza znaczne modyfikacje do pierwotnego obrazu, gdyż zarządcy, teoretycznie powołani do realizowania interesów akcjonariatu, mają własne interesy i funkcje celu, które im się udaje realizować, a w każdym razie wymagają one świadomego działania ze strony pryncypałów mających tym samym do czynienia z kosztami agencji. Natomiast w szerszym ujęciu strategiami dochodowymi w organizacji produkcyjnej można określić dążenie właścicieli środków produkcji i siły roboczej do maksymalizacji i zabezpieczenia uzyskiwanych dzięki nim korzyści finansowych. Strategia ta wyznacza granice ich inwestycji i konsumpcji. Można wyróżnić następujące typy strategii dochodowych:

1. Strategię reprodukcji prostej lub rozszerzonej własności siły roboczej, która polega na utrzymywaniu zdolności do pracy w celu zaspokojenia potrzeb gospodarstwa domowego. Realizują ją przede wszystkim pracownicy najemni, dla których jest ona jedynym dostępnym źródłem dochodu. Własna siła robocza stanowi również podstawę utrzymania osób prowadzących tzw. indywidualną działalność gospodarczą, których zyski nie są wystarczające do dalszego rozwoju firmy poprzez zatrudnienie pracowników najemnych. Wśród składników wynagrodzenia największe szanse na realizację strategii dochodowej stwarza płaca zasadnicza. Na rynku konsumpcyjnym sprzyja jej polityka niskich cen.

2. Strategię reprodukcji prywatnej własności kapitału, która polega na uzyskiwaniu dochodu poprzez jego inwestowanie w różne typy środków produkcji oraz dobra luksusowe o właściwościach tezauryzacyjnych. Ich właściciele pomnażają kapitał pieniężny bez wykonywania pracy najemnej. Przedmioty prywatnej własności mogą wejść do obrotu rynkowego poprzez sprzedaż, dzierżawę, zastaw. Jest to zasadnicza cecha odróżniająca ją od własności osobistej i publicznej.

Realizacja strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału może wiązać się z zarządzaniem organizacją produkcyjną przez właściciela. Nie jest to jednak niezbędny warunek uzyskiwania dochodu z zainwestowanego kapitału. Akcjonariusze mogą otrzymywać dywidendę oraz wykorzystywać zysk kapitałowy, sprzedając posiadane akcje. Nie wszyscy z nich stają się prywatnymi właścicielami środków produkcji. Na przykład, jeżeli wysokość dywidendy i zysku kapitałowego z akcji nie przekracza przeciętnej wartości dochodów uzyskiwanych z pracy najemnej w danym okresie, to stanowi ona jedynie dodatek do wynagrodzenia, którego podstawą jest własna siła robocza ich posiadacza.

Wśród strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału można wyróżnić jej czysto własnościowy typ oparty na dywidendzie i zysku kapitałowym z akcji. Jej odmianą jest typ własnościowo-płacowy, w którym dominu-

jący pakiet akcji spółki stwarza ich posiadaczowi możliwość korzystania, oprócz dywidendy i zysku kapitałowego, z systemu wynagrodzeń w spółce z tytułu zajmowania stanowiska w jej zarządzie czy radzie nadzorczej. Realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału mogą służyć różne formy redukcji kosztów zatrudnienia pracowników najemnych. Inwestowanie przez prywatnych właścicieli kapitału pieniężnego w dobra luksusowe trwałego użytkowania, które w długim okresie utrzymują wysoką cenę, stwarza szansę ochrony posiadanej przez nich realnej siły nabywczej.

3. Strategię przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność kapitału polegającą na uzyskiwaniu dostępu do źródeł utrzymania, które trwale zastępują dochody otrzymywane za wykonywanie pracy najemnej. Jej realizację zapewnia wynagrodzenie pracownika, którego wartość pozwala na wypełnienie dwóch funkcji. Pierwsza polega na zaspokojeniu krótko- i długookresowych potrzeb jego gospodarstwa domowego. Druga umożliwia inwestowanie w różne rodzaje środków produkcji czy dobra konsumpcji luksusowej przynoszące dochody. Dostęp do tego typu strategii dochodowej uzyskują najemni zarządcy organizacji produkcyjnej, których wynagrodzenia znacząco przewyższają zarobki pozostałych pracowników najemnych. Zwiększają oni możliwości realizacji takiej strategii, podejmując różnego rodzaju działania, stosując różne typy sankcji w stosunku do akcjonariuszy, pracowników i konsumentów.

1.2. Stosunki kontraktowe w organizacji produkcyjnej

Drugim narzędziem zastosowanym w badaniu organizacji produkcyjnych jest teoria systemu społecznego Talcotta Parsonsa i oparty na niej model analizy stosunków kontraktowych. W pracy *Economy and Society. A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, napisanej wspólnie z Neilem Smelserem, amerykański socjolog wyodrębnia firmę jako podstawową jednostkę systemu produkcji. Stanowi ona typ organizacji, definiowanej przez nich jako utrzymujący swoje granice system działania zbioru jednostek, w której członkostwo jest określone przez zobowiązania kontraktowe wyznaczające im dany rodzaj i poziom dokonań. Dysponuje ona powierzonymi jej kontraktowo przedmiotami posiadania jako ułatwieniami dla swojego funkcjonowania. Podstawowy typ kontraktów stanowią umowa o pracę i kontrakt inwestycyjny [Parsons, Smelser 1957: 113].

Parsons w pracy *Structure and Process in Modern Societies* nadaje dwojakie znaczenie pojęciu organizacji. W pierwszym, „węższym”, pokrywa się ono z rozumieniem Alfreda Marshalla i koncepcją przedsiębiorczości Josepha Schumpetera. Trzeba jednak zauważyć, że pojęcie organizacji w teorii Mars-

halla budzi sporo kontrowersji. Parsons zmierza w kierunku tych interpretacji, w których organizacja oznacza metody łączenia trzech tradycyjnych czynników wytwórczych: pracy, ziemi i kapitału. O doborze tych metod decydują przedsiębiorcy, którzy na miarę swej wiedzy i umiejętności zestawiają je, aby najefektywniej dostarczać konsumentom dobra i usługi [por. Dzionek-Kozłowska 2007: 198–199]. Mniej dyskusyjne jest natomiast odwołanie się Parsonsa do pojęcia funkcji przedsiębiorcy Schumpetera [1995: 170], który definiował ją jako:

(...) reformowanie lub rewolucjonizowanie wzorca produkcji poprzez wykorzystywanie nowych pomysłów czy – ogólnie mówiąc – nie rozpoznanej dotąd technicznej możliwości produkcji nowego towaru lub wytwarzania znanego towaru za pomocą nowych metod, poprzez udostępnienie nowych źródeł podaży surowców lub nowych rynków zbytu dla wytwarzanej produkcji poprzez zmiany organizacyjne w przemyśle itd.

W drugim, „szerszym” znaczeniu Parsons określa organizację jako szczególny typ systemu społecznego, w pierwszym rzędzie zorientowany na osiągnięcie określonego celu. Amerykański socjolog dokonuje przejścia między jednym a drugim znaczeniem, określając organizację w „węższym” sensie jako funkcję kombinacji czynników produkcji, która ułatwia efektywne osiągnięcie celów firmy, czyli organizacji w „szerszym” znaczeniu. Organizacja czynników produkcji wykracza poza rutynowe sposoby ich powiązania. Jej wprowadzenie pociąga za sobą konieczność dostosowania wzorów funkcjonowania firmy. Organizacja jako innowacja odgrywa zasadniczą rolę w stadium założycielskim firmy. Jest również istotna na dalszych etapach jej funkcjonowania, gdy rutynowe sposoby rekrutacji siły roboczej czy zabezpieczenia finansowego firmy są nieprzystosowane do sytuacji [Parsons, Smelser 1957: 65–66; Parsons 1965b: 17–28].

Kontrakt stanowi centralną instytucję układu gospodarczego [Parsons 1965b: 144]. Parsons i Smelser [1957: 102] pod pojęciem instytucji rozumieją sposoby, poprzez które wzory wartości – powszechne w kulturze danego systemu społecznego – są integrowane z konkretnymi działaniami jego jednostek w ich wzajemnej interakcji poprzez określenie oczekiwań w stosunku do pełnionej przez te jednostki roli i organizację ich motywacji. Parsons i Smelser [1957: 106] wyróżniają trzy podstawowe instytucje gospodarcze: kontrakt, własność i zawód. Instytucje kontraktu podporządkowane są wszelkie relacje wymiany rynkowej. Amerykańscy socjologowie wyróżniają jej dwa podstawowe przedmioty: dobra i świadczenia. Pierwsze określają jako obiekty materialne, które posiadają wartość ekonomiczną, i które mogą być kontrolowane przez aktorów dla celów produkcyjnych lub innego rodzaju za pomocą instytucji własności. Drugie stanowią dokonania indywi-

dualnych lub kolektywnych aktorów i posiadają również wartość ekonomiczną. Reguluje je instytucja zawodu.

Parsons i Smelser [1957: 104–105] wyróżniają dwa wymiary stosunku kontraktowego. W pierwszym jest to proces przetargu (*process of bargaining*) w celu osiągnięcia korzyści, w którym każda ze stron, kierując się partykularnymi celami i interesami, zajmując pozycję, która zapewnia szczególną przewagę lub oznacza niekorzystne położenie, szuka sposobności do zawarcia najlepszej możliwej transakcji. Kontrakt zapewnia jednostkom i kolektywom wolność zawierania porozumień dotyczących wymiany dóbr i pieniędzy oraz nakładania wzajemnych zobowiązań do przyszłych dokonań [Parsons 1965b: 144].

Drugi wymiar stosunku kontraktowego obejmuje społecznie nakazane i sankcjonowane reguły, którym podporządkowany jest proces przetargu. Mogą one mieć zarówno formalny i nieformalny charakter. Reguły są w dużej mierze niezależne od szczególnej pozycji stron kontraktu i oferowanych czynników produkcji.

Parsons i Smelser przywołują w tym kontekście tezę Émile'a Durkheima, który w swoim dziele *O podziale pracy społecznej*, w iście dialektycznym duchu stwierdza, że w umowie nie wszystko jest umowne [1999: 269–274]. Wszędzie tam, gdzie istnieje umowa, podlega ona regulacji, która jest zawsze dziełem społeczeństwa, a nie poszczególnych ludzi. Parsons i Smelser [1957: 105] określają to podejście jako analizę „pozakontraktowych” elementów kontraktu. Precyzyjniej można jednak nazwać je „pozaprzetargowymi” elementami kontraktu, które nie podlegają negocjacom. Jak by jednak nie nazwać danego zjawiska, z socjologicznego punktu widzenia, przyjmowanego zarówno przez francuskiego klasyka, jak i amerykańskiego socjologa (który też się już pozycji klasyka nauk społecznych dopracował), umowa nie daje się objaśnić w kategoriach indywidualizmu metodologicznego, stanowiącego powszechne stanowisko epistemologiczne w teorii ekonomii neoklasycznej, gdyż musi ono uwzględnić jej społeczne uwarunkowania. Niezależnie od zastrzeżeń, które można wysuwać wobec Parsonsowskiego sposobu ujmowania relacji między tym co socjologiczne, a zwłaszcza makrosocjologiczne a ekonomiczne, wyróżnia się on oryginalnym podejściem do sposobu budowania i przedstawiania własnego stanowiska teoretycznego. Parsons czyni to w przemyślny sposób: śledząc odpowiedzi udzielane w historii myśli społecznej na pytanie o podstawy ładu społecznego, konstruuje ciąg koncepcji, w jakim znajdują się m.in. Durkheim, Max Weber, Alfred Marshall, a którego ukoronowanie stanowi własna, Parsonsowska teoria roli systemów wartości i norm w życiu społecznym. Tym samym Parsons nie tylko napisał wyróżniającą się pracę doktorską, ale uwiarygodnił własne stanowisko teoretyczne, przedstawiając je jako kolejne ogniwo w łańcuchu gigantów myśli.

Według Parsonsa [1965b: 178–179] stosunek kontraktowy to coś więcej niż doraźne porozumienie. Obejmuje on społecznie zdefiniowane oczekiwania i normy, które określają, jaki rodzaj porozumienia może zostać zawarty, jakie środki zostaną użyte dla ochrony wyrażenia zgody przez strony, w jaki sposób interes „strony trzeciej” może wpływać na porozumienie, co robić, gdy jedna ze stron nie wypełni swoich zobowiązań.

Parsons [1965b: 145] wyróżnia trzy ogólne zasady prawne, które wyznaczają „pozakontraktowe” elementy kontraktu. Pierwsza to wolność jednostki, której kontrakt nie może ograniczać przez jakąś formę „mimowolnego niewolnictwa”. Druga nakłada restrykcje na zawieranie porozumień na skutek oszustwa i przymusu (jeśli ktoś chciałby jeszcze jakiegoś dowodu aktualności Parsonsofskiej myśli, co stwierdzamy w nawiązaniu do wcześniejszych spostrzeżeń, to warto zwrócić uwagę na prekursorstwo tej idei wobec koncepcji oportunistu itp. laureata Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii, Olivera E. Williamsona). Trzecia zasada ogranicza rujnujące zobowiązania stron, jeśli ich skutków nie można było przewidzieć w czasie zawierania porozumienia.

Specyfika podejścia Parsonsa tkwi w zastosowaniu teorii systemu społecznego do analizy kontraktu. Stosunek kontraktowy polega na wymianie wkładów i wytworów². Wymiana ta spełnia funkcje osiągnięcia celu, adaptacyjną, integracyjną i utrzymania wspólnych wartości (ta ostatnia jest również określana jako funkcja utrzymania wzoru i usuwania napięć). W pracy *Economy and Society* zostaje wprowadzona typologia zgeneralizowanych zdolności kontrolowania zachowań stron kontraktu [Parsons, Smelser 1957: 46–51, 111; Parsons 1975: 219–223].

Parsons rozwija ją następnie w koncepcję zgeneralizowanych środków wymiany (*generalized media of interchange*), takich jak: pieniądź (*money*), władza (*power*), wpływ (*influence*) i zaangażowanie w wartości (*value-commitment*). Ich stosowanie opiera się na różnego rodzaju sankcjach. Victor Lidz [2001: 141, 144], badacz spuścizny amerykańskiego socjologa, określa tę koncepcję jako jedną z głównych innowacji teoretycznych stworzonych przez Parsonsa w późnym okresie twórczości. Lidz podkreśla przełomowe znaczenie artykułu *On the Concept of Political Power*, opublikowanego w 1963

² Ta konkretna koncepcja Parsonsa należy, zdaniem Jacka Tittenbruna, do najbardziej płodnych elementów jego globalnego systemu teoretycznego. Jej źródło stanowi, wedle wszelkiego prawdopodobieństwa, identycznie się nazywająca *input-output analysis* amerykańskiego ekonomisty pochodzenia rosyjskiego W. Leontiefa, która z kolei genetycznie wywodzi się z tablic obrotu kapitału między działami gospodarki skonstruowanymi przez Karola Marksa w *Kapitale*, dla której to idei jeszcze dalej idącej inspiracji można poszukiwać w tablicach ekonomicznych, cenionego przez Marksa czołowego ekonomisty szkoły fizjokratycznej, F. Quesnaya.

roku, w którym została wprowadzona koncepcja władzy pełniącej, analogicznie jak pieniądz, funkcję środka wymiany. Parsons w późniejszych pracach przeprowadza analizę wpływu i zaangażowania w wartości [Parsons 1969abc; por. Ziółkowski 2000].

Parsons wyróżnia sankcje pozytywne i negatywne umożliwiające kontrolę sytuacji, w której znajduje się obiekt poddany ich oddziaływaniu (*situational channel*) oraz kształtujące jego intencje (*intentional channel*). Jednostki i kolektywy posługują się nimi jako podmioty (ego) w stosunku do obiektów swojego działania (alter). Sankcje sytuacyjne oznaczają takie sposoby kontroli nad sytuacją, które zwiększają prawdopodobieństwo, że obiekt będzie działał zgodnie z oczekiwaniami podmiotu. Podmiot, stosując sankcje intencjonalne, posługuje się symbolami, które są znaczące dla obiektu. W ten sposób dąży do uzyskania zgodności między swoimi oczekiwaniami a intencjami drugiej strony. Sankcje pozytywne zobowiązują podmiot do określonego wkładu na rzecz obiektu działania. Z kolei sankcje negatywne są środkiem prewencji; jeśli są efektywne, żadne dalsze działania nie są potrzebne [Parsons 1969a: 411–413, 1969b: 363–364, 1969c: 448].

Wspomniana wyżej przełomowość koncepcji symbolicznych środków wymiany międzysystemowej może być pojmowana dwojako. Po pierwsze, w wewnętrznym kontekście twórczości Parsonsa, gdzie wielokrotnie była ona z powodzeniem wykorzystywana w różnego rodzaju rozważaniach i analizach. Po drugie, owa koncepcja to jeden z dowodów wpływów, jakie myśl Parsonsa wywarła na twórczość innych myślicieli. W tym wypadku dotyczy to autorów tak znanych i wybitnych, jak Jürgen Habermas i Niklas Luhmann, którzy podchwycili koncepcję Parsonsa, modyfikując ją nieco w kontekście własnych systemów teoretycznych. Tittenbrun [2011b] podkreśla, że wraz z nią przejęli oni w dużej mierze formalizm w podejściu do szeregu kwestii epistemologicznych. W kontekście omawianej teorii przejawia się on w szczególności w schematyczno-dogmatycznym ujęciu poszczególnych środków wymiany symbolicznej, które Parsons uważa za przynależne do jednej rodziny, jako mające wspólne atrybuty wywodzące się w ostatniej instancji z języka – tego zasadniczego mechanizmu komunikowania symbolicznego. Tittenbrun w obszernej analizie wykazuje krok po kroku, że o żadnych analogiach nie może tu być mowy; np. na czym miałyby polegać teauzyzacja władzy? A jak rozumieć jej obrót, w odróżnieniu od obiegu pieniądza? I tak dalej. Z tego punktu widzenia powyższa pozytywna ocena wydaje się, delikatnie stwierdzając, nieco przesadzona. Co nie znaczy, że fragmenty omawianej koncepcji Parsonsa nie dają się wykorzystywać niezależnie od pozostałych części dorobku autora *The Social System*, który przy wszystkich swoich zasługach jest jednakże obciążony pierwotnym grzechem formalizmu.

Marek Ziółkowski [2000] zwraca uwagę, że zarzut formalizmu i posługiwania się analogiami, określany izomorfizmem przez analogię (*analogic isomorphism*), bez prób wyjaśnienia przyczynowego jest dość powszechnie stawiany Parsonsowi. Skłonność do ujmowania wszystkich dziedzin rzeczywistości społecznej za pomocą takich samych pod względem formalno-strukturalnym modeli zapewnia formalną elegancję i jest próbą realizacji ideału jednej ogólnej nauki społecznej, jednak budzą one rozmaite wątpliwości i kontrowersje merytoryczne, z trudem poddając się weryfikacji empirycznej. Zgadzając się z tym stanowiskiem, sądzimy, że w ramach „odczarowywania” Parsonsa warto mimo wszystko podjąć próbę zastosowania jego narzędzi teoretycznych do analizy rzeczywistych zjawisk i procesów, zwłaszcza tych gospodarczych.

Powracając do zastosowania podstawowego Parsonskiego schematu funkcjonalnego do analizy kontraktu, funkcja osiągania celu w stosunku kontraktowym umożliwia stronom kontraktu uzyskiwanie korzyści poprzez wymianę dóbr, usług, wartości kulturowych. Prowadzi ona do wytworzenia zdolności do kontrolowania zachowań za pomocą sankcji pieniężnych, którą Parsons i Smelser [1957: 48, 108] określają mianem bogactwa (*wealth*). Cechuje je najwyższy stopień generalizacji, co w systemie pojęciowym Parsonsa oznacza możliwość zastosowania go do najrozmaitszych celów. Bogactwo organizacji produkcyjnej wyznacza wysokość i strukturę dochodów przypadającą stronom kontraktu. Sankcje pieniężne stanowią pozytywne sankcje sytuacyjne. Są one środkiem, poprzez który podmiot nagradza działanie obiektu zgodne ze swoimi oczekiwaniami. Prowadzą one do zmiany sytuacji obiektu, którą podmiot postrzega jako korzystną dla siebie. Pozytywne sankcje sytuacyjne można określić jako sankcje nagradzające [Parsons, 1969b: 363].

Na przykład w umowie o pracę bezpośrednim celem pracownika jest uzyskanie dochodu w postaci płacy. Z drugiej strony jego wkładem w bogactwo organizacji produkcyjnej jest wykonywanie czynności zgodnie z ustaleniami kontraktowymi. Z kolei w kontrakcie inwestycyjnym inwestor dokonuje wkładów kapitałowych, oczekując w zamian ochrony swojej własności i potencjalnego wzrostu jej wartości poprzez procent i inne formy dochodu [Parsons, Smelser 1957: 114–129].

Funkcja adaptacyjna w stosunku kontraktowym polega na dostosowaniu się jego stron do warunków ograniczających, narzucanych przez otoczenie. Jednostka angażuje się w kontrakt jako członek kolektywu, który ma dla niej dominujące znaczenie i którego interesy musi brać pod uwagę. Z drugiej strony osiągnięcie celu kontraktowego wymaga dostosowania się do ograniczeń narzucanych przez drugą stronę. Funkcja adaptacyjna prowadzi do uzyskania zdolności do kontrolowania zachowań, którą Parsons i Smelser

[1957: 48, 108] określają mianem władzy. Zabezpiecza ona dotrzymanie wiążących zobowiązań, służących do osiągnięcia celów w systemie kolektywnej organizacji [Parsons, 1969b: 361]. Ich egzekwowanie odbywa się za pomocą negatywnych sankcji sytuacyjnych, np. przymusu. Według Parsonsa [1969b: 363–364] ma on na ogół charakter potencjalny. Funkcjonuje jako groźba, która skłania obiekt do działań zgodnych z oczekiwaniami podmiotu. W tym sensie, jak widzimy, Parsonsowska koncepcja władzy nie jest odległa od ujęcia Weberowskiego, w jakim podkreśla się, że władza polega na przeprowadzeniu swej woli nawet wbrew woli poddanego jej podmiotu. Zastosowana prowadzi do niekorzystnej dla obiektu zmiany sytuacji. Negatywne sankcje sytuacyjne można określić jako sankcje karzące.

Na przykład pracownik, wkraczając w stosunki kontraktowe, jest członkiem szerszego kolektywu. Stanowi go gospodarstwo domowe, do którego należy. Parsons i Smelser [1957: 114–123] określają je jako „trzecią stronę” umowy o pracę, z którego interesami musi liczyć się pracownik jako jego reprezentant. Po raz kolejny obserwujemy zatem w działaniu, nie tylko w deklaracjach, krytykę indywidualizmu metodologicznego obiegu ekonomicznej, jakiemu Parsons przeciwstawia swoje *par excellence* socjologiczne ujęcie, które, dodajmy, we właściwy sposób ujmując, stanowiący dla niektórych nieprzekraczalną barierę, problem relacji między mikro- a makrostrukturami społecznymi, pokazując, jak płynne jest przejście pomiędzy poszczególnymi poziomami analizy. Ten wymóg adaptacji pracownika pociąga za sobą określone skutki w umowie o pracę. Z rolą zawodową wiąże się oczekiwanie stałej płacy, która stanowi podstawę uzyskiwania kredytu przez gospodarstwo domowe, do którego należy pracownik. Wymóg adaptacji nakłada na niego zobowiązanie do akceptacji władzy i odpowiedzialności wykonawczej w stosunku do firmy. Jest ono egzekwowane poprzez „prawa do interwencji”, aż do odmowy dalszego zatrudnienia. Stanowią one formę władzy, która obejmuje również kontrolę długoterminowych interesów gospodarstwa domowego pracownika. Przy czym Parsons podkreśla, co byłoby dziwne u prawnicowego myśliciela, za jakiego w oczach wielu nadal uchodzi, że idzie tu o interwencję w podstawy bytu gospodarstwa domowego, rodziny, czyli koniec końców tej *par excellence* konserwatywnej instytucji.

Według Parsonsa i Smelsera [1957: 143–152] rynek pracy o niskim poziomie technicznej kompetencji i niskim stopniu odpowiedzialności organizacyjnej jest bardzo podatny na działanie „prawa do interwencji”, jakie stanowi zwolnienie pracownika. Mniejszy stopień zagrożenia występuje natomiast na rynku świadczeń kierowniczych i profesjonalnych, który obejmuje menedżerów, inżynierów i prawników zatrudnionych w organizacjach produkcyjnych. Cechuje ich wysoki stopień odpowiedzialności organi-

zacyjnej względem firmy. Ich pozycja i władza przekłada się na wyższy, niż w przypadku robotników i pozostałych pracowników najemnych, poziom zabezpieczenia własnego gospodarstwa domowego i wyższy stopień akceptacji przez firmę. Są oni mniej narażeni na zwolnienie w przypadku zastoju w interesach, posiadają większe zasoby dla zabezpieczenia swojej rodziny w trudnych okresach. Największym zagrożeniem dla gospodarstwa domowego jest ich śmierć lub kalectwo. I ten fragment rozważań z *Economy and Society* ukazuje nam Parsonsa od niebanalnej strony, wyczulonego na podziały społeczne występujące na szczeblu przedsiębiorstwa; mówiąc wprost, bez użycia tej nazwy, amerykański socjolog przeprowadza doskonałą analizę klasową położenia różnych kategorii pracowników korporacji, której aktualność może potwierdzić choćby ostatni kryzys ekonomiczny i następująca po nim tzw. wielka recesja, koszty której – m.in. w postaci utraty pracy – rozłożyły się bardzo nierównomiernie wśród poszczególnych klas i stanów społeczeństwa.

Z kolei inwestor musi dostosować się do kontekstu organizacyjnego. Parsons i Smelser [1957: 123–129] wyróżniają jego dwa wymiary. Pierwszy dotyczy pozycji inwestora wewnątrz firmy i adaptacji do polityki prowadzonej przez zarząd. Parsons i Smelser podkreślają znaczenie „ciągłości” (*continuing*) wpisanej w rolę inwestora, który – zanim podejmie decyzję o wycofaniu się z inwestycji – musi rozważyć wszystkie konsekwencje. Jego wkład w system władzy, np. spółki akcyjnej, może polegać również na przeniesieniu odpowiedzialności organizacyjnej na najemnych zarządców. Drugim, zewnętrznym wymiarem kontekstu organizacyjnego jest komórka pokrewieństwa, do której należy inwestor i jej konsumpcyjne wymagania. Może on również reprezentować interesy prywatnych organizacji korporacyjnych: kompanii ubezpieczeniowych, związków zawodowych, uniwersytetów, jak również agencji rządowych. Wyznaczają one granice wolności inwestora jako ich reprezentanta, standardy bezpieczeństwa inwestycji, których musi on dotrzymać, jego odpowiedzialności w przypadku strat. Również i ten fragment ujęcia Parsonsa i Smelsera zasługuje na jak najdalszą aprobatę; wychodząc od pojedynczej funkcji ekonomicznej, tak zdawałoby się pospolitej jak inwestor, socjologowie amerykańscy potrafią przedstawić rozgałęzienia prowadzące od niej w różne strony systemu społecznego, ponownie ukazując płodność i praktyczną potrzebę analizy wieloszczeblowej, nieograniczającej się do jednego np. makro- czy mikropoziomu.

Funkcja integracyjna polega na powściągnięciu rozkładowych tendencji zachowania dewiacyjnego lub nadawaniu im odmiennego kierunku, tworzeniu warunków harmonijnej współpracy między stronami stosunku kontraktowego [Parsons, Smelser 1957: 49]. Ten typ zdolności kontrolowania zachowań w organizacji produkcyjnej Parsons określa mianem wpływu. Jest

on wywierany za pomocą pozytywnych sankcji intencjonalnych. Służą one do przekonania obiektu, że działanie zgodne z oczekiwaniami podmiotu zapewni mu osobistą pomyślność. I znowu, jakie obiekcje nie byłyby przez nas zgłaszane powyżej w stosunku do zasad budowy teorii mediów symbolicznej wymiany, już wtedy podkreślano, że nie wyklucza to akceptacji poszczególnych rozwiązań. Tak też samo przez się odróżnienie wpływu od władzy jako różnych zjawisk społecznych i mechanizmów osiągania celu przez jednostki oraz grupy społeczne jest niewątpliwie sensowne, choć zapewne można by dyskutować nad szczegółowym ujęciem danej kategorii pojęciowej. Parsons wywieranie wpływu nazywa perswazją. Jednostka, na skutek otrzymanych informacji, a nie narzuconych okoliczności zewnętrznych, podejmuje decyzję zgodną z zamierzeniami podmiotu, uznając ją za właściwą dla siebie.

Parsons odróżnia wpływ od władzy. Jednostka dzierżąca władzę jest upoważniona do tego, aby w określonych granicach podejmować decyzje, które są wiążące nie tylko dla niej samej, lecz dla danego kolektywu. Z kolei wywieranie wpływu wymaga uzasadnienia swojego stanowiska poprzez odwołanie się do norm, które są traktowane jako wiążące dla obu stron. Parsons wskazuje na reputację jako szczególnie istotną kategorię, służącą uzasadnieniu wywieranego wpływu. Ta sama wypowiedz będzie miała większe znaczenie, jeśli pochodzi od osób cieszących się większą reputacją pod względem posiadanych kompetencji, solidności, oceny sytuacji niż w przypadku osób tych właściwości pozbawionych. Według Parsonsa zdolność do uzasadnienia wywieranego wpływu w największym stopniu przypada tym, którym przysługuje „powiernicza³ odpowiedzialność”. Parsons traktuje ją jako odpowiednik finansowej władzy otwierania kredytu. Wpływ wywierany za pomocą informacji może służyć budowaniu poczucia przynależności i lojalności wśród konsumentów, zwiększyć zaangażowanie pracowników w pełnione role zawodowe, przekonywać inwestorów do przyjmowania określonych strategii inwestycyjnych [Parsons 1969a: 415–419, 1969b: 364]. Pozytywne sankcje intencjonalne można określić mianem sankcji nakłaniających.

Na przykład informacja o dodatkowych świadczeniach w firmie może zwiększać zaangażowanie pracownika wykraczające poza ściśle określone wymogi zawodowe. Wkładem inwestora w możliwość wywierania na niego wpływu jest zaufanie w wiarygodność informacji podawanych przez zarząd organizacji produkcyjnych. Jego brak rodzi panikę rynkową [Parsons, Smelser 1957: 114–129]. I w tym miejscu stosowny jest zapewne komentarz: jak

³ W późniejszym okresie Parsons przemianował nawet podsystem integracyjny w swoim generalnym systemie społecznym na system powierniczy.

widać z tego przeglądu, Parsons i Smelser zajmują się w swojej pracy praktycznie wszystkimi ważniejszymi zjawiskami i procesami gospodarczymi, jakie mogłyby przyjść na myśl. I niezależnie od zastrzeżeń, jakie można żywić wobec takich lub innych specyficznych ujęć autorów, wszechstronność ich perspektywy – w dobie wąskich specjalizacji i gubienia z oczu szerszego punktu widzenia – zasługuje na najwyższe uznanie. Ponadto w konkretnym kontekście obserwacja Parsonsa i Smelsera wydaje się niezwykle trafnie ukazywać taką cechę rynków finansowych, jaką stanowi ich uzależnienie od mechanizmów psychospołecznych. Parsons i Smelser wypowiadają się zgryźliwie o sławetnym modelu *homo oeconomicus*, racjonalnego podmiotu powodowanego interesem własnym, który – mimo jego krytyki – okazuje się trudny do wykorzenia z myślenia ekonomistów. Funkcjonowanie giełdy może dostarczać szczególnie plastycznego świadectwa bankructwa myślowego tego racjonalistycznego schematu; już znacznie bliższy prawdy okazałby się jeden z mistrzów Parsonsa, John Maynard Keynes, uparcie mówiący o „zwierzęcych pasjach” rządzących decyzjami i postępowaniem uczestników rynków finansowych. Współcześnie, znacznie bardziej realistyczny obraz niż ekonomia neoklasyczna usiłuje przedstawić tzw. ekonomia behawioralna [por. obszerną charakterystykę tych i innych kierunków ekonomii w: Tittenbrun 2012].

Funkcja utrzymania wzoru polega na dostosowaniu działań stron w stosunku kontraktowym do wspólnego systemu wartości. W swojej teorii Parsons [1969b: 364, 1969c: 448–449] określa ten typ zdolności kontrolowania zachowań mianem zaangażowania w wartości. Jest ono utrzymywane za pomocą negatywnych sankcji intencjonalnych. Podmiot przekonuje obiekt, że niezgodność jego działania z oczekiwaniami może przynieść szkodę interesom, w które obiekt jest osobiście zaangażowany. W przypadku braku zgodności podmiot może odwołać się do dezaprobaty działań obiektu. Negatywne sankcje intencjonalne można określić jako sankcje powstrzymujące.

Na przykład wspólną wartością może stać się reputacja w otoczeniu. Dążąc do jej utrzymania, kierownictwo firmy czuje się zobowiązane do dobrej zapłaty, tak aby jej pozycja prestiżowa przekładała się na prestiż jej pracowników. Z drugiej strony, dobra reputacja rodziny w społeczeństwie nakłada na jej zatrudnionych członków, szczególnie tego, który pełni rolę męża i ojca⁴, zobowiązanie sumiennego wykonywania swojej pracy i jej doceniania nie tylko ze względu na wynagrodzenie. Wspólną wartością może stać

⁴ Tylko dla porządku zaznaczamy, że na pracy Parsonsa i Smelsera nieuniknione piętno wywarł oczywiście określony czas historyczny, w którym powstała. W latach 50. ubiegłego stulecia tradycyjny model rodziny z mężczyzną jako jej „głową” funkcjonował jeszcze na zasadach niepodważalnego aksjomatu [por. Ziółkowski 1979].

się wydajność produkcyjna. Kierownictwo firmy dąży do jej podniesienia. Z kolei, odpowiedzialność inwestora nie ogranicza się wyłącznie do danej firmy, ale jest odpowiedzialnością publiczną związaną z posiadaniem i zarządzaniem kapitałem w celu zwiększenia efektywności produkcji [Parsons, Smelser 1957: 114–129].

Wymiana wkładów i wytworów między stronami służąca wypełnieniu funkcji osiągnięcia celu, adaptacyjnej, integracyjnej i utrzymania wzoru w stosunku kontraktowym powinna umożliwiać uzyskanie stanu równowagi. W teorii Parsonsa jest to podstawowy warunek funkcjonowania każdego systemu społecznego. Stan równowagi oznacza po pierwsze, że wszystkie strony osiągają swoje cele kontraktowe (G). Po drugie, ich realizacja nie jest zagrożona przez negatywne sankcje sytuacyjne stosowane przez jakiegokolwiek z uczestników (A). Po trzecie, strony kontraktu nie są narażone na negatywne konsekwencje asymetrii informacyjnej (I). Po czwarte, partnerzy realizują wspólne wartości, aby utrzymać ciągłość stosunku kontraktowego (L).

Można wyróżnić również stan niestabilnej (*unstable*) czy inaczej ruchomej (*moving*)⁵ równowagi [Parsons, Smelser 1957: 248; Parsons 1951: 481]. Wprowadzenie tego pojęcia to kolejne świadectwo nie tylko werbalnego przewyższenia przez Parsonsa poddawanych przez niego krytyce wad stylu teoretyzowania właściwego ekonomii konwencjonalnej – powyższa kategoria niewiele ma wspólnego z ekonomią głównego nurtu, a znacznie więcej z ekonomią austriacką z jednej strony oraz marksowską z drugiej. Parsons w swoich późniejszych pracach rozwija koncepcję ruchomej równowagi, stosując pojęcia inflacji i deflacji w wymianie wkładów i wytworów przebiegającej w systemie społecznym. Punktem odniesienia są procesy na rynku pieniężnym. Parsons określa inflację w sensie ekonomicznym jako skumulowaną nadwyżkę zobowiązań pieniężnych, zaś deflację jako ich skumulowany spadek. Mogą im również podlegać władza, wpływ czy zaangażowanie w wartości. Parsons, w pracy napisanej wspólnie z Geraldem Plattem, analizuje inflację i deflację wpływu wywieranego we wspólnocie akademickiej. Autorzy przedstawiają koncepcję uniwersytetu jako banku wpływu, w którym inwestują członkowie wspólnoty akademickiej, powierając mu swoją lojalność i solidarność. Istotnym elementem ich kariery akademickiej jest możliwość pomnażania swojego wpływu w jego obrębie poprzez dochodzenie do coraz to wyższych pozycji w strukturze uniwersy-

⁵ Warto przy tej okazji zwrócić uwagę na niezgodność owej *par excellence* dynamicznej kategorii z przypisaną zwykle Parsonswi łatką teoretyka nadmiernie skupionego na statyce, niezdolnego do uchwycenia aspektu procesualnego, wymiaru ruchu zachodzącego w społeczeństwie.

teckiej. Parsons określa członków wspólnoty akademickiej mianem depozytariuszy wpływu. Łączy ich wspólnie podzielane zaangażowanie w określony system wartości, spośród których pierwszeństwo ma racjonalność poznawcza. Uniwersytet, zapewniając możliwość rozwoju naukowego, udziela swoim członkom szczególnego rodzaju pożyczki, antycypując ich potencjalną zdolność wywierania wpływu na jego dobrostan oraz całej wspólnoty akademickiej w przyszłości. W tym zakresie pełni funkcję analogiczną do kreacji kredytu przez bank. Dla uniwersytetów jako banków wpływu miarą ich sukcesu inwestycyjnego jest przeniesienie do nich wkładów lojalności i zaufania przez członków innych ośrodków akademickich [Parsons, Platt 1973: 25–26, 304–313].

Parsons [1961: 52] ogólnie ujmuje inflację i deflację wszystkich wyróżnionych środków kontroli zachowań jako brak równowagi we wzajemności zobowiązań. Milan Zafirovski [2006: 86–92] wskazuje na analogię między koncepcją ruchomej równowagi Parsonsa a stanem anomii społecznej wyróżnionym przez Durkheima. Nie oznacza ona braku norm regulujących działanie, ale ich rozchwianie czy też brak precyzji. Według Durkheima [1999: 4, 5] anomia prawna i moralna oznacza, że mimo istnienia wielu typów etyki zawodowej, nie można wyodrębnić ścisłych reguł odnoszących się do stosunków między pracodawcą a pracownikiem, robotnikiem a kierownikiem firmy, między konkurującymi ze sobą przemysłowcami, czy też między nimi a konsumentami. W stanie anomii reguły przekształcają się w nieściśle ogólne nakazujące pracownikom przywiązanie do pracodawcy, przedsiębiorcom umiar w korzystaniu z przewagi ekonomicznej, dezaprobatę dla nielojalnej konkurencji czy nadmiernego wykorzystywania konsumentów. Ruchomą równowagę w stosunku kontraktowym można określić jako anomie, w której dochodzi do inflacji lub deflacji sankcji stosowanych przez jedną stronę w stosunku do drugiej strony.

1.3. Kontraktowo-własnościowa koncepcja organizacji produkcyjnej

Organizację produkcyjną można analizować jako system stosunków kontraktowych, których strony realizują własną strategię dochodową, dążąc do osiągnięcia celu kontraktowego, uniknięcia negatywnych sankcji związanych ze sprawowaniem władzy przez jedną ze stron, powstrzymania konsekwencji asymetrii informacyjnej oraz utrzymania ciągłości kontraktu.

W kontraktowo-własnościowym ujęciu firmy równowaga w stosunku kontraktowym będzie oznaczać stan, w którym realizacja jednej strategii dochodowej nie prowadzi do ograniczenia jej innych typów. Stany inflacji

w wymianie polegają na przyroście określonego rodzaju sankcji, który zmienia możliwości wykorzystania określonych sposobów uzyskiwania korzyści finansowych w organizacji produkcyjnej. Analogiczny efekt wywierają stany deflacji, która oznacza redukcję danego typu sankcji pozytywnych bądź negatywnych. Zarówno inflacja, jak i deflacja prowadzą do ograniczenia możliwości realizacji strategii dochodowej przynajmniej jednej ze stron stosunku kontraktowego.

W kontraktowo-własnościowej koncepcji organizacji produkcyjnej szczególny nacisk zostanie położony na analizę sankcji pieniężnych, jakie stanowią różne typy i składniki dochodów i cen oraz ich roli w utrzymywaniu lub przełamaniu stanów inflacji i deflacji w wymianie kontraktowej. Stanowią one środek komunikacji. Według Talcotta Parsonsa [1951: 124] wynalazek pieniądza jest jednym z najlepiej widocznych sposobów symbolizacji stworzonych przez ludzi. Określona ilość pieniędzy może reprezentować lub oznaczać cały kompleks dóbr i usług. Tu, zauważmy, Parsons także powtarza charakterystyczne sformułowania Marksa i Engelsa (ten ostatni pisał np. o „towarze-monarsze”); ogólnie zresztą można powiedzieć, jak podkreśla Jacek Tittenbrun, że Parsons zawsze wyróżniał się wśród swoich amerykańskich kolegów poziomem znajomości europejskich tradycji myśli społecznej, zainteresowanie którą wyraziło się m.in. w dokonanym przezeń kompetentnym przekładzie głównego dzieła Maksa Webera, od którego skądinąd swoją nazwę zaczerpnęło dzieło Parsonsa i Smelsera. Choć pieniądze ucieleśnia wartości ekonomiczne w sposób symboliczny, to wywołuje całkowicie realistyczne skutki. Nakłada określone zobowiązania. Każda płatność, jak podkreśla Parsons [1965a: 115–116], jest informacją dla uczestników wymiany rynkowej.

Na przykład wydatki produkcyjne informują o potencjale rozwojowym firmy. Terminowość płatności jest dla jej kontrahentów sygnałem, że znajduje się ona w dobrej kondycji. Z drugiej strony wysokość płacy, jej regularność, formy wynagradzania są równie czytelne dla jej pracowników. Są podstawą podejmowanych przez nich decyzji o akceptacji zatrudnienia. Osiąganie zysku przez przedsiębiorcę może być odczytywane jako świadectwo jego umiejętności organizacyjnych.

Kontraktowo-własnościowa koncepcja organizacji produkcyjnej reprezentuje odmienne podejście niż neoklasyczna teoria firmy. Jej przedstawiciele traktują przedsiębiorstwo jako „czarną skrzynkę”. Jego działalność polega na przetwarzaniu zasobów, na które składają się surowce, materiały, siła robocza, usługi zewnętrzne w efekty końcowe, czyli produkty, usługi, odpady zgodnie z relacjami technicznymi określonymi przez funkcję produkcji. Abstrahują oni od wpływu procesów zachodzących wewnątrz przedsiębiorstwa. Firma utożsamiana jest z właścicielem, którego celem jest

maksymalizacja zysku. Jak zauważa Marian Gorynia [2007a: 141–147], koncepcja właściciela jako jedynego decydenta zakłada, że jest on w stanie rozważyć wszystkie wchodzące w rachubę alternatywy. W tym celu dysponuje wszystkimi informacjami, których koszt pozyskania jest zerowy. Właściciel-decydent potrafi uporządkować rozpatrywane alternatywy według określonego kryterium i ostatecznie wybrać jedną, spełniającą jego preferencje w wyższym stopniu. Wśród ograniczeń neoklasycznej teorii firmy można wyróżnić wąskie ujęcie rynku, pomijające instytucjonalne aspekty stosunków rynkowych. Przedsiębiorstwo jest utożsamiane z jednoosobowym właścicielem-decydentem, co w świetle rozwoju akcyjnej formuły firmy jest zbytnim uproszczeniem. We współczesnych rozwiniętych społeczeństwach kapitalistycznych często – to prawda – w gospodarce dominują ilościowo firmy rodzinne o tradycyjnej indywidualno-prywatnej formie własności. Jednak jakościowo największą rolę w tych strukturach ekonomicznych od dawna odgrywają korporacje, spółki akcyjne, których struktura własności i zarządzania wykazuje określone osobliwości w porównaniu do klasycznej kapitalistycznej firmy, osobliwości, które skłoniły, wspomnianych już we wstępie Adolfa Berle’a i Gardinera Meansa do wysunięcia w latach 30. XX wieku tezy o dokonaniu się rewolucyjnych przemian, które mogą być interpretowane jako wręcz kres własności prywatnej. I rzeczywiście, posypały się podobne koncepcje, np. rewolucji menedżerskiej J. Burnhama, podobnie dowodzące kresu istnienia kapitalizmu w tradycyjnym znaczeniu i jego przeobrażenia w jakiś nowy system.

W tej odsocjologicznionej koncepcji przedsiębiorstwa nie bierze się pod uwagę interesów i wpływu na jego funkcjonowanie różnych typów pracowników i kontrahentów. Do teorii, których twórcy krytykują koncepcję firmy jako „czarnej skrzynki” należą: menedżerska teoria firmy, behawioralna teoria firmy oraz zaliczane do nowej ekonomii instytucjonalnej: teorie agencji, praw własności i kosztów transakcyjnych [Gorynia 2007abc].

Autorzy i zwolennicy teorii kosztów transakcyjnych sprowadzają firmę do roli narzędzia ich redukcji. Według Ronalda Coase’a jest ona alternatywnym w stosunku do rynku sposobem organizacji produkcji. Koordynacja administracyjna może zastąpić mechanizm rynkowy generujący koszty ustalania cen, zawierania i negocjowania kontraktów. W ujęciu Olivera E. Williamsona firma jest traktowana jako struktura regulacji umożliwiająca minimalizację kosztów transakcyjnych. Podkreśla on jej rolę w eliminacji skutków oportunistów uczestników rynku. Gorynia zwraca uwagę, że w teorii Williamsona problem wewnętrznej organizacji firmy jest traktowany powierzchownie i zostaje ograniczony do kosztów agencji traktowanych jako koszty transakcyjne [Gorynia 2007b: 172, 176].

Należy zauważyć, że model firmy Williamsona wspiera się na dwóch filarach, z których oba są nie do przyjęcia. Zarówno neoklasyczna koncepcja konkurencji doskonałej, jak i Weberowska teoria organizacji racjonalnej opisują, mówiąc językiem Webera, byty tak idealne, a raczej wyidealizowane, że nigdy i nigdzie nie spotykane w świecie empirycznym. Z punktu widzenia socjologicznego kluczowe znaczenie ma też fakt, że podejście Williamsona całkowicie ignoruje społeczną integrację aktorów. Tymczasem zwiększa ona absorpcję informacji i tym samym zmniejsza prawdopodobieństwo popełnienia błędu z tytułu działania w warunkach ograniczonej racjonalności [Schramm 2005: 104]. Z kolei zaufanie i warunki kulturowe, w jakich odbywają się transakcje, neutralizować mogą egoizm partnerów transakcji. Skrajnie radykalne założenia wyjściowe modelu co do występowania oportunistów i ograniczonej racjonalności przeszacowują wartość kosztów transakcyjnych i tym samym nadmiernie dowartościowują hierarchiczne formy prowadzenia działalności gospodarczej, generalnie wypaczając obraz rzeczywistości gospodarczej. Jedną z konsekwencji abstrahowania od społecznego wymiaru stosunków ekonomicznych jest także pułapka, jaka grozi każdemu, kto przyjmuje model racjonalnego i egoistycznego podmiotu gospodarującego. Można wykazać, co czyni Daniel Arce [2007], że wychodząc z takich przesłanek, tworzy się nieuchronnie sprzężenie zwrotne, obracające wniwecz intencje projektantów instrumentów przeciwdziałania problemowi agencji i minimalizacji jego kosztów. Wspomniany badacz przekonująco dowodzi mianowicie, że wówczas wdrożenie systemów bodźcowych i motywacyjnych, jakie w założeniu mają tak sterować zachowaniami agentów-menedżerów, by zharmonizować ich działania z interesami akcjonariuszy, prowadzi – wręcz odwrotnie – do pogłębiania i zaostrzania sytuacji, jakiej tego rodzaju posunięcia miały zapobiegać.

Ponadto w charakterze komentarza do stanowiska neoinstytucjonalnego należy koniecznie zauważyć, że regulacja nie redukuje automatycznie oportunistów członków. Na przykład dążenie do eliminowania kosztów transakcyjnych dotyczących zatrudnienia nowych pracowników może generować koszty związane z monopolizacją zatrudnienia przez insiderów. Natomiast szeroka koncepcja stosunku kontraktowego Parsonsa otwiera drogę do analizy nie tylko stanów równowagi, ale również inflacji i deflacji w wymianie przebiegającej wewnątrz organizacji produkcyjnej, które zapewniają przewagę i zwiększają korzyści dochodowe jednej ze stron. W innych teoriach firmy jednak, gwoili sprawiedliwości, należy przyznać, że w większym stopniu zostają uwzględnione wewnętrzne mechanizmy jej funkcjonowania.

W podejściu behawioralnym firmy nie utożsamia się z właścicielem. Jest ona traktowana jako koalicja indywidualnych podmiotów i grup, które mogą tworzyć nie tylko menedżerowie i akcjonariusze, ale również klienci

i dostawcy. Dążą oni do różnych celów, które podlegają ciągłym zmianom. O zachowaniach w organizacji decydują motywacje jej członków, którzy dokonują nieustannego porównania uzyskiwanych w niej korzyści z kosztami. W podejściu behawioralnym ważne jest rozróżnienie dokonane przez Herberta A. Simona między racjonalnością substancjalną a proceduralną. Pierwsza zakłada, że decydent ma wszystkie potrzebne informacje oraz metody ich przetworzenia, aby podjąć decyzję optymalną. Druga polega na tym, że decydent, dysponując informacją niekompletną i niedoskonałymi metodami jej przetworzenia, szuka rozwiązań satysfakcjonujących, których poziom wyznaczają jego aspiracje. Rezygnuje z dalszego poszukiwania najlepszego rozwiązania. Postęp, jakiego niewątpliwie dokonała ta szkoła w ekonomii polega na tym, że behawioryści krytykują neoklasyczne założenie, że jedynym celem firmy jest maksymalizacja zysku, a członkowie organizacji optymalizują swoje zachowania zgodnie z zasadą pełnej racjonalności. Dzięki temu ich ujęcie przedsiębiorstwa zyskuje na realizmie [Gorynia 2007a: 155, 158]. Jednakże trzeba też zauważyć, że modyfikując pewne przesłanki podręcznikowej ekonomii głównego nurtu, ekonomia behawioralna pozostaje od niej intelektualnie uzależniona, co negatywnie odbija się na kształcie oferowanych przez nią rozwiązań teoretycznych i analitycznych. Chodzi o psychologizm, nie tylko nie wypleniony, ale przyjmowany z całym dobrodziejstwem inwentarza przez ekonomistów tego kierunku; nie przecząc, że psychologiczny wizerunek indywidualu, oferowany przez ten nurt, jest nieco bardziej realistyczny niż obraz dominujący w ekonomii obiegowej, nie likwiduje to wszakże wszystkich negatywnych następstw przyjmowania za punkt wyjścia i układ odniesienia psychologicznie pojętego bytu. Z punktu widzenia socjologa wszelkie rozważania nad kształtem i wynikami procesu podejmowania decyzji przez jednostki bez umiejscowienia tych ostatnich w strukturze społecznego zróżnicowania właściwego danemu społeczeństwu, muszą być, obrazowo mówiąc, osadzone na ruchomych piaskach, tj. być w istocie pozbawione fundamentów. Ze stanowiska socjologa pozbawiona większej wartości poznawczej i mogąca prowadzić jedynie do mylnych wniosków jest procedura konstruowania wprzód określonej psychologicznej koncepcji jednostki, by potem zastanawiać się, jak owo modelowe indywidualu może działać (czytaj: podejmować decyzje) w bardziej lub mniej konkretnej rzeczywistości. Z perspektywy nauk społecznych tok postępowania powinien być odwrotny: punktem wyjścia winna być analiza realnych jednostek w ich rzeczywistych stosunkach społecznych ze sobą nawzajem, a zatem uczestników określonych struktur społecznych, co pozwala zarówno na wyeksponowanie podmiotowości ludzkiego działania, jak i jego strukturalnych uwarunkowań, między którymi nie ma zatem,

wbrew powszechnemu stanowisku, jak wykazuje Tittenbrun, żadnej sprzeczności [Tittenbrun 2011a, 2012].

Warto jeszcze w tym miejscu zwrócić uwagę na werbalne podobieństwo, przy różnicy merytorycznej, do ujęcia Webera, który także wyróżniał racjonalność formalną i materialną, inaczej jednak pojmując treść tych pojęć – w sposób o wiele bardziej użyteczny dla socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej⁶, bo jako realny stopień zaspokojenia potrzeb.

Koncepcja racjonalności proceduralnej jest istotna dla kontraktowo-własnościowej analizy organizacji produkcyjnej. W wielu wypadkach kierują się nią strony stosunków kontraktowych w firmie, dążąc do realizacji własnych strategii dochodowych, a nie poszukując optymalnych rozwiązań dla maksymalizacji zysku. Jednak rezygnacja z kryteriów własnościowych, abstrahując od sposobu ich zdefiniowania, na rzecz – na co zwraca uwagę Gorynia [2007a: 154] – niejednoznacznego pojęcia aspiracji, przy braku precyzyjnych mechanizmów wyznaczenia ich poziomu, powoduje, że behawioralna analiza zachowań w organizacji traci znaczną część swojej mocy wyjaśniającej.

W teorii praw własności organizacja umożliwia przeniesienie praw własności przez ich właścicieli w celu maksymalizacji własnych korzyści. Tittenbrun [1997: 145] zwraca uwagę, że własność w tym ujęciu cechuje wyłączność i możliwość przenoszenia. Pierwsza cecha tworzy bodźce skłaniające właściciela do czynienia najlepszego użytku z własnych zasobów. Odnosi on korzyści ze swoich decyzji i ponosi ich koszty. Swoboda jego postępowania jest ograniczona wyłącznie przez reguły wyraźnie stwierdzone przez prawo. Druga cecha oznacza, że właściciel będzie skłonny do przekazywania swojego prawa własności temu, kto umożliwi uzyskanie dochodu wyższego niż przy dotychczasowym zastosowaniu.

Przeniesienie praw własności stwarza problem ich respektowania przez tych, którym zostały one powierzone. Nie powstaje on jedynie w przypadku indywidualnej własności prywatnej, gdy właściciel jest rzeczywistym kierownikiem przedsiębiorstwa. W klasycznie kapitalistycznej firmie przysługuje mu prawo do otrzymania części jej dochodu, jaki pozostaje po opłaceniu pracy innych członków zespołu. Następnie – prawo do rewidowania składu produkcyjnego zespołu. Wreszcie – prawo do sprzedaży powyższych praw [Tittenbrun 1997: 146]. W przypadku innych form własności

⁶ Rozróżnienie socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej zostaje wprowadzone za J. Tittenbrunem, który zaproponował ten rozdział dla wyrażenia różnicy między, w skrócie mówiąc, socjologicznym ujęciem gospodarki a badaniem wpływu struktury ekonomicznej na pozaekonomiczne dziedziny życia społecznego, dla którego to proponuje zarezerwować nazwę socjologii ekonomicznej [por. Tittenbrun 2010a, 2011a].

prywatnej oraz innych typów własności przeniesienie praw wymaga od właścicieli ponoszenia kosztów. Przykładem są koszty prawnego zastrzeżenia określonej wiedzy, umiejętności, znaku towarowego, wzoru użytkowego. Inny ich typ obejmuje nakłady ponoszone w celu pozyskiwania, przetwarzania, analizowania i przechowywania informacji przez właścicieli na skutek występowania asymetrii informacyjnej [Gorynia 2007b: 169].

W ujęciu omawianej teorii współwłasność prywatna góruje nad innymi typami własności pod względem respektowania praw właścicieli. Na przykład przeniesienie praw własności do spółki akcyjnej jest traktowane jako oszczędny sposób mobilizacji kapitału. Drobnymi akcjonariuszami mogą uczestniczyć w przedsięwzięciach, których nie mogliby uruchomić samodzielnie. Z drugiej strony w sytuacji rozproszenia własności koszt nadzorowania decyzji zarządców i egzekwowania od nich zachowania nastawionego na maksymalizację nadwyżki jest dla poszczególnych udziałowców wysoki. Tittenbrun wyodrębnia w pracach czołowych przedstawicieli teorii praw własności, Armena Alchiana i Harolda Demsetza, kilka zasadniczych sposobów, które powinny ochronić akcjonariuszy przed dyskrejonalnymi zachowaniami menedżerów. Pierwszy to konkurencja na rynku pracy. Zwiększenie zysków akcjonariuszy podnosi rynkową wartość menedżerów. Ten swoisty rodzaj samokontroli powinien przełożyć się na skuteczny nadzór nad kierownictwem niższego szczebla. Drugim mechanizmem chroniącym akcjonariuszy jest rynek kapitałowy. Niekompetencja menedżerów powinna doprowadzić do spadku zysku i obniżenia kursu akcji spółki, co może wykorzystać zewnętrzny inwestor w celu jej przejęcia, a następnie wymiany kierownictwa. Akcjonariusze niezadowoleni z działań zarządu mogą również „zagłosować nogami” poprzez sprzedaż swoich udziałów. Trzeci mechanizm ochronny opiera się na założeniu, że oddzielenie własności i zarządzania w spółce poszerza dostęp do puli kierowniczych talentów oraz zwiększa stopień specjalizacji wraz z powierzaniem zadań fachowcom z danej dziedziny [Tittenbrun 1997: 148–150].

W przypadku spółdzielczych form własności, np. towarzystw ubezpieczeń wzajemnych czy kas oszczędnościowych, brakuje precyzyjnie wykształconych praw własności. Ich menedżerowie wykazują silną tendencję do maksymalizowania własnej funkcji użyteczności. Zwłaszcza w przedsiębiorstwach państwowych koszty wykrycia nieefektywności kierownictwa są wysokie. Szczególnym przypadkiem jest przedsiębiorstwo zarządzane przez samorząd pracowniczy, w którym brakuje właścicieli mających wyłączne prawo do zysku. Pracownicy nie są zainteresowani jego maksymalizacją, lecz zwiększaniem średniej nadwyżki pieniężnej przypadającej na zatrudnionego. Przedsiębiorstwa samorządne wykazują skłonność do działania na krótką metę. Brak możliwości przekazania przez pracowników praw wła-

sności do majątku firmy osłabia ich motywację do kontroli menedżerów [Gorynia: 2007b: 171].

Autorzy teorii praw własności, wysuwając tezę o lepszym zabezpieczeniu interesów prywatnych właścicieli w spółce akcyjnej w stosunku do innych własnościowych typów organizacji produkcyjnych, dokonują pewnej uniformizacji akcjonariuszy. Zakładają, że jedynymi sposobami korzystania przez nich z majątku spółki jest zysk kapitałowy uzyskiwany poprzez sprzedaż akcji oraz dywidenda. Istnieją jednak inne, niedostępne dla wszystkich udziałowców, możliwości uzyskiwania korzyści dochodowych w spółce. Należy do nich system płac. Dominujący akcjonariusze indywidualni, co nie musi koniecznie być równoznaczne z posiadaniem przez nich większościowych udziałów w spółce, mogą zapewnić sobie i członkom rodzin wysoko wynagradzane stanowiska kierownicze, zwłaszcza w radzie nadzorczej i zarządzie. Nie musi to prowadzić do przerwania procesu oddzielenia własności od kontroli. Stanisław Kozyr-Kowalski [1985: 75, 1999b: 201] określa to zjawisko mianem „pozornego menedżeryzmu”. Obejmowanie stanowisk kierowniczych ma na celu pobieranie wysokich wynagrodzeń, zaś rzeczywiste funkcje zarządcze są nadal przekazywane najemnym menedżerom. Synekuralny w gruncie rzeczy charakter większości stanowisk w radach nadzorczych spółek giełdowych manifestuje najlepiej fakt skupiania wielu foteli dyrektorskich, wedle terminologii anglosaskiej, przez jedną i tę samą osobę. Jest oczywiste, że nie można realnie wykonywać żadnej pracy, nawet takiej, która polega wyłącznie na nadzorowaniu decyzji podejmowanych przez innych, w pięciu czy dziesięciu miejscach, jak to się zdarza u rekordzistów kolekcjonujących tego rodzaju trofea. Skoro w wielu przypadkach zasiadanie w radach dyrektorów nie pokrywa się z deklarowanym celem tych ciał, to jaki zamysł im przyświeca? Według Tittenbruna organa te są dogodnym miejscem nawiązywania znajomości, kontaktów, ubijania interesów – dzięki takim właśnie mechanizmom, jak krzyżujące się dyrektoriaty, kształtuje się wspólnota interesów klas kapitalistycznych. Są to funkcje dalekie od tego, co dzisiaj określane jest terminem „kapitału społecznego”, który zresztą sam w sobie wzbudza krytykę [Tittenbrun 2013ab, 2014]. Znaczący akcjonariusze w spółce mogą kształtować politykę zarządu. Niedostępnym dla pozostałych udziałowców sposobem uzyskiwania korzyści dochodowych jest transfer majątku firmy do spółek przez nich kontrolowanych. Spółka może również zostać wykorzystana jako kontrahent realizujący kontrakty na warunkach narzuconych przez dominującego akcjonariusza. Działania menedżerów naruszające interesy pewnych typów akcjonariuszy mogą służyć równocześnie realizacji ekskluzywnych sposobów osiągnięcia korzyści przez inny rodzaj udziałowców.

W teorii agencji firma stanowi sieć kontraktów, w których jedna osoba posługuje się usługami drugiej w celu wypełnienia jakiegoś zadania. Relacja agencji polega na delegacji uprawnień od pryncypała do agenta. Strony kontraktu wykorzystują dla własnej korzyści rozbieżności interesów, asymetrię informacyjną, brak możliwości pełnego monitorowania zachowań. Partnerzy są skłonni ponieść koszty agencji, aby utrzymywać stosunki kontraktowe i nie dopuścić do niepowodzenia w ich realizacji. Gorynia [2007b: 163] wysuwa tezę o komplementarności przedmiotów zainteresowań teorii agencji, praw własności i kosztów transakcyjnych, które wzajemnie się uzupełniają, tworząc łącznie teorię firmy w ujęciu nowej ekonomii instytucjonalnej.

W kontraktowo-własnościowej analizie organizacji produkcyjnej istotną rolę odgrywa koncepcja firmy przyjęta w pozytywnej teorii agencji. Jest ona traktowana jako miejsce przebiegu kompleksowego procesu poszukiwania równowagi między sprzecznymi celami jednostek. Teoretycy agencji szczególnie uwagę poświęcają rozwiązywaniu konfliktów w spółkach akcyjnych. W porównaniu z wcześniej omawianymi ekonomicznymi modelami firmy teoria agencji ma zdecydowanie bardziej socjoekonomiczny charakter, jako że interesują ją aktorzy wyraźnie umiejscowieni w określonych miejscach struktury ekonomicznej, tacy jak akcjonariusze, zwani w jej języku mowodawcami, oraz zarządcy spółek jako dwie strony relacji cedowania swoich praw przez prawnych właścicieli na zarząd, co prowadzi do szeregu konfliktów i sprzeczności. Jednym z podstawowych środków reagowania spółki akcyjnej wobec swego otoczenia giełdowego i własnościowego jest polityka dywidendowa [Gorynia 2007b: 164, 166]. Analiza sankcji pieniężnych, takich jak dywidenda, płaca zasadnicza, polityka niskich cen w kształtowaniu relacji między zarządcami organizacji produkcyjnych a ich akcjonariuszami, pracownikami, konsumentami stanowi zasadniczy cel stosowania kontraktowo-własnościowej koncepcji firmy.

W teoriach menedżerskich firma jest traktowana jako sposób na oddzielenie własności od kontroli. Najemni zarządcy dążą do innych celów niż maksymalizacja zysku. Wśród nich wymienia się maksymalizację wynagrodzenia, zdobycie prestiżu, władzy, monopolizację zatrudnienia. Na przykład według Williama J. Baumola najemni zarządcy dążą do maksymalizacji obrotów. Po osiągnięciu minimalnego poziomu zysków satysfakcjonujących akcjonariuszy menedżerowie dążą do maksymalizacji obrotu, aby podnieść swoje wynagrodzenie. Zwiększenie udziału w rynku wzmacnia siłę przetargową przedsiębiorstwa, którym kierują, i tworzy barierę wejścia dla potencjalnych konkurentów. Wydłużenie okresu przetrwania firmy zapewnia im poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Przyrost obrotów firmy wpływa na jej zdolność kredytową [Gorynia 2007a: 148].

Wedle dość oczywistego skądinąd spostrzeżenia Williamsona menedżerowie nie wykazują neutralnej postawy w stosunku do wszystkich kategorii kosztów. Preferują te, które pozwalają zwiększyć ich dochody, prestiż, bezpieczeństwo zatrudnienia. Należą do nich wydatki na personel administracyjny. Następnie różnego typu świadczenia dodatkowe, np. dostęp do korzystnych pożyczek, luksusowych biur, samochodów. Wydatki inwestycyjne menedżerów mogą mieć charakter uznaniowy. Nie są one uzasadnione rachunkiem ekonomicznym, ale są wyrazem osobistych upodobań najemnych zarządców i źródłem prestiżu. Menedżerowie mogą w większym stopniu dążyć do uzyskiwania korzyści poprzez wydatki firmowe niż poprzez podwyżkę wynagrodzenia ze względu na opodatkowanie dochodów osobistych. Oprócz tego zwiększanie kosztów jest bardziej dyskretną formą korzystania z majątku firmy, łatwiej akceptowaną przez akcjonariuszy i załogę niż wzrost płac [Gorynia 2007a: 151]. Pogląd ten wydaje się co najmniej dyskusyjny. Trudne do wyobrażenia wydaje się ukrywanie przed czujnym okiem załogi, konkurencji, analityków giełdowych, dziennikarzy itp. flotylli zakupionych samochodów, albo luksusowego odrzutowca; raczej odwrotnie, biuro korporacyjne przypominające z zewnątrz pałac szejka to nie ziarno piasku; już łatwiej – co nie znaczy, że próby takie zawsze kończą się sukcesem – pomanipulować kosztami księgowymi, ukrywając w nich wydatki, jakich nie chce się ujawnić osobom postronnym.

W ujęciu kontraktowo-własnościowej koncepcji organizacji produkcyjnej nie tylko zachowania najemnych menedżerów mogą nie pokrywać się z interesami akcjonariuszy. Istnieją również typy udziałowców, których przedstawiciele – dzięki zasiadaniu we władzach spółki – uzyskują niedostępne dla pozostałych sposoby realizacji własnej strategii dochodowej.

W kontraktowo-własnościowej koncepcji organizacji produkcyjnej kluczową rolę odgrywa współczynnik nieegalitaryzmu. Kozyr-Kowalski [1997] oznacza nim jakościowo odmienne pozycje zajmowane przez jednostki ludzkie w społecznym podziale pracy, w społecznym podziale ekonomicznej własności, w społecznym podziale władzy oraz w hierarchii społecznego szacunku i antyszacunku. W badaniu zróżnicowania własnościowego istotne znaczenie ma odróżnienie kategorii, które Jarosław Ładosz [1980] określił techniczno-organizacyjnym podziałem pracy oraz jej podziałem społeczno-ekonomicznym. Na przykład ktoś, kto jest z zawodu inżynierem, może być właścicielem przedsiębiorstwa zatrudniającym pracowników najemnych, samodzielnie prowadzić własną działalność gospodarczą, być najemnym pracownikiem zatrudnionym w przedsiębiorstwie itd.

W ujęciu kontraktowo-własnościowym organizacja produkcyjna stanowi środek reprodukcji i kształtowania procesów zróżnicowania społecznego. Dochody w niej uzyskiwane pozwalają bezpośrednio na osiągnięcie i utrzy-

mywanie określonej pozycji w strukturze klasowej. Kozyr-Kowalski [1999b: 264] określa mianem klasy zbiór takich jednostek ludzkich, które zajmują w stosunku do jakiegoś innego zbioru ludzi jakościowo różną lub nierówną pozycję w strukturze społecznego podziału pracy i podziału ekonomicznej własności. Warto dodać, że z punktu widzenia stanowiska Tittenbruna powyższą definicję powinno się poddać niezbędnemu cięciu brzytwą Ockhama, a to dlatego, że wyrażenie „podział pracy” jest w niej całkowicie zbędne, a może być mylące, implikując, że praca, a precyzyjniej zawód, stanowi jakieś alternatywne kryterium determinacji pozycji klasowej. W ujęciu Tittenbruna [2011ab, 2013a] jedyną zmienną, o jakiej wystarczy mówić w wypadku teorii klas, są stosunki ekonomicznej własności środków gospodarowania i siły roboczej. Pierwszy z tych terminów wyraża inną osobliwość stanowiska strukturalizmu socjoekonomicznego Tittenbruna, który argumentuje, że zamiast zwyczajowego pojęcia środków produkcji powinny na jego miejscu znaleźć się także kategorie środków pracy w pozostałych dziedzinach działalności gospodarczej, jako to handlu, transportu, finansów i usług. Wyodrębnienia transportu autor broni, nie tylko wskazując na precedensy w pismach Marksa i Webera, ale przede wszystkim na podstawie argumentacji merytorycznej w świetle własnego aparatu pojęciowego. Zaznaczmy tu jedynie, bez pełnego omawiania tej teorii, że Tittenbrun sformułował również rozbudowaną teorię własności siły roboczej, składającą się z kilkunastu twierdzeń oraz zawierającą typologię siły roboczej [por. Tittenbrun 2010b, 2011ab, 2012]. W organizacji produkcyjnej można wyróżnić klasę prywatnych właścicieli środków produkcji, dla których stanowią one główne źródło utrzymania. W przypadku spółki czerpią oni dochody bezpośrednio poprzez zysk kapitałowy i dywidendę z akcji. Tak sprawa się przedstawia na powierzchni życia gospodarczego. Jednak patrząc z perspektywy teoretycznej, twierdzenie to należy jeszcze pogłębić. Jak dowodzi Tittenbrun [2011ab, 2012], własność akcji można zasadniczo sprowadzić do dwóch typów stosunków, różniących się typem pobieranych korzyści i sposobem, w jaki się je uzyskuje. Dywidendy można uznać za bezpośrednie korzystanie ze środków gospodarowania przynależnych danej korporacji, czyli potocznie mówiąc, jej majątku, a w ujęciu socjoekonomicznym – wszystkich tych czynników: przyrodniczych, społecznych i historycznych, które generują dane korzyści własnościowe. Drugi stosunek, współtworzący relację, w jakiej pozostają posiadacze akcji, polega na osiągnięciu zysku różniczkowego czy kapitałowego, pochodzącego z różnicy cen akcji. W tym przypadku należy mówić o pośrednim korzystaniu ze środków produkcji itd. spółki; bezpośrednim źródłem zysków osiągniętych przez danego inwestora stanowią oszczędności i kapitały innych uczestników gry rynkowej. Rozróżnienie to jest istotne, bowiem w pewnych sytuacjach występuje tylko

jeden z tych stosunków, co każe Tittenbrunowi mówić wtedy o semi-własności, np. farmer dzierżawiący kawałek gruntu jest jego semi-właścicielem, gdyż nie może go sprzedać – to prawo należy nadal do tego, kto mu działkę wydzierżawił i z tego tytułu pobiera rentę gruntową, w jakiej to formie realizuje się jego/jej własność ziemi.

Wyrazem wspomnianego podejścia ekonomiczno-socjologicznego różnicującego status poszczególnych akcjonariuszy jest wyłonienie spośród nich mniejszej grupy realnych właścicieli kapitału akcyjnego, spełniających kryteria, jakich całą listę przedstawia Tittenbrun [2011b, 2012]. Udział w kapitale akcyjnym umożliwia m.in. takim uprzywilejowanym akcjonariuszom uzyskiwanie z racji posiadanej własności dodatkowych korzyści, takich jak obejmowanie intratnych stanowisk kierowniczych, przede wszystkim w zarządzie i radzie nadzorczej, a co za tym idzie korzystanie z systemu wynagrodzeń firmy, pozostającego normalnie poza zasięgiem ogółu akcjonariuszy. Pozycje wewnątrz klasy prywatnych właścicieli środków produkcji można zatem różnicować. Służy temu koncepcja Kozyra-Kowalskiego [1999b: 270–275] makro- i mikroklas, dla której źródłem inspiracji był podział na klasy małe i klasy wielkie wprowadzony przez Jerzego Kochana [1990], czy też proponowane przez Tittenbruna [2012: 447] wyróżnienie megaklas i klas społecznych. Ważne jest, aby w każdym wypadku respektować żelazne reguły identyfikacji ekonomiczno-socjologicznej, w odróżnieniu od identyfikacji formalnej. W praktyce oznacza to, że bynajmniej nie każdy posiadacz akcji, np. koncernu General Motors, kwalifikuje się do miana członka klasy kapitalistycznych właścicieli środków produkcji i tym samym megaklasy kapitalistów, gdyż, jak wspomniano, precyzyjne kryteria pozwalają – że użyjemy jednego z ulubionych wyrażenń Marksowskich: „ze ścisłością właściwą naukom przyrodniczym” – wskazać tych, którzy takie pozycje rzeczywiście zajmują, odróżniając ich od pozostałych. Podstawowym warunkiem zaliczenia do klasy w rozumieniu socjoekonomicznym jest fakt, że pakiet akcji stanowi zasadnicze źródło utrzymania danej osoby; grono spełniających to podstawowe kryterium można dzielić ze względu na wielkość uzyskiwanych dochodów w spółce, pozycje zajmowane w jej władzach czy branży, w które inwestują. Do makroklasy prywatnych właścicieli środków produkcji nie można natomiast zaliczyć akcjonariuszy, którym dochody z akcji nie pozwalają na samodzielne utrzymanie bez konieczności wykonywania pracy najemnej. W ich przypadku podstawowym źródłem uzyskiwania środków utrzymania pozostaje ich siła robocza, która też, odpowiednio, tworzy podstawę ich identyfikacji klasowej⁷. Dywidendy itp., jakie

⁷ Dla ułatwienia rozumowania zakładamy roboczo, że mamy do czynienia z pracownikami najemnymi; zmiana tej megaklasy na inną, np. klasę autokefaliczną, jak w strukturalizmie

mogą uzyskiwać z posiadanych akcji, nie mają w tej sytuacji charakteru kapitalistycznego dochodu; są jedynie dodatkiem do płacy lub pensji, gdyż omawiana sytuacja odnosić się może nie tylko do robotników, rzecz jasna, ale również do kadry kierowniczej niższego i średniego szczebla, pewnych kategorii techników i inżynierów wykonujących – jak określa się ją w strukturalizmie socjoekonomicznym – pracę konceptualną.

Skupiając się na kategoriach klasowych omawianych powyżej, należy zaznaczyć, że w skład organizacji produkcyjnej wchodzi klasa pracowników najemnych – przemysłowych, handlowych zatrudnionych w sektorze usług rozumianych socjoekonomicznie, dla których głównym źródłem utrzymania jest własna siła robocza. Jej rodzaj i składniki pozwalają dzielić ją na szereg mniejszych klas pracowników zatrudnionych w strukturze gospodarczej społeczeństwa. Wśród nich można wyróżnić klasy, których członkowie dzięki zatrudnieniu w organizacjach produkcyjnych i uzyskiwanym dochodom dokonują zmiany swojego położenia, przechodząc do klasy prywatnych właścicieli środków produkcji. Należą do nich klasy menedżerskie. Trzeba jednak jeszcze raz podkreślić, że taka kwalifikacja nie jest sprawą apriorycznej, dogmatycznej oceny, opartej np. na jakichś ideologicznych przesłankach, lecz jest wynikiem zastosowania teorii naukowej. Pozwala ona ujmować zwierzchni oddział megaklasy menedżerskiej jako najbardziej typowy dla dzisiejszego kapitalizmu korporacyjnego rodzaj klasy kapitalistycznej, stanowiący w gruncie rzeczy klasę mieszaną, określaną przez Tittenbruna burżuazyjno-kierowniczą. Nie wolno bowiem zapominać, że – w odróżnieniu np. od faktu fortunnego urodzenia się w odpowiednim punkcie struktury społeczno-ekonomicznego zróżnicowania jako spadkobiercy olbrzymiej fortuny, która zwalnia od pracy, pozwalając zajmować się bardziej przyjemnymi i mniej nużącymi sprawami, jak filantropia i inne – menedżerowie zawdzięczają swój kapitalistyczny status faktowi pracy (uwarunkowanej z kolei posiadaniem wysoko wykwalifikowanej siły roboczej) w charakterze kierowników spółek, co w języku praktycznym wyraża się wykazywaniem się przez menedżerów dyplomami ukończenia studiów wyższych oraz w szczególności stopniem magistra zarządzania (MBA: *Master of Business Administration*), co daje podstawy do określania ich mianem czynnej zawodowo lub produkcyjnej megaklasy kapitalistycznej. Wskazuje to na zasadniczą wspólnotę miejsca zajmowanego w strukturze własnościowej wraz z megaklasą burżuazyjną, jako że dobrobyt obu zasadza się na prywatnej własności środków gospodarowania bez zacierania jednak osobliwości ich położenia klasowo-własnościowego, wyrażającego się m.in.

socjoekonomicznym określa się megaklasę tradycyjnie opatrywaną mianem drobnomieszczactwa, modyfikuje jedynie przedstawione rozumowanie, nie odmieniając jego istoty.

we wspomnianym połączeniu posiadanej własności z wykonywaniem pracy zarządzania.

Zarządcy organizacji produkcyjnych poprzez politykę cenową mogą wpływać na wydatki konsumpcyjne klas i stanów społecznych. Kozyr-Kowalski pojęciem stanów określa ludzi znajdujących się w jakościowo różnych położeniach pracowo-własnościowych, występujących w strukturze pozagospodarczej. Bardzo schematycznie można by powiedzieć, że polityka niskich cen dóbr i usług konsumpcyjnych wpływa na zabezpieczenie pozycji właścicieli siły roboczej w klasowo-stanowej strukturze społeczeństwa. Polityka wysokich cen dóbr konsumpcyjnych trwałego użytkowania służy natomiast, przy pozostałych warunkach jednakowych⁸, zabezpieczeniu pozycji prywatnych właścicieli środków produkcji, sprzyjając pozaprodukcyjnej reprodukcji kapitału. Konsumentami, na których położenie wpływa polityka cenowa, są również ludzie trwale lub czasowo funkcjonujący poza strukturami społecznego podziału pracy, np. emeryci, renciści, bezrobotni. Kozyr-Kowalski [1999b: 266], w zależności od ich dawnej kondycji pracowej, proponuje wyróżnić wśród nich quasi-klasy i quasi-stany. Z polityki niskich cen mogą również dochodowo korzystać podklasy społeczeństwa utrzymujące się z pozazawodowych sposobów zarobkowania, często wymierzonym przeciwko prawu i moralności.

Pragniemy też jednak przedstawić stanowisko alternatywne wobec poglądów Kozyra-Kowalskiego. Tittenbrun analizuje pojęcie stanów społecznych występujące zarówno u Webera, jak i Marksa, i dodając do tego własne przemyślenia, proponuje oryginalne ujęcie, wedle którego stany społeczne – jako człony zróżnicowania w domenie pozaekonomicznej społeczeństwa –

⁸ Naturalnie w realnym życiu gospodarczym klauzula ta nie zawsze znajduje dosłowne zastosowanie, z czego wynikają podkreślane przez nas uproszczenia przedstawionych sformułowań. Wiadomo, że w wielu wypadkach firmie oplać się obniżyć ceny, czy to dla pobudzenia popytu, czy to dla bardziej niegodziwego celu wyeliminowania rywali, którzy, na co się liczy, nie wytrzymają takich cen i odpadną z rynku, wzmagając siłę rynkową danej firmy, w krańcowych przypadkach przekształcając ją w monopolistę, który może już wtedy bez przeszkód i zahamowań podnosić ceny. Oczywiście „pozostałe warunki” z wyżej wymienionej klauzuli obejmują także regulację ze strony stosownych organów państwowych, o jakim to czynniku skądinąd wiele piszą Parsons i Smelser w swojej pracy. Dodajemy zatem te komentarze głównie celem uzmysłowienia dystansu, jaki często dzieli abstrakcyjne modelowe rozważania, w których lubują się ekonomiści z praktyką życia gospodarczego, o jakiej wielokrotnie znacznie więcej do powiedzenia mają socjologowie. By użyć przykładu z naszego podwórka, na ostatnim Kongresie Ekonomistów Polskich jego przewodniczący w swej mowie koronnej zwracał uwagę swojemu środowisku, że najlepsze i najbardziej gruntowne studium rodzimej prywatyzacji i przemian transformacyjnych wyszło spod pióra nie ekonomisty, jak należałoby się spodziewać, lecz socjologa, tj. Jacka Tittenbruna, autora monumentalnego dzieła *Z deszczu pod rymę. O meandrach polskiej prywatyzacji*.

wyróżnia się na podstawie stosunków nieekonomicznej własności, przez analogię do klas w sferze gospodarki, jako bazujących na własności ekonomicznej. Badacz argumentuje, że jego teoria odznacza się zaletą elegancji formalnej postrzeganą jako ideał w naukach matematyczno-fizycznych – w teorii powinno się używać jednolitego aparatu pojęciowego i nie wprowadzać wyjaśnień *ad hoc*. Z tego punktu widzenia niezadowolające są koncepcje, które – obok funkcjonujących w gospodarce klas opartych na własności – grupy pozaekonomiczne opatrują nazwami w rodzaju „warstwy”, które proponuje się wyodrębnić na podstawie wykonywanych przez nie rodzajów pracy nieprodukcyjnej. Nie tylko kryterium jest odrębne gatunkowo od własnościowej podstawy teorii klas, ale w dodatku takie podejście nieuchronnie grozi arbitralnością. Tittenbrun wyodrębnia zespół około dwudziestu empirycznie identyfikowalnych i teoretycznie określonych stosunków, których różne konfiguracje wykrawają kontury poszczególnych stanów społecznych: akademickiego, duchownego, prawniczego itd. W ujęciu Tittenbruna, warto dodać, zarówno studenci, jak i bezrobotni, o ile otrzymują zasiłek, a także emeryci nie lokują się gdzieś poza strukturą zróżnicowania, lecz tworzą stany społeczne. Autor zdecydowanie odrzuca również pojęcie podklasy [por. np. Tittenbrun 2011ab], wprowadzając jako logiczne rozwinięcie założeń strukturalizmu socjoekonomicznego, koncepcję lumpengospodarki i lumpenstruktury klasowej. Nazewnictwo to nawiązuje do powszechnie znanego terminu „lumpenproletariat”. Tittenbrun wszelako słusznie argumentuje, że byłoby absurdem odnoszenie tego pojęcia do położenia społeczno-ekonomicznego np. baronów narkotykowych czy szefów mafii, którzy stanowią dlań klasyczne przykłady lumpenburżuazji. Wymienione wyżej określenie pasuje jedynie do tych, którzy w świecie podziemnej gospodarki pełnią funkcje i zajmują pozycje analogiczne do szeregowych pracowników w gospodarce oficjalnej; mogliby to być np. „żołnierze” przestępczych gangów. Najbardziej oryginalnym wkładem Tittenbruna wydaje się wszelako zasada, na podstawie której wyodrębnia on lumpengospodarkę, czyli to, co potocznie określa się mianem gospodarki nieformalnej, szarej strefy, gospodarki cienia itp. Tittenbrun wskazuje bowiem nie bez złośliwej satysfakcji, wrzucając kamyczek do ogródka obrońców okopów Trójcy św. kapitalistycznej: własności prywatnej, swobodnej przedsiębiorczości i wolnego rynku, że jakby to paradoksalnie nie zabrzmiało, właśnie ten typ gospodarki jest jej jedyną częścią, gdzie występuje prawdziwie czysta własność prywatna. Niezależnie bowiem od stanu prawnego, faktem jest, że we wszystkich zaawansowanych społeczeństwach kapitalistycznych, jak i naturalnie wszystkich pozostałych, gospodarka pozostaje gospodarką mieszaną. Twierdzenie to jest najmniej prawdziwe w stosunku do tzw. *failed states*, które nie wykonują swoich podstawowych funkcji, w tym przede wszystkim funkcji fiskal-

nej. Rzecz w tym bowiem, że podatki nakładane na przedsiębiorstwo należy rozpatrywać jako wyraz stosunków współwłasności do jego środków gospodarowania; podatki nałożone na siłę roboczą wyrażają parcjalną własność tejże siły. Kto jest podmiotem tej własności? Aparat podatkowy czy budżet są jej podmiotami jedynie nominalnie, naturalnie jeśli założyć, że nie mamy do czynienia z jakąś kleptokracją, lecz względnie normalnie funkcjonującymi mechanizmami państwowymi. Takie państwo buduje mosty i drogi, szkoły i biblioteki, z których korzysta lub może korzystać ogół społeczeństwa. Wyżej była mowa o potrzebie wycieniowania obrazu własności wspólnej, jaka niejedną barwą jest pisana, co nie zmienia podstawowego faktu istnienia danego stosunku. Natomiast zasadniczy atrybut szarej strefy i wszelkich jej ciemniejszych odmian stanowi pozostawanie poza zasięgiem organów statystycznych, a więc i fiskalnych państwa. W tym więc sensie dochody czy raczej lumpendochody na nią się składające tworzą czystą własność prywatną, ponieważ ich beneficjenci nie dzielą się nimi z fiskusem, a tym samym z narodem. Ponadto wypada także zauważyć, że strukturalizm socjoekonomiczny wyposaża takie terminy, jak „quasi-klasa” czy „stan” w swoiste, a różne od przytaczanego wyżej, znaczenia. Tittenbrun podkreśla jako walor schematu identyfikacji klas i stanów fakt, że prawdopodobnie po raz pierwszy w literaturze umożliwia on precyzyjne określenie miejsca w strukturze zróżnicowania społecznego kobiet niepracujących, zwanych w nieco przestarzałym języku gospodyniami domowymi⁹, co wydaje się posunięciem bardzo przezornym, zważywszy na kłopoty innych teoretyków klas z feministkami. Oskarżają ich one bez ogródek o – by tak rzec – dyskryminację intelektualną umacniającą, miast osłabiać, dyskryminacyjne tendencje obecne w rzeczywistym życiu społeczno-gospodarczym. Z takimi atakami spotkali się Pierre Bourdieu, John Goldthorpe i inni. Tymczasem Tittenbrun rzeczywiście w ramach swego strukturalizmu socjoekonomicznego wskazuje na niezależną od faktu zarobkowania przez męża podstawę przynależności do struktury gospodarczej pań domu. Wykonują one bowiem, w jego terminologii, quasi-prace, z których część ma charakter materialny, tzn. tworzy realne wartości użytkowe, np. taki charakter nosi przygotowywanie słoików z kompotami czy marmoladami, a nawet samo przyrządzanie posiłków. Tittenbrun podaje obliczenia, z których wynika, jak znaczny procent PKB stanowią tego rodzaju zajęcia, jeżeli tylko uwzględni się

⁹ Autor, jakby przewidując możliwy kierunek zastrzeżeń purystów „genderowych” pod swoim adresem, zaznacza wyraźnie uniwersalność swego modelu, który może równie dobrze stosować się do tak rozumianych „gospodarzy domowych”, tj. mężczyzn zajmujących się prowadzeniem gospodarstwa domowego za pieniądze zarabiane przez żonę lub matkę, mówiąc w skrócie.

je w statystykach. Wiele państw już to czyni. Na przykład dobre kilka lat temu nagle Włochy uzyskały lepszą pozycję wśród gospodarek europejskich pod względem wypracowywanego produktu narodowego brutto, m.in. przeganiając Wielką Brytanię. Nie był to jednak wynik żadnego gospodarczego „cudu nad Tybrem”, lecz raczej księgowej zmiany polegającej na zaliczeniu lumpen- i quasi-gospodarki do rachunku PKB na takich samych prawach jak dotąd gospodarka oficjalna. Pomijając perypetie statystyków, w strukturalizmie socjoekonomicznym „gospodyni domowa” jako wykonawczynie quasi-pracy, w tym częściowo jej materialnych odmian, wchodzi w skład struktury gospodarczej, a co za tym idzie, klasowej – i to nie, jak w dotychczasowej literaturze, w tym w Parsonsofskiej teorii stratyfikacji, jako przydatek do pozycji męża. W strukturalizmie socjoekonomicznym nie ulega jednak zatarciu elementarny, ekonomiczny fakt uzyskiwania środków utrzymania rodziny przez pracę zarobkową mężczyzny, jak dla uproszczenia rozumowania się przyjmuje, implikujący terminologicznie określanie danej kobiety w kategoriach quasi-klasy lub stanu w zależności od tego, do jakiej klasy lub stanu należy dostarczyciel głównych środków utrzymania.

Polityka wynagrodzeń prowadzona przez zarządców organizacji produkcyjnych bezpośrednio wpływa na przyszłą pozycję zatrudnionych pracowników w strukturze quasi-klas społecznych. Pośrednio dochody przez nich uzyskiwane wpływają na wielkość wynagrodzeń uzyskiwanych przez stany społeczne w tzw. budżetówce. Zarządcy firm kształtują również wrażliwość cenową swoich pracowników. W różnym stopniu mogą chronić członków zatrudnianych klas, np. przed skutkami nadmiernego zadłużenia.

Na położenie klas, stanów, quasi-klas i quasi-stanów wpływają zarządcy spółek akcyjnych, w których akcje inwestują fundusze emerytalne¹⁰. Efekty ich działań przekładają się na wartość zabezpieczenia dochodowego w tym zakresie.

W kontraktowo-własnościowym ujęciu organizacji produkcyjnej analiza skupia się na kształtowaniu przez jej zarządców procesów ruchliwości przebiegającej wewnątrz i między klasami społecznymi. Służy temu określony typ polityki dywidendowej i wynagrodzeń. Poprzez politykę cenową zarządcy organizacji produkcyjnych wywierają wpływ na położenie konsumentów, zarówno członków klas, stanów, quasi-klas, quasi-stanów, jak i podklas społecznych.

¹⁰ Interpretację tych, jak i innych instytucji finansowych w kategoriach teorii własności zawierają prace J. Tittenbruna [m.in. 1991].

POLITYKA DYWIDENDOWA W STRATEGIACH DOCHODOWYCH AKCJONARIUSZY I ZARZĄDCÓW SPÓŁEK PUBLICZNYCH

Na podstawie kontraktowo-własnościowej koncepcji organizacji produkcyjnej można podjąć analizę funkcji pełnionej przez dywidendę pieniężną w stosunkach kontraktowych między zarządcami spółek publicznych a ich akcjonariuszami. Teoria systemu społecznego Talcotta Parsonsa umożliwia badanie różnych form kontroli zarządców nad akcjonariuszami, które opierają się na czterech typach sankcji. Na poziomie osiągnięcia 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 zarządcami a akcjonariuszami. Na pierwszym wyróżnionym poziomie dywidenda stanowi jeden ze składników dochodowych. Na pozostałych poziomach jej funkcja polega na przełamywaniu stanów inflacji i deflacji oraz przywracaniu równowagi w stosunku kontraktowym [Parsons, Smelser 1957: 51–69; Parsons 1969b].

Równowaga, inflacja i deflacja w wymianie na czterech wyróżnionych poziomach przynoszą różne korzyści dochodowe dla stron stosunku kontraktowego. Podstawę ich podziału stanowi ekonomiczno-socjologiczna teoria własności. Kryterium możliwości realizacji określonych typów strategii dochodowych pozwala wyróżnić następujące typy akcjonariuszy i zarządców spółek: akcjonariuszy korporalnych i niekorporalnych oraz menedżerów najemnych.

1. Akcjonariusze korporalni – indywidualni inwestorzy, którym posiadanie większościowego czy dominującego udziału w kapitale akcyjnym umożliwia obejmowanie stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej oraz

otrzymywanie z tego tytułu wynagrodzenia¹¹. Sprawowanie przez akcjonariuszy, a także członków ich rodzin, bezpośredniego kierownictwa w spółce odpowiada „cielesno-zmysłowemu”, czyli korporalnemu stosunkowi właściciela do obiektu posiadania. Może ono mieć charakter realny lub formalny. W pierwszym przypadku podejmują oni rzeczywiste decyzje inwestycyjne i finansowe w spółce. W drugim funkcjonują jako „pozorni menedżerowie”, dla których zajmowanie kierowniczych stanowisk jest jedynie środkiem uzyskiwania wynagrodzeń i innych świadczeń w spółce.

Akcjonariusze korporalni posługują się własnościowo-płacową strategią dochodową niedostępną dla pozostałych udziałowców. Posiadane akcje umożliwiają im, tak jak innym akcjonariuszom, uzyskanie dywidendy i zysku kapitałowego. Jako dominujący udziałowcy mogą sobie zapewnić możliwość korzystania z akcji uprzywilejowanych, co do głosu i co do dywidendy. Przysługuje im możliwość kształtowania polityki podziału zysku firmy w sposób korzystny dla własnych interesów, uwzględniający np. ich osobistą sytuację majątkową na tle obowiązującego reżimu opodatkowania, który może sprawiać, że w określonych okolicznościach opłaca im się forsowanie wysokich wypłat dywidend przez spółkę, podczas gdy w innych warunkach nacisk może zostać przeniesiony na dywidendę, czasem określaną w literaturze finansowej „dywidendą w naturze”, polegającą na wykupie części akcji znajdujących się w posiadaniu akcjonariatu, co stanowi alternatywną metodę realizacji, czyli spieniężania zysków kapitałowych – możliwość niezwykle ponętą w określonych warunkach giełdowych. Na giełdzie nowojorskiej NYSE, jednym z ognisk zapalnych i punktem wyjścia dla krytyki wskazującej na marnotrawny charakter giełdy, a nawet instytucji posiadania akcji w ogóle, stała się w niedawnym okresie lawina pieniędzy przeznaczanych na wykup akcji. Miał inwestować kapitały produkcyjnie, zwłaszcza w celu tworzenia zawsze potrzebnych nowych miejsc pracy – grzmieli krytycy tej formy polityki korporacyjnej – spółki topią już nie miliony i nie miliardy nawet, lecz biliony dolarów w bezproduktywnym – z punktu widzenia rozwoju tzw. realnej gospodarki, czyli materialnych środków produkcji i powiązanej z nimi siły roboczej – wykupie własnych akcji, pod dyktando elity właścicieli spółek, którym taka polityka najbardziej dogadza. Nie tylko wykonawcami i z reguły inicjatorami, ale najczęściej głównymi beneficjentami tej strategii na NYSE okazywali się menedżerowie. Panując nad wa-

¹¹ W polskich spółkach akcyjnych i w krajach, w których występują identyczne prawne organy sprawowania władzy w spółce, w których członkostwo stwarza możliwość uzyskiwania wynagrodzenia. W tzw. jednopoziomowym systemie władzy w spółce akcyjnej, np. modelu anglosaskim, jej akcjonariusz korporalny może uzyskiwać płacowe beneficja, wchodząc w skład rady dyrektorów.

runkami przeprowadzania zarówno nowych emisji, jak i zmniejszania kapitału akcyjnego, zarządcy mogą efektywnie kształtować podziały właścicielskie, a tym samym klasowe wśród grupy posiadaczy akcji. Naturalnie model władzy menedżerów nie sprawdza się w każdym pojedynczym przypadku; trudno sobie wyobrazić np. jakąkolwiek samowolę zarządu spółki, w której swój kapitał zainwestował „mędrzec z Omaha”, uważany nie bez racji za inwestora wszechczasów, Warren Buffett.

Można pokusić się o dokładniejsze sformułowanie tego zagadnienia, wykorzystując teorię własności. Pozwala ona mianowicie wyróżnić co najmniej dwa odrębne kapitalistyczne sposoby produkcji i gospodarowania, nazywane na ogół kapitalizmem dla akcjonariuszy oraz kapitalizmem dla interesariuszy [por. szerzej Tittenbrun 2009, 2011a, 2012]. Jacek Tittenbrun podkreśla użyteczność i potrzebę rozróżnienia pojęć sposobu produkcji/gospodarowania oraz całościowej ekonomicznej formacji społeczeństwa, a tym bardziej formacji społeczeństwa jako takiej. Rzecz w tym bowiem, że w ramach ekonomicznej formacji o całościowym charakterze wskazującym na przynależność do jednego z tych modeli, mogą funkcjonować sposoby gospodarowania właściwe i typowe przede wszystkim dla alternatywnej formacji; konkretnie, istnieją wszak brytyjskie i amerykańskie firmy rządzące się zasadą prymatu „wartości interesariuszy”, inaczej niż ich otoczenie, w jakim dominuje zasada orientacji na interes akcjonariatu. Nawiasem mówiąc, jest ciekawostką i ironią historii, że Adolf Berle i Gardiner Means, autorzy traktatu utożsamianego z przełomem myślowym w sprawach nadzoru korporacyjnego, kończą swój wywód opisujący stan, który wkrótce zyskał nazwę problemu agencji, pozytywnymi wnioskami i rekomendacjami, jakie miałyby w ich opinii zaradzić owemu stanowi rzeczy. I skupiają się one właśnie na ustanowieniu reżimu promującego interesy nie akcjonariuszy, ale owej szerszej sieci grup społecznych uwikłanych w kontekst danej firmy. W sensie globalnym, co nietrudno zgadnąć, postulaty te nie zostały spełnione, czego wyrazem jest utrzymywanie się owego przedziału pokrywającego się mniej więcej z opozycją systemu tzw. anglosaskiego do kontynentalnego i azjatyckiego, co nie wyklucza wszelako istnienia w nich firm kierujących się regułami zaczerpniętymi z praktyki typowej dla konkurencyjnego systemu. Generalnie jednak określone sposoby produkcji/gospodarowania wywierają niezatarte piętno na obliczu społeczeństwa jako całości, co wyraża pojęcie formacji. Można by bez końca cytować fakty świadczące o różnym podejściu do rozmaitych spraw w Unii Europejskiej oraz w Stanach Zjednoczonych, od kary śmierci poczynając, na zakazie posiadania broni kończąc. Różnice te, jak wykazuje Tittenbrun, mają w ostatecznej instancji podłoże ekonomiczno-własnościowe; USA to klasyczny przykład kapitalizmu, w jakim emisje papierów wartościowych stanowią najważniej-

szą metodę pozyskiwania kapitału, działania spółek określone są przez prymat interesów właścicieli akcji wyrażający się w praktyce jako orientacja na tzw. wartość dla akcjonariusza, czyli *shareholder value*. W USA własność akcji spółek giełdowych jest na ogół szeroko rozproszona, często poza granicami kraju, co jest jednym z głównych źródeł wspomnianego wyżej problemu agencji, tj. niemożności sprawowania przez akcjonariat praktycznej kontroli nad działalnością spółki, która *de facto* przechodzi w ręce zarządu. Ten problem oddzielenia kontroli czy zarządzania od własności nie występuje natomiast na drugim końcu równania, tj. w kapitalizmie dla interesariuszy, czyli w takich gospodarkach, jak Japonia i Korea Południowa oraz Europa kontynentalna (Wielka Brytania bowiem wraz z innymi rozwiniętymi krajami anglojęzycznymi reprezentuje raczej ów liberalny model wolnorynkowy niż unijny model gospodarki społecznej). W kapitalizmie dla interesariuszy korzyści ze wzrostu gospodarczego i zysku osiąganego przez firmy są rozkładane znacznie bardziej równomiernie w społeczeństwie, co ujmuje właśnie pojęcie interesariuszy rozumiane jako wszelkie grupy społeczne powiązane interesami z daną spółką, tj. takie, na których interesy spółka ma wpływ i/lub których działania wpływają na sytuację firmy. Interesariuszami w tym sensie są zatem nie tylko akcjonariusze, lecz także pracownicy, społeczność lokalna, państwo. W tym systemie przyjmuje się zatem o wiele szerszy obraz firmy jako struktury osadzonej w określonym kontekście społecznym, co nie tylko przynosi ze sobą określone korzyści, o jakich mówi ekonomiczne pojęcie efektów zewnętrznych, ale także zobowiązania wobec tego otoczenia: w wariacie minimum będzie to *primum non nocere*, tzn. przynajmniej nieszkodzenie środowisku naturalnemu, ochrona pracowników przed chorobami zawodowymi itp., a w szerszym ujęciu różnorakie korzyści na rzecz owych grup, np. świadczenia socjalne dla załogi, angażowanie się w określone działania infrastrukturalne na terenie danej społeczności lokalnej itd. Z punktu widzenia własnościowego zasadnicze znaczenie ma zaś fakt innej niż w poprzednim modelu struktury właścicielskiej spółek. Najkrócej mówiąc, korespondując z przeorientowaniem finansowania na banki jako podstawowe źródło kapitału, właśnie te ostatnie i inne instytucje finansowe stają się także znaczącymi udziałowcami, a przed wszystkim kontrolerami spółek, np. banki niemieckie mają typowo prawo głosowania jako pełnomocnicy akcjami złożonymi w depozycie przez masowych klientów indywidualnych. Oprócz tego w układach własnościowych na kontynencie znacznie częściej spotykane są takie mechanizmy wprowadzające różnicę między beneficjalną własnością akcji a kontrolą spółki, jak akcje z wielokrotnym prawem głosu, piramidy, holdingi, kaskadowe łańcuchy powiązań i inne, jakie sprawiają, że przy niższym efektywnie zaangażowaniu kapitałowym można faktycznie mieć decydujący wpływ na zarządzanie

firmą. Mniejszą rolę odgrywa tu natomiast giełda, a co za tym idzie posiadanie akcji w rękach osób indywidualnych, tzw. inwestorów detalicznych [por. Beck et al. 2000; Becht, Boehmer 2001; Becht et al. 2001; Becht et al. 2002].

Ogólne konsekwencje rozproszenia własności akcji charakterystyczne dla tzw. modelu anglosaskiego w porównaniu z modelem kontynentalnym ilustruje np. analiza Luisa Correia da Silvy, Marca Goergena i Luca Rennebooga, którzy – wykorzystując dane innych badaczy – wyodrębniają typy największych akcjonariuszy, tj. posiadających powyżej 5% głosów w wybranych krajach Europy w 1996 roku. Wyróżniają następujące ich kategorie: akcjonariusze indywidualni i rodziny, banki, kompanie ubezpieczeniowe, fundusze inwestycyjne i emerytalne, holdingi i korporacje przemysłowe, państwo i zarządcy spółek (*directors*). Jedynie w przypadku Wielkiej Brytanii, reprezentującej model anglosaski, odnotowują oni znaczący udział osób zasiadających we władzach spółek w strukturze akcjonariatu. Wyniósł on 11,3% wobec 11% przypadających funduszom inwestycyjnym, 5,9% – holdingom i korporacjom przemysłowym. Bankom jako znaczącym akcjonariuszom przypadł udział w wysokości około 1%, zaś akcjonariuszom indywidualnym – 2,4%. Nie odnotowano znaczącego udziału państwa (agencji państwowych czy regionalnych) w strukturze akcjonariatu (tabela 1). Przemawiałoby to za uznaniem akcjonariuszy korporalnych za kategorię, którą

Tabela 1. Udziały największych akcjonariuszy spółek w Europie (powyżej 5% głosów) w roku 1996*

Kraj	Próba	Akcjonariusze indywidualni i rodziny	Banki	Kompanie ubezpieczeniowe	Fundusze inwestycyjne	Holdingi i korporacje przemysłowe	Państwo	Zarządcy (<i>Directors</i>)
Austria	600	38,6	5,6	0,00	0,00	33,9	11,7	0,00
Belgia	135	15,6	0,4	1,0	3,8	37,5	0,3	0,00
Francja	403	15,5	16,0	3,5	0,00	34,5	1,0	0,00
Niemcy	402	7,4	1,2	0,2	0,00	21,0	0,7	0,00
Włochy	204	68,6	7,2	0,00	0,00	24,2	0,00	0,00
Holandia	137	10,8	7,2	2,4	16,1	10,9	1,3	0,00
Hiszpania	394	21,8	6,6	8,8	0,00	32,6	0,00	0,00
Wielka Brytania	248	2,4	1,1	4,7	11,0	5,9	0,00	11,3

* Oprócz Belgii – dane z 1994 roku, i Wielkiej Brytanii – dane z 1993 roku

Austria, Belgia, Francja, Niemcy, Hiszpania – bezpośredni i pośredni akcjonariusze

Holandia, Wielka Brytania – bezpośredni akcjonariusze

Włochy – spółki notowane i nienotowane na giełdzie; około 25% spółek notowanych na giełdzie jest bezpośrednio i pośrednio kontrolowanych przez państwowe holdingi, co zostało uwzględnione w kategorii „holdingi i korporacje przemysłowe”.

Źródło: Silva et al. [2004: 12]

można zastosować wyłącznie do anglosaskiego modelu własności akcyjnej. W pozostałych badanych krajach nie odnotowano udziału zarządców posiadających znaczący pakiet akcji. Z drugiej strony, dane pokazują, że w państwach objętych badaniem, reprezentujących model kontynentalny, akcjonariusze indywidualni i rodziny należą do największych, a co najmniej dużych udziałowców, mieszcząc się w przedziale między 7,4% a 68% ogólnego udziału w strukturze akcjonariatu [Silva et al. 2004: 11-14].

Rodzi się zatem pytanie, czy dobrowolnie rezygnują oni z części uprawnień właścicielskich, nie wchodząc do władz spółek, w których są znaczącymi akcjonariuszami? Autorzy badania dochodzą do wniosku, że obraz kontynentalnego akcjonariatu jest zaciemniony. Indywidualni akcjonariusze, posiadacze dużych bloków akcji mają prawo wybierać swoich reprezentantów do władz spółki, którymi mogą być członkowie rodzin. Pochodzenie i rodzinne powiązania powołanych osób nie muszą być publicznie ujawniane. Pojęcie akcjonariuszy korporalnych można zatem rozszerzyć na członków grup opartych na pokrewieństwie czy innych intymnych więziach, którzy wspólnie, w sposób niedostępny dla innych typów udziałowców, korzystają z majątku spółki m.in. poprzez system wynagrodzeń. Tego typu praktyki, okrywające tajemnicą realne stosunki własności prywatnej, wymykają się formalnoprawnym kategoriom często stosowanym w badaniach. Na przykład wydaje się dziwne, że w społeczeństwie włoskim, które Francis Fukuyama określił mianem familistycznego, indywidualni akcjonariusze i rodziny tak łatwo zrezygnowałyby z zasiadania we władzach spółek, w których posiadają duże bloki akcji, oddając zarządzanie wraz z wynikającymi z tego tytułu beneficjami ekonomicznymi wyłącznie w ręce najemnych menedżerów. Akceptując zatem zasadniczy rozdział modeli własności akcyjnej i wynikające z niego konsekwencje, nie należy bezwzględnie przypisywać określonych kategorii badawczych wyłącznie do jednego z nich. Zamiast wyboru opartego na zasadzie „albo ... albo”, bardziej adekwatne w analizie rzeczywistości jest podejście polegające na ich traktowaniu jako typów idealnych w rozumieniu Weberowskim, zgodnie z którym realnie występujące relacje w spółce akcyjnej są bardziej lub mniej zbliżone do jednego z wyróżnionych modeli, a szerzej – typów kapitalizmu.

W tym kontekście polityka dywidendowa jest bardziej użytecznym sposobem regulacji relacji między akcjonariuszami a zarządcami spółek funkcjonujących wedle modelu anglosaskiego, tzn. z własnością rozproszoną, o przelotnym najczęściej charakterze, gdzie z reguły instytucjonalni akcjonariusze funkcjonują jako agenci czy przedstawiciele szerszych zbiorowości społecznych, takich jak emeryci, klienci towarzystw inwestycyjnych czy ubezpieczeniowych itp. W tym układzie polityka dywidend pełni istotną funkcję jako narzędzie komunikowania się firmy z otoczeniem, i co za tym

idzie, monitorowania jej działalności przez zainteresowane strony. Tezę tę potwierdzają badania Minga Donga, Chrisa Robinsona i Chrisa Velda [2005], z których wynika, że inwestorzy indywidualni faktycznie najbardziej w polityce dywidend cenią jej funkcje sygnalizacyjne. W szczególności wypłata dywidendy może służyć jako uspokajająca informacja dla akcjonariuszy o tym, że zarząd, który widocznie nie widzi specjalnych możliwości zyskowego zainwestowania posiadanej gotówki w jakieś nowe przedsięwzięcie itp., decyduje się w zamian wypłacić środki właścicielom akcji, co pozwala im poczuć, że „siedzą w siodle”, kontrolując przebieg spraw w firmie. Otóż zasadnicza odmiennosc systemu kapitalizmu azjatycko-kontynentalnego polega na tym, iż funkcja ta w zasadzie jest zbyteczna, podstawowa cecha tego systemu bowiem to bezpośredni nadzór nad firmami sprawowany przez posiadaczy dużych bloków akcji oraz wierzycieli, takich jak banki i inne instytucje finansowe; czystym przykładem takiej sieci powiązanych interesów jest japońskie keiretsu. Skutek tego jest taki, że informacyjna funkcja dywidend staje się zbyteczna i odpowiednio, w myśl tego rozumowania, rola dywidend maleje, tak jak generalnie mniejsza jest w tym systemie rola giełdy i inwestorów indywidualnych. Tak mniej więcej przedstawia się teoretyczna argumentacja, jaką oferują różni autorzy. Co jest jednak fascynujące, to możliwość sprawdzenia tego, jak owe – wynikające z intelektualnych rozważań – wnioski mają się do rzeczywistości empirycznej. Do niedawna takich dowodów brakowało, literatura w danej dziedzinie była zdominowana przez autorów anglosaskich, a inne modele traktowane były marginalnie. Na szczęście pojawiły się jednak studia dające podstawy do wniosków w omawianym zakresie. La Porta et al. [2000] badali politykę dywidend 4103 dużych firm z 33 krajów, obejmujących obiektywne kategorie systemowe wzmiankowane powyżej. Ustalili oni, że spółki z krajów o wysokim stopniu ochrony praw akcjonariuszy, do jakich generalnie należą Wielka Brytania oraz USA, płacą, łącznie biorąc, wyższe dywidendy. Ponadto stopa dywidendy na tych rynkach jest negatywnie skorelowana z ich szansami inwestycyjnymi (mierzonymi przez przyrost sprzedaży). Przeciwnie natomiast, wskaźniki dywidend w krajach o niskim stopniu ochrony praw właścicieli akcji, do których z kolei należy wiele krajów Europy kontynentalnej, a także Azji, okazały się niezależne od ich możliwości inwestowania, co potwierdza zarysową powyżej linię rozumowania. Podobne ustalenia zawiera metastudium, które wykonali Lease et al. [2000], dokonując przeglądu szerokiego wachlarza badań empirycznych na temat uzysku z dywidendy. Wniosek: akcjonariusze kompanii z Niemiec, Francji, Włoch i Szwajcarii oraz Japonii uzyskują znacznie niższe stopy dywidendy niż ci, którzy inwestowali w korporacjach brytyjskich lub amerykańskich, co ponownie weryfikuje pozytywnie hipotezę, wedle której zaangażowanie banków w nadzór korporacyjny stanowi alternatywny mechanizm redukcji kosztów.

Tabela 2. Stopa wypłat dywidendy w Niemczech i Wielkiej Brytanii

Próba	Rok	Niemcy (%)	Wielka Brytania (%)	t-statystyka
Panel I 250 firm przemysłowych i handlowych	1992	21,5	32,5	-3,068
	1991	26,3	32,4	-2,416
	1990	27	28,2	-1,411
Panel II Niemcy: 221 firm przemysłowych i handlowych notowanych na giełdzie	1993	20,7	n.a	n.a
	1992	23,7	n.a	n.a
	1991	20,8	n.a	n.a
	1990	23,7	28,1	-2,405
	1989	23,1	34,5	-4,088
	1988	23,5	33,5	-4,708
	1987	24,3	33,2	-4,788
Wielka Brytania: 600 firm przemysłowych	1986	22,2	33,7	-4,755
	1985	19,8	32,5	-5,548
	1984	17,2	33,9	-6,298

Źródło: Silva et al. [2004: 77]

Aby konkretnie zilustrować ową prawidłowość, zamieszczono dane dotyczące wypłat dywidend w spółkach brytyjskich w porównaniu do firm niemieckich, przy sensownym założeniu, że te dwa kraje dają się traktować jako reprezentatywne dla obu modeli kapitalizmu, o jakich mowa wyżej (tabela 2). Autorzy opracowania wskazują różnice w stopach wypłaty dywidendy między oboma krajami. Były one, w sposób istotny statystycznie ($\alpha = 5\%$) wyższe w objętych badaniem spółkach brytyjskich niż w niemieckich w okresie 1984–1990. Badanie przeprowadzone na odrębnej próbie potwierdziło występowanie tej relacji również w okresie 1990–1992 (przy czym w 1990 roku różnica nie była istotna statystycznie). Z drugiej strony, badacze dochodzą do wniosku, że różnice są wprawdzie istotne statystycznie, ale nie są aż tak duże, jak się powszechnie sądzi, i jakich należałoby się spodziewać, biorąc pod uwagę czysto teoretyczne konsekwencje funkcjonowania spółek bądź to zgodnie z anglosaskim, czy też kontynentalnym modelem własności akcyjnej [Silva et al. 2004: 77–78].

Koncepcja akcjonariuszy korporalnych w większym stopniu odnosi się zatem do kapitalizmu akcjonariuszy, w modelowym ujęciu do spółek o własności rozproszonej, co nie wyklucza możliwości występowania tego typu udziałowców w innych systemach, np. jako założycieli spółki, którzy zachowują znaczące w niej udziały. Blokowi akcjonariusze uzyskują możliwość maksymalizacji dochodu uzyskiwanego z posiadanych akcji i ze

składników wynagrodzenia. Oba źródła mogą łączyć, wzajemnie zastępować w zależności od kondycji finansowej spółki i koniunktury giełdowej. Na przykład akcjonariusze korporalni w większym stopniu mogą preferować wynagrodzenie niż dywidendę wypłacaną z zysku netto spółki dzielonego między wszystkich akcjonariuszy. Ich pozycja w strukturze władzy w spółce umożliwia im przejmowanie wolnej gotówki za pośrednictwem składników wynagrodzenia czy też w formie dochodów z akcji w sposób niedostępny dla pozostałych akcjonariuszy, np. jej transfer do spółek zależnych.

Podstawowym warunkiem realizacji przez korporalnych udziałowców własnościowo-płacowej strategii dochodowej jest zachowanie większościowej lub dominującej pozycji w strukturze akcjonariuszy. Warunek ten może ograniczyć ich skłonność do korzystania z zysku kapitałowego poprzez sprzedaż akcji spółki czy obrót nimi. Pozycja akcjonariuszy korporalnych we władzach spółki umożliwia im czerpanie ekonomicznych korzyści z innych zasobów niż dywidenda.

2. Akcjonariusze niekorporalni – udziałowcy, którzy nie zajmują stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej spółki lub są w nich reprezentowani przez najemnych menedżerów. W pierwszym przypadku są to indywidualni akcjonariusze mniejszościowi. Typ ten obejmuje również pracowników-akcjonariuszy spółki, którzy nie zajmują stanowisk w jej władzach, choć tu należy zaznaczyć, że w określonym sensie można by ich oczywiście umiejscawiać w ramach modelu cielesno-zmysłowego; w końcu na co dzień obcują ze środkami produkcji, stanowiącymi przedmiot ich własności. Jednak czyniąc to, nie należy zacierać różnic między ich położeniem a statusem realnych właścicieli kapitału akcyjnego rozpatrywanych poprzednio.

W drugim przypadku są to udziałowcy, uczestnicy i ekonomiczni beneficjenci różnego typu osób prawnych, które są formalnoprawnymi właścicielami akcji spółek. Ich ekonomiczne korzystanie z dochodów pochodzących z akcji odbywa się w zapośredniczonych formach, np. poprzez wzrost wartości jednostki uczestnictwa w funduszu inwestycyjnym, jednostki rozrachunkowej w funduszu emerytalnym. Pojęcie akcjonariuszy niekorporalnych można rozciągnąć na obywateli państwa wtedy, gdy dochody z akcji, np. osiągnęte w wyniku prywatyzacji czy wypłaty dywidendy stanowią wpływ do jego budżetu. Różnicuje ich jednak możliwość otrzymywania środków finansowych z tego źródła. Obywatele czerpią z nich korzyści ekonomiczne w bardziej złożonych formach pośredniczących niż w przypadku instytucji finansowych, takich jak fundusze inwestycyjne czy emerytalne, np. w postaci dóbr publicznych.

Dla akcjonariuszy niekorporalnych dostępna jest własnościowa strategia dochodowa polegająca na uzyskaniu zysku kapitałowego i dywidendy z akcji spółki. Inaczej niż w przypadku korporalnych udziałowców nie czer-

pią oni dochodu z wynagrodzeń z tytułu zasiadania w zarządzie czy radzie nadzorczej spółki.

3. Menedżerowie najemni – zajmujący stanowiska w zarządzie i radzie nadzorczej spółki. Dywidenda staje się źródłem ich dochodu o tyle, o ile akcje i opcje na akcje spółki, którą zarządzają, są składnikiem ich wynagrodzenia, lub gdy sami przekształcają płace w kapitał akcyjny spółki, którą kierują. Nie jest to jednak niezbędny warunek objęcia i utrzymania przez nich stanowisk we władzach firmy. Ten element odróżnia ich położenie od pozycji akcjonariuszy korporalnych. Łączy ich z nimi natomiast płacowa strategia dochodowa polegająca na maksymalizacji dochodu uzyskiwanego ze składników wynagrodzenia w sposób niedostępny dla pozostałych pracowników. Jako zarządcy spółki mogą korzystać z różnych sposobów zwiększania ich wartości, ograniczając przy tym potencjalne źródła dochodu dla akcjonariuszy niekorporalnych. Menedżerowie najemni mogą być w większym stopniu zainteresowani inwestowaniem wolnej gotówki i w rezultacie jej przejęciem, np. w formie premii od obrotu, niż jej przeznaczeniem na wypłatę dywidendy dla akcjonariuszy. Tittenbrun dowodzi, że historycznie, w różnych fazach cyklu koniunkturalnego menedżerowie zmieniali swoją strategię, nastawiając się bardziej na stałe płace niż na opcje akcyjne, preferowane kiedy indziej itd. [Tittenbrun 1995, 1996].

Stosowane w tej pracy pojęcie zarządców spółki obejmuje akcjonariuszy korporalnych oraz menedżerów najemnych zasiadających w zarządach i radach nadzorczych spółek. Różnicuje ich strategia dochodowa. W pierwszym przypadku posiadanie dominujących udziałów w kapitale akcyjnym umożliwia uzyskiwanie płac kierowniczych. W drugim najemni zarządcy uzyskują wynagrodzenia, których składnikiem mogą być akcje spółki, którą kierują. Nie są one natomiast warunkiem utrzymywania przez nich stanowisk w jej organach kierowniczych. Dopiero gdy przejmują oni dominujące udziały w kapitale akcyjnym spółki, mogą przekształcić się w jej akcjonariuszy korporalnych realizujących własnościowo-płacową strategię dochodową. Doprecyzowania wymaga również pojęcie wolnej gotówki w firmie. Można ją określić jako fundusz swobodnej decyzji zarządców różnego typu organizacji produkcyjnych.

2.1. Dochodowa funkcja dywidendy

Na poziomie osiągnięcia celu wkładem inwestorów do spółki jest kapitał pieniężny przeznaczany na zakup jej akcji. Mogą oni nabywać je bezpośrednio od spółki, np. na rynku pierwotnym lub w formie ich emisji dla dotychczasowych akcjonariuszy. Inwestorzy wymieniają się również akcjami spółek

za pośrednictwem giełdy, ustalając jej kapitalizację. Zarządcy spółki stosują pozytywne sankcje sytuacyjne w stosunku do udziałowców. Można wyróżnić ich dwa podstawowe typy dostępne dla wszystkich akcjonariuszy. Pierwszy to dywidenda pieniężna, na którą kierujący spółką mają bezpośredni wpływ poprzez osiągnięty zysk netto. Drugi to zysk kapitałowy uzyskiwany poprzez wzrost kursu akcji, który nie jest wyłącznie efektem działań jej zarządców.

W stanie równowagi między stronami na poziomie osiągnięcia celu stosunku kontraktowego następuje dostosowanie rodzajów nagród dla akcjonariuszy do etapów rozwoju firmy. Przykładem jest strategia wypłaty dywidendy oparta na cyklu życia spółki. Opiera się ona na założeniu zgodności celu funkcjonowania firmy między akcjonariuszami a jej zarządcami. Przyjmują oni, że stanowi go osiągnięcie zysku poprzez wprowadzenie innowacji produkcyjnych. Akcjonariusze zgadzają się na odłożenie w czasie wypłat dywidendy, zadowolając się wzrostem jej zysków w przypadku powodzenia rynkowego. Wraz z osiągnięciem dojrzałości możliwość generowania gotówki przez organizację produkcyjną przewyższa skłonność jej zarządców do prowadzenia ekspansywnej, obciążonej ryzykiem polityki innowacyjnej. Utrzymując stan równowagi między zmniejszającymi się możliwościami inwestycyjnymi spółki a finansowymi oczekiwaniami akcjonariuszy, mogą oni zdecydować się na wypłatę dywidendy [Sierpińska 1999: 116; Damodaran 2007: 1022; Kowerski 2011a: 80-83]. Dostosowanie dywidendy do cyklu rozwoju firmy zabezpiecza możliwości realizacji wszystkich wyróżnionych typów strategii dochodowych. Akcjonariusze korporalni i najemni zarządcy spółki pobierają wynagrodzenie z tytułu zajmowania stanowisk w jej zarządzie i radzie nadzorczej. Odpowiednio dobierając jego stałe i ruchome składniki, maksymalizują osiągany w ten sposób dochód. Akcjonariusze niekorporalni mogą uzyskiwać zysk kapitałowy w przypadku wzrostu wartości akcji spółki. Wraz z rozwojem firmy rosną możliwości wykorzystania własnościowych składników dochodowych przez akcjonariuszy korporalnych. Przyrost udziału kapitałów własnych w wartości spółki w sytuacji, kiedy zysk zatrzymany z nadmiarem pokrywa jej malejące potrzeby inwestycyjne, stwarza dogodne warunki dla wypłaty dywidendy. Jest to jednak pozytywna sankcja sytuacyjna, na ogół dostępna dla wszystkich właścicieli jej akcji.

Istotnie, studium empiryczne dywidend pod kątem uzależnienia ich od cyklu życia organizacji produkcyjnych, dokładniej mówiąc, zakładów wytwórczych w Stanach Zjednoczonych (co czyni je szczególnie interesującym dla naszych celów), wykazało, że uwarunkowanie cyklem życia zakładu produkcyjnego, a zatem procesami na szczeblu jego sił wytwórczych: środków produkcji oraz siły roboczej – wyjaśnia znaczny procent wypłat dywi-

dend dla właścicieli akcji. Autorzy badania ujmują cykl żywota zakładu produkcyjnego w przemyśle przetwórczym jako uwarunkowany przede wszystkim szeroko rozumianym procesem uczenia się, prowadzącym w miarę czasu do wzrostu wydajności, co może przekładać się na korzyści dla właścicieli kapitału akcyjnego. Atkeson et al. [1996] modelują swoje obliczenia za pomocą szeregu skomplikowanych równań, opartych na założeniu, że owe wypłaty wyrażają zyski z nazwanego tak przez nich kapitału organizacyjnego, które to pojęcie odnosi się mniej więcej do tego, co Alfred Marshall, a także sam Parsons ujmowali jako czynnik organizacji czy przedsiębiorczości. Z ich obliczeń wynika, że dywidendy tej kategorii stanowią ponad jedną trzecią płatności otrzymywanych przez właścicieli akcji z kapitału fizycznego oraz ponad 40% wszystkich płatności zapewnianych przez różne formy niezmysłowego, bezcielesnego czy niematerialnego kapitału, co rzeczywiście świadczy o dużej roli takich dywidend i odpowiednio znacznej roli polityki odpowiadającej za ich wypłaty.

Z drugiej strony, akcjonariusze korporalni mogą być w większym stopniu zainteresowani ekskluzywnymi sposobami uzyskiwania dochodu ze spółki, odraczając wypłatę dywidendy. Ograniczają w ten sposób możliwość realizacji własnościowej strategii dochodowej przez pozostałych udziałowców. Przykładem jest korporacja Microsoft. Ocenia się, że powstała w 1975 roku spółka, od 1986 roku notowana na giełdzie, osiągnęła zdolność do wypłaty dywidend w połowie lat 90. XX wieku. Jednak pierwsza wypłata dywidendy nastąpiła dopiero w 2003 roku. Jej założyciele, m.in. Bill Gates, nie byli zainteresowani natychmiastowym wykorzystaniem tego sposobu ekonomicznego korzystania z majątku spółki. Wpływ na decyzję o wypłacie dywidendy mogła mieć wprowadzona w 2003 roku w Stanach Zjednoczonych ustawa zrównująca oprocentowanie zysków kapitałowych i dywidend [Kowerski 2011a: 85].

W przypadku akcjonariuszy korporalnych pewnemu ograniczeniu może podlegać wykorzystanie własnościowego składnika dochodowego, jakim jest zysk kapitałowy. Utrzymanie większościowego czy dominującego udziału w kapitale akcyjnym spółki stanowi gwarancję zajmowania stanowisk w jej władzach i czerpania z tego tytułu wynagrodzenia. W ich przypadku ograniczenie możliwości obrotu akcjami posiadanej spółki zależy przede wszystkim od struktury jej akcjonariatu i stopnia jego rozproszenia. Akcjonariusze korporalni najpełniej mogą jednak wykorzystać cykl rozwojowy spółki, uzyskując dochody w sposób niedostępny dla pozostałych udziałowców i najemnych zarządców.

Inflacją wypłat dywidendy można określić stan, w którym środki na jej wypłatę są równe całości lub przekraczają osiągnięty przez spółkę zysk netto. Zwiększa to jej moc pozytywnej sankcji sytuacyjnej oddziałującej na

akcjonariuszy. Dla zarządców spółki oznacza to redukcję środków na inwestycje.

Jako jeden ze środków przezwyciężenia kryzysu gospodarczego po 1929 roku w Stanach Zjednoczonych zastosowano inflacyjny sposób wypłaty dywidendy. Zatrzymywanie zysku przez spółki uznano za czynnik przyczyniający się do jego podtrzymywania. Dotyczyło to nie tylko bieżących, ale również wcześniej zakumulowanych zysków przez spółki. W latach 1936–1937 wprowadzono zasadę opodatkowania niepodzielonych zysków netto, która skłoniła wielu menedżerów do zwiększania wypłat dywidendy pomimo ich spadków. Inflacja wypłat dywidendy stała się sposobem przywracania zaufania inwestorów do spółek. Towarzyszył jej jednak spadek zysków netto [Kowerski 2011a: 24].

Przeznaczenie bieżącego zysku netto na dywidendę może wpływać na zwiększenie efektywności kierowania spółką przez zarządców w celu zapewnienia środków na jej przyszłe wypłaty. W Polsce z ich regularności słynie spółka akcyjna Żywiec, wykorzystując w tym celu dywidendowy kapitał rezerwowy. Przeznaczenie na jego zasilanie części bieżącego zysku netto zabezpiecza środki na przyszłą wypłatę dywidendy dla akcjonariuszy w przypadku straty lub umożliwia jej zwiększenie ponad jego roczną wartość osiąganą przez spółkę.

Inflacja wypłat dywidendy zwiększa możliwości realizacji własnościowej strategii dochodowej przez akcjonariuszy niekorporalnych. Dla udziałowców pozbawionych innych sposobów uzyskiwania dochodu z własności akcji poza zyskiem kapitałowym i dywidendą, przeznaczenie na jej wypłatę całego zysku netto połączone z jej regularnością może być istotnym motywem inwestowania.

Inflację wypłat dywidendy może utrzymywać typ akcjonariuszy niekorporalnych, jaki stanowią inwestorzy instytucjonalni dysponujący większościowym lub dominującym pakietem akcji. Reprezentujący ich w spółce menedżerowie najemni mogą być ograniczeni koniecznością zachowania lub pomnożenia udziału w jej kapitale akcyjnym, co w danym okresie wyklucza wykorzystanie zysku kapitałowego. W ten sposób dywidenda staje się jedynym sposobem ekonomicznego korzystania z majątku spółki. Inflacji wypłat dywidendy mogą również sprzyjać preferencje podatkowe dla tego typu dochodu, np. zrównanie wysokości jej opodatkowania z zyskiem kapitałowym, jak również w stosunku do określonego typu akcjonariuszy, np. inwestorów zagranicznych.

Do analizy inflacji wypłat dywidendy może służyć stopa jej wypłat. Jeśli jej wartość przekracza 100%, oznacza to wypłatę dywidendy o wartości przekraczającej roczny zysk netto spółki. Na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie (GPW), jeśli wziąć pod uwagę kryterium ilościowe, in-

inflacja wypłat dywidendy ma niewielki zakres. Według Mieczysława Kowerskiego [2011a: 141, 149] w latach 1992–2009 łącznie 42 spółki krajowe wypłaciły dywidendy o wartości przekraczającej zysk netto z poprzedniego roku. Najniższa stopa inflacyjnych wypłat dywidendy wyniosła 100,1%, najwyższa – 627%. Cztery spółki wypłaciły dywidendę pomimo ujemnego wyniku finansowego. Niewielka w sensie ilościowym liczba spółek, w których odnotowano inflację wypłat dywidendy, ma jednak swój ciężar jakościowy. Wśród największych płatników dywidend na GPW można wskazać lata, w których stopa jej wypłat była równa lub przekraczała 100%. Na przykład KGHM SA w 2007 roku dokonał największej pod względem wartości rocznej wypłaty dywidendy w historii giełdy, przeznaczając na to cały zysk netto wypracowany w roku poprzednim. Granicę 100% stopy wypłat dywidendy przekroczył bank PEKAO SA w 2008 roku. Liderem inflacji wypłat dywidendy wśród jej największych płatników była TP SA. Stopa jej wypłaty w 2006 roku wyniosła 119,5%, w 2007 – 185,8%, w 2008 – 244%, w 2009 – 385%.

Z teoretycznego punktu widzenia warto zauważyć, że tego rodzaju przypadki uzasadniają ujęcie dywidendy jako tego stosunku własności kapitału akcyjnego, który wyraża bezpośrednie korzystanie ze środków produkcji korporacji. Rezultatem działania tych ostatnich, wprawianych w ruch przez siłę roboczą, są bowiem przychody w określonej sumie, jakie po odliczeniu określonych pozycji księgowych dają zysk netto spółki. O ile ta ostatnia wielkość może podlegać manipulacji, o tyle wysokość utargu rejestruje po prostu sumę towarów sprzedanych na rynku.

Inflacyjny sposób wypłaty dywidendy może być forsowany przez reprezentantów inwestorów instytucjonalnych w celu zapewnienia ekonomicznych korzyści ich udziałowcom i beneficjentom. Stosują ją przedstawiciele Skarbu Państwa, jak i podmiotów własności i współwłasności prywatnej. Dywidenda może w pewnym zakresie godzić ekonomiczny interes akcjonariuszy niekorporalnych spółki: większościowych, dominujących i mniejszościowych w stosunku do jej najemnych zarządców. Oczekiwanie określonej wysokości i regularności jej wypłat może dyscyplinować zarząd spółki, wyznaczając nadrzędny cel jego kierownictwa. Z drugiej strony utrzymywanie wysokiego poziomu inflacji dywidendy może prowadzić do drenowania majątku spółki, ograniczając możliwości jej rozwoju. Wypłata dywidendy to dla Skarbu Państwa sposób na ratowanie budżetu. Na przykład dokonana w 2007 roku w spółce KGHM SA wypłata dywidendy wzbudziła protesty przedstawicieli załogi. Ale inflacja wypłat dywidendy wystąpiła również w spółkach akcyjnych z dominującym prywatnym inwestorem, jak TP SA czy PEKAO SA.

Deflacją wypłat dywidendy można określić stan, w którym zysk kapitałowy ze sprzedaży akcji spółki staje się jedynym rodzajem dochodu dostęp-

nym dla wszystkich jej udziałowców. Zjawisko to określane jest mianem „znikających dywidend”. W Stanach Zjednoczonych udział spółek płacących dywidendę spadał z 78% w 1963 roku do 22,3% w 2000 roku. Do spadku przyczyniła się m.in. polityka „zamrażania dywidend” prowadzona przez administrację Richarda Nixona na początku lat 70. XX wieku jako środek zapobiegania inflacji pieniądza. Lata 1990–2003 nazwano „mroczną epoką dywidend”. Przy rosnących cenach akcji stopa dywidendy spółek tworzących S&P 500 spadła do 1,2%. Dywidenda przestała być odbierana przez akcjonariuszy jako sankcja nagradzająca ich za wkład kapitałowy. Szczególnie w okresach hossy traktują oni zyski kapitałowe jako podstawowy sposób uzyskiwania dochodu [Kowerski 2011a: 24–26].

Próbną wyjaśnienia spadku znaczenia dywidend w strategii inwestorów jest teoria nieistotności dywidend Mertona Millera i Franco Modiglianiego [1961]. Twierdzą oni, że wartość spółki zależy od decyzji inwestycyjnych, a nie od decyzji finansowych, których rodzajem jest wypłata dywidendy. Dla zarządców nie ma znaczenia czy realizują inwestycje z zysków zatrzymanych, czy z nowo pozyskanych środków. Dla inwestora natomiast jest obojętne czy na jego dochód składa się wartość akcji przed wypłatą dywidendy, czy też wartość akcji pomniejszona o wypłaconą dywidendę. Jeśli spółka wypłaci dywidendę, to aby kontynuować inwestycje, musi dokonać nowej emisji akcji w celu zrekompensowania wydanej gotówki [Kowerski 2011a: 67–69].

Teoria nieistotności dywidend zakłada model rynku daleki od rzeczywistości. Przyjmuje istnienie doskonałego rynku kapitałowego. Nie uwzględnia natomiast czynników wynikających z jego niedoskonałości, które powodują, że dywidenda może wpływać na wartość akcji. Można do nich zaliczyć preferencje podatkowe, koszty agencji, asymetrię informacyjną, efekt klienteli czy wreszcie efekt określonej struktury właścicielskiej sprawiającej, że na plan pierwszy wysuwają się interesy akcjonariuszy nastawionych na pobieranie swoich korzyści własnościowych w formie dywidendy [Asquith, Mullins 1983: 77–78; Baker, Wurgler 2004: 1125–1127; Kowerski 2011a: 71].

Deflacja wypłat dywidendy zwiększa możliwości realizacji płacowej strategii dochodowej przez najemnych zarządców spółki. Znosi konieczność zapewnienia przez nich środków na wypłatę dywidendy. Teoria nieistotności dywidend pomija znaczenie szeregu czynników, które umożliwiają najemnym menedżerom maksymalizację dochodu uzyskiwanego za pośrednictwem stałych i ruchomych składników wynagrodzenia oraz świadczeń dodatkowych. Brak dywidendy pozbawia akcjonariuszy jednego ze środków na pokrycie kosztów agencji. Nie otrzymują oni również czytelnego dla wszystkich sygnału o kondycji finansowej firmy. Deflacja wypłat dywidendy pozbawia akcjonariuszy niekorporalnych wygodnego i dość skutecznego

środka kontroli działań zarządców. Na przykład notowanie akcji pomniejszone o wypłaconą dywidendę oznacza zmniejszenie wartości spółki. Trafne decyzje inwestycyjne zarządców powinny zrekompensować powstałą w ten sposób „lukę”, powodując wzrost kursu czy też zapewniając środki na kolejną wypłatę dywidendy. Na sposób i efektywność kierownictwa sprawowanego przez czysty typ najemnego menedżera, nieposiadającego udziałów w spółce, którą zarządza, wpływ wywiera również to, że nie korzysta on, a co za tym idzie, nie jest tym osobiście zainteresowany, z zysku kapitałowego i dywidendy z tytułu własności akcji (oczywiście również i tu przyjmujemy dla wygody model menedżera nie wynagradzanego w znaczącym dla jego dochodów stopniu opcjami na akcje, co musiałyby zmodyfikować te motywacje).

2.2. Funkcja dywidendy w redukowaniu kosztów agencji

Na poziomie adaptacyjnym wkładem akcjonariuszy w system władzy w spółce jest przeniesienie odpowiedzialności organizacyjnej na najemnych zarządców. Proces ten jest określany jako oddzielenie własności i kontroli. Akcjonariusze powierzają zarządom niektóre z przysługujących im uprawnień. Warto od razu w tym miejscu rozstrzygnąć jeden z podstawowych problemów teorii własności. W ujęciu rentowym sformułowanym przez Jacka Tittenbruna podstawowa relacja właściciela do obiektu własności może być określona w kategoriach korzystania. Najważniejsze ujęcie alternatywne rozpatruje posiadanie jako dysponowanie lub rozporządzanie. Własność jako podejmowanie decyzji dotyczących przedmiotu własności, dysponowanie środkami produkcji itp. określają badacze tak różni, jak L. Mises, F. Hayek, N. Pulantzas, czy M. Weber. A jednak, jak wykazuje przekonująco Tittenbrun, mimo swej popularności, jest to model chybiony; myli on treść własności z jej następstwami i/lub przesłankami. Aby korzystać z własności, należy istotnie podjąć określone decyzje odnośnie do środków produkcji oraz siły roboczej, rozporządzić nimi, a po zakończeniu procesu produkcji zadysponować towarem przez sprzedanie go na rynku, bez czego własność nie zostałaby ekonomicznie zrealizowana. Ogólnie przyjmowana konwencja językowa nazywająca własnością właśnie takie czynności, nie zmienia jednak faktu, że nadal istnieć będzie korzystanie ze środków produkcji, niezależnie od przydanej mu nazwy; problem nie jest li tylko natury werbalnej. Do rozpowszechnienia tej konwencji przyczynia się fakt częstego pokrywania się dwu stosunków: korzystania i dysponowania, co jednak nie jest wcale regułą. Zdaniem Tittenbruna wystarczy mały eksperyment myślowy, by ujrzeć trudności podtrzymywania owego „decyzyjne-

go” modelu własności. Czy zawiadowca na stacji kolejowej miałby z tego tytułu zostać mianowany właścicielem pociągów, którym wydaje komendy, i torów, po których owe pojazdy się poruszają? Autor pyta dalej, czy władze miasta decydujące o godzinach zamknięcia ogrodu zoologicznego albo o przekształceniu ulicy w taką o ruchu jednokierunkowym zostają przez to ich posiadaczami? Widać zatem, że ta koncepcja wikła nas w absurdy.

Powracając do analizy adaptacyjnego poziomu rozpatrywanego stosunku kontraktowego, można wskazać, że najemni zarządcy uzyskują możliwość kontrolowania procesu produkcji i pracowników, podejmowania decyzji inwestycyjnych, reprezentowania spółki i zawierania umów w jej imieniu. Przeniesienie odpowiedzialności organizacyjnej na menedżerów najemnych ulega redukcji w przypadku akcjonariuszy korporalnych, zajmujących pozycje kierownicze i czerpiących z nich wynagrodzenie.

Menedżerowie najemni występują jako agenci¹², a ich kierowanie firmą pociąga za sobą koszty agencyjne. Dla akcjonariuszy stanowią one negatywne sankcje sytuacyjne. Kowerski [2011a: 79] zwraca uwagę, że problem kosztów agencji i konfliktów agencyjnych w spółkach akcyjnych pojawia się wtedy, gdy zarządzający nimi dysponują zbyt dużą gotówką.

W stanie równowagi między stronami na poziomie adaptacyjnym stosunku kontraktowego dywidenda redukuje przyrost kosztów agencji dla akcjonariuszy spółki. Przykładem jest strategia analizowana przez Franka Easterbrooka [1984: 652–655], który zakłada, że dywidendy ograniczają nadwyżkę wolnych środków finansowych i zmuszają zarządców spółki do poszukiwania partnerów na rynku kapitałowym. Akceptacja ryzyka przez nowych akcjonariuszy, gwarantów nowych emisji akcji czy pożyczkodawców stanowi formę weryfikacji ich działań. Poszerzenie kręgu podmiotów zainteresowanych funkcjonowaniem spółki obniża koszty monitoringu jej kierownictwa. Konieczność ciągłego zdobywania funduszy na rynku kapitałowym powinna zredukować koszt agencji, jaki stanowi awersja do ryzyka inwestycyjnego przejawiana przez część najemnych zarządców spółki.

Według Michaela Jensena [1986: 322–324] wraz z przyrostem wolnej gotówki w spółce narasta konflikt agencyjny. Koszty dla akcjonariuszy może generować jej inwestowanie przez zarząd w nieopłacalne projekty, rozrost struktury stanowisk kierowniczych, zaspokojenie własnych potrzeb, np. w formie pieniężnych i rzeczowych wynagrodzeń i świadczeń. Wypłata dywidendy, zwłaszcza jej regularność i powiększanie jej wartości ogranicza

¹² Tłumacząc angielski wyraz „agent” jako agent, idziemy w tym względzie za dominującą tradycją, chociaż niekoniecznie jest ona najlepsza. Pojęcie agenta jest bardzo wieloznaczne i sens koncepcji dokładniej wyrażałoby użycie w zamian terminu „przedstawiciel”, bo o reprezentanta interesów i woli pryncypała czy mocodawcy tu właśnie chodzi.

możliwość przejmowania wolnej gotówki przez zarządców spółki. Wprawdzie jej nowe kierownictwo może nie dotrzymywać zobowiązań podjętych w tym zakresie przez poprzedników, ale takie zachowanie powinno zostać ukarane poprzez spadek wartości akcji. Teraźniejsza wypłata dywidendy może ograniczyć swobodę zarządów w dysponowaniu wolną gotówką w przyszłości. Ponieważ akcjonariusze oczekują utrzymania określonego poziomu dywidend, przyjęcie tej strategii zmusza zarządców do efektywnego działania w celu zagwarantowania środków na ich wypłatę [Kowerski 2011a: 79].

Dywidenda jako środek kontroli generowania kosztów agencji przez zarządców najemnych zwiększa możliwości realizacji własnościowej strategii dochodowej przez akcjonariuszy niekorporalnych. Za jej pośrednictwem mogą oni bezpośrednio korzystać z wolnych przepływów pieniężnych w firmie. Dla akcjonariuszy niekorporalnych wysokość i regularność wypłat dywidendy stanowi wygodny sposób monitorowania i dyscyplinowania zarządców spółki, który redukuje koszty i konflikty agencyjne.

Inflacją władzy zarządców najemnych w spółce można określić ich dominację nad akcjonariuszami, która przejawia się poprzez mnożenie przez nich kosztów agencji. Sprzyja jej rozproszenie akcjonariatu. Inflacja wywołuje konflikt między menedżerami a akcjonariuszami spółki. Menedżerowie dążą do realizacji własnych interesów, które socjologiczne koncepcje biurokracji ujmują na ogół jako zachowanie i zwiększenie zakresu swojej władzy. W ujęciu teorii własności jest to o tyle niezadowalające, że pomija instrumentalny charakter posunięć zmierzających do utrwalenia i rozszerzenia swojej kontroli nad spółką kosztem nominalnych właścicieli, celem których jest uzyskanie korzyści ekonomicznych, a tym samym awans klasowy. Na przykład zwiększenie rozmiarów spółki, niekoniecznie korzystne dla akcjonariuszy, dla członków technostruktury, zapożyczając wyrażenie od wybitnego ekonomisty Johna Kennetha Galbraitha, oznacza wyższą pozycję w hierarchii stanowisk, wynagrodzeń, prestiżu w przedsiębiorstwie, jak i poza nim. W tym celu zarządcy najemni mogą reinwestować wolną gotówkę w zwiększanie skali działalności przedsiębiorstwa.

Stan inflacji władzy umożliwia zarządcom najemnym spółek daleko posuniętą zachowawczość w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Na przykład menedżerowie, dążąc do zachowania swoich stanowisk, do których utraty doprowadziłoby bankructwo spółki, mogą preferować inwestycje o mniejszym ryzyku, z mniejszą dźwignią finansową. Podobnie mogą oni inwestować krótkookresowo, ponieważ efekty ich działań szybciej będą widoczne, mimo że inwestycje długookresowe przyniosłyby spółce większy zysk. Zarządcy mogą również nie reagować dostatecznie szybko lub w ogóle powstrzymać się od wykorzystania nowych możliwości inwestycyjnych.

Zachowawczość w realizacji polityki inwestycyjnej dyktuje często pragnienie utrzymania całego szeregu *bonusów* związanych z wysokimi standardami warunków pracy, korzystaniem ze środków luksusowej konsumpcji, programów ochrony zdrowia, zabezpieczeń emerytalnych itd.

Konflikt prowadzi do zwiększenia kosztów agencji dla akcjonariuszy. Na przykład obejmują one utracone w wyniku zachowawczej polityki prowadzonej przez zarządców możliwości inwestycyjne. Można do nich zaliczyć koszty nadmiernie rozbudowanej, a przez to często nieefektywnej struktury zarządzania. Są to również straty wynikające ze złych decyzji podejmowanych przez menedżerów najemnych. Koszty agencji wynikają z ograniczonych możliwości bezpośredniego monitorowania działań zarządców. Mają oni pełniejszą wiedzę na temat bieżącego funkcjonowania firmy i jej kondycji finansowej niż przeciętni, a nawet większościowi akcjonariusze.

Inflacja władzy nad akcjonariuszami zwiększa możliwość realizacji planowej strategii dochodowej przez najemnych zarządców spółki. Rozrost hierarchii stanowisk może przełożyć się na wysokość ich płacy zasadniczej. Zwiększenie skali działalności umożliwia wzrost wartości ruchomych składników wynagrodzenia, np. prowizji od zwiększonych obrotów. Zachowawczy sposób zarządzania, który szczególnie w warunkach rozproszonego akcjonariatu chroni ciągłość zatrudnienia menedżerów najemnych umożliwia im mnożenie świadczeń dodatkowych.

Deflacją władzy najemnych zarządców w spółce można określić ich podporządkowanie akcjonariuszom korporalnym. Prowadzi ona do przeniesienia kosztów agencji na pozostałych akcjonariuszy, zwłaszcza tych, dla których ekonomiczne korzystanie z jej majątku ogranicza się do zysku kapitałowego i dywidendy. W największym stopniu sprzyja jej autorytarny sposób zarządzania spółką przez dominującego właściciela. Godzi on w podstawową zasadę efektywnego funkcjonowania technostruktury, jaką jest kolegialność w podejmowaniu decyzji. Podstawą kolegialności jest wytwarzanie pełnej i wiarygodnej informacji przez członków technostruktury. Według Galbraitha [1979: 146] każdy, kto nie jest wdrożony w proces kolegialnego podejmowania decyzji, działa na podstawie niedostatecznej liczby informacji. Technostruktura zdobywa monopol na wiedzę niezbędną do zarządzania spółką. Jej działanie pod dyktando dominującego akcjonariusza prowadzi do tego, że uzyskuje on informację niepełną, celowo zmanipulowaną. W stanie deflacji władzy menedżerowie najemni podejmują decyzje, których nie podjęliby, dysponując większym zakresem niezależności.

Konflikt agencyjny powstaje między akcjonariuszem korporalnym i podporządkowanymi mu menedżerami a resztą udziałowców. Stan deflacji władzy w spółce umożliwia mu przejmowanie wolnych przepływów pie-

nieżnych i prowadzenie własnej polityki inwestycyjnej. Pozostali udziałowcy ponoszą koszty jego kierownictwa. Analogicznie jak w przypadku inflacji władzy najemnych zarządców stanowią je koszty monitorowania i ograniczania możliwości podejmowania decyzji nieoptymalnych z punktu widzenia pozostałych akcjonariuszy. Jeżeli akcjonariusze niekorporalni nie są w stanie przeciwstawić się decyzjom dominującego właściciela, jedyną dostępną formą nacisku jest „głosowanie nogami” i wyjście ze spółki poprzez sprzedaż akcji. Koszty agencji może generować zbyt ekspansywna polityka inwestycyjna dominującego akcjonariusza kierującego spółką. Jej przejawem jest brak lub znaczne ograniczenie wypłat dywidendy.

Deflacja władzy najemnych zarządców w spółce może zwiększać możliwości realizacji własnościowo-płacowej strategii dochodowej przez akcjonariuszy korporalnych. Dominujący akcjonariusz bezpośrednio kierujący spółką korzysta z szeregu środków ograniczających potencjalne straty finansowe wynikające z nietrafności jego decyzji inwestycyjnych. Może on czerpać dochód z własnościowych składników w sposób wykluczający pozostałych akcjonariuszy, np. dokonując transferu majątku przedsiębiorstwa do kontrolowanych przez siebie spółek. Akcjonariusz korporalny i członkowie jego rodziny korzystają z systemu wynagrodzenia, uzyskując dochód z tytułu zatrudnienia w spółce „matce” i spółkach zależnych. Płaca, uprawnienia służbowe czy świadczenia dodatkowe stanowią wygodne środki korzystania z ich majątku. Nie naruszają one jego kontroli nad spółką, jak w przypadku realizacji zysku kapitałowego poprzez sprzedaż akcji. Nie wymagają obowiązkowego podziału zysku netto pomiędzy akcjonariuszy, jak w przypadku dywidendy.

Przykładem deflacji władzy najemnych zarządców w organizacji produkcyjnej jest historia giełdowej spółki PBG SA. Większościowy akcjonariusz pełnił w niej równocześnie funkcję prezesa. Pozycja w strukturze własności firmy zapewniała mu olbrzymią swobodę w podejmowaniu decyzji inwestycyjnych. Pozostawał on w niej dominującym podmiotem, jego udział przekraczał 40% kapitału akcyjnego spółki, obejmując również akcje uprzywilejowane. Drugi pod względem wielkości podmiot, otwarty fundusz emerytalny, posiadał powyżej 10%. Przy rozproszeniu własności pozostałych udziałowców prezes miał przewagę na walnych zgromadzeniach akcjonariuszy. Informacje zamieszczone na stronie internetowej firmy potwierdzają, że sprzedaż akcji i wejście na giełdę w 2004 roku stały się olbrzymim impulsem inwestycyjnym. Pozyskana gotówka pozwoliła na rozwój Grupy Kapitałowej PBG. W 2005 roku spółka dokonała zakupu udziałów w spółkach z branży technicznej, m.in. z grupy Hydrobudowa. W 2006 roku miała miejsce druga emisja akcji PBG SA, która pozwoliła na dalsze przejmowanie firm technicznych, m.in. Hydrobudowy Śląsk. W 2007 roku spółka dokonała

trzeciej emisji akcji. Firma zakupiła udziały w Hydrobudowie 9, swojej pierwszej spółce zagranicznej Gas Oil Engineering oraz w firmach z branży budowlanej, np. Dromost, Prid, Brokam. W 2009 roku PBG SA wprowadziło do obrotu giełdowego czwartą emisję akcji. W tym okresie firma przejmowała spółki z branży deweloperskiej. Od 2010 roku dążyła ona do zmiany profilu swojej działalności w kierunku branży energetycznej poprzez zakup kontrolnych udziałów w Energomontażu Południe i kupno Rafako. W działaniach władz PBG widoczna stała się nerwowość inwestycyjna. W latach 2010–2011 bezskutecznie próbowały one pozyskać hiszpańską firmę OHL jako większościowego inwestora dla skonsolidowanej spółki Hydrobudowa Polska SA i Aprivia. 13 czerwca 2012 roku PBG SA decyzją sądu zostało postawione w stan upadłości układowej.

Spółka PBG SA przejmowała całość lub przeważającą części własnych zysków. Jej akcjonariusze otrzymali dywidendę za lata 2009 i 2010, ale jej efektywność mierzona stosunkiem dywidendy łącznie do zysku netto wynosiła odpowiednio 20,36% i 12,10%. Władze spółki nie zdołały prowadzić polityki dywidendowej opartej na cyklu jej życia. Ich powściągliwość w zakresie częstotliwości i wielkości dywidendy łagodziła możliwość wykorzystania przez akcjonariuszy zysku kursowego. Od debiutu giełdowego w dniu 2 lipca 2004 roku, w którym kurs akcji wyniósł 35,19 zł, w miarę systematycznie zyskiwały one na wartości, osiągając 8 maja 2007 roku kurs maksymalny w wysokości 414,33 zł. Od 2008 do początku 2011 roku cena akcji za sztukę oscylowała wokół granicy 200 zł. Następnie można zaobserwować spadek jej kursu. 14 czerwca 2012 roku, dzień po ogłoszeniu upadłości układowej, wyniósł on 7,01 zł. Sposób uprawiania polityki dywidendowej świadczy o dominacji większościowych akcjonariuszy nad mniejszościowymi w procesie przetargu o dywidendę.

Przejawem deflacji władzy najemnych zarządców w PBG SA był imperialny sposób prowadzenia polityki inwestycyjnej przez prezesa, który ostatecznie skończył się postawieniem spółki w stan upadłości. Sprzyja mu model zarządzania, w którym dominujący akcjonariusz jest równocześnie prezesem zarządu. Spółka, która wyłoniła się z firmy rodzinnej specjalizującej się w branży gazowniczej, w szczytowym okresie rozkwitu inwestycyjnego obejmowała zakresem swojego działania takie gałęzie przemysłu, jak: budownictwo wodociągów i kanalizacji, budownictwo drogowe, kubaturowe, energetykę. Prezes przyjął strategię zagarniania kontraktów, zarówno na rynku krajowym, jak i lokalnym. Konsorcjum PBG w większości opanowało realizację wielkich zleceń dla giganta gazowego PGNiG. Firma zaangażowana była w budowę stadionów na Euro 2012, mostów i autostrad. W obowiązującym w Polsce systemie przetargowym zagarnianie kontraktów polegało w dużej mierze na oferowaniu cen niższych od konkurencji.

Ciągłość i odpowiednia wielkość dywidendy, postulowana przez przedstawicieli teorii agencji, mogłaby w pewnym zakresie przełamać imperialny sposób uprawiania polityki inwestycyjnej przez prezesa spółki. Dotychczasowy rozwój spółki jest przykładem powiązania własności i kontroli, gdzie strategiczne decyzje podejmuje główny właściciel. Podstawowe źródło dochodu stanowiły dla niego pobory otrzymywane z racji pełnionej funkcji, a nie dywidenda. Z jego punktu widzenia prowadzenie bardziej ekspansywnej polityki dywidendowej ograniczyłoby plany inwestycyjne. Prezes zdał sobie ostatecznie sprawę z „przeinwestowania”, którego dokonał. W liście do współpracowników ogłoszonym w kwietniu 2012 roku na łamach biuletynu korporacyjnego „Ogniwo”, jeszcze przed wydaniem decyzji przez sąd, wskazał na konieczność ograniczenia działalności spółki do tradycyjnych obszarów: budownictwa energetycznego, segmentu ropy i gazu. Po ogłoszeniu upadłości układowej w PBG SA widoczna jest tendencja oddzielenia własności i kontroli. Prezes został odwołany, wchodząc w skład rady nadzorczej, zaś jego udział spadł poniżej 30% kapitału akcyjnego spółki.

2.3. Funkcja dywidendy w przełamaniu asymetrii informacyjnej

Na poziomie integracyjnym wkładem w możliwość wywierania wpływu na akcjonariuszy jest ich zaangażowanie w rolę inwestora. Zarządzający spółką mogą nakłaniać dotychczasowych udziałowców do utrzymania i zwiększania pakietów posiadanych akcji oraz przyciągać nowych akcjonariuszy. Wywieranie wpływu polega na przekonywaniu inwestorów, że zaangażowanie kapitałowe w spółkę przyniesie im korzyści ekonomiczne. Służą temu informacje generowane przez jej kierownictwo, które pełnią funkcję pozytywnych sankcji intencjonalnych nakłaniających do nabycia akcji spółki.

W tym miejscu wspomnieć wypada o koncepcji tzw. efektywności giełdy, rozpisywanej na różne warianty. Dotyczy ona interpretacji wchłaniania informacji przez rynki finansowe. Teoria ta doczekała się bogatej literatury, jednak jak wskazuje Jacek Tittenbrun po przeglądzie tego piśmiennictwa i jego konfrontacji ze świadectwami empirycznymi, podobnie jak wiele innych fragmentów neoklasycznej ekonomii, jest ona niezwykle problematyczna, co ma określone konsekwencje praktyczne [por. Tittenbrun 2011ab, 2012].

Niekorporalni akcjonariusze spółki, zwłaszcza indywidualni, są w największym stopniu narażeni na skutki asymetrii informacyjnej w stosunku do podejmujących decyzje zarządców: właścicieli korporalnych i menedżerów najemnych. Nie przełamuje jej prawne zobowiązanie nakładane na

spółki notowane na giełdzie do publicznego przedstawiania swoich wyników finansowych, sprawozdań z działalności, planów inwestycyjnych. Ten typ informacji często wykracza poza możliwości percepcji i ich zrozumienia przez „przeciętnego” akcjonariusza. Pełne zrozumienie wiadomości ze spółki, mimo ich jawnego charakteru, jest możliwe jedynie dla specjalistów, co w warunkach umasowienia obrotu akcjami tworzy asymetrię informacyjną w stosunku do dużej części akcjonariuszy i potencjalnych inwestorów.

W stanie równowagi między stronami na poziomie integracyjnym stosunku kontraktowego dywidenda przełamuje asymetrię informacyjną między zarządzającymi spółką a jej akcjonariuszami. Informacja o wypłacie dywidendy góruje nad pozostałymi komunikatami prostotą i czytelnością przekazu. Inwestorzy mogą dokonać jej natychmiastowej weryfikacji [Asquith, Mullins 1986: 35–36].

Wypłata dywidendy jest czytelnym sygnałem o kondycji finansowej spółki przede wszystkim dla akcjonariuszy niekorporalnych, szczególnie tych, którzy nie są reprezentowani w spółce przez menedżerów najemnych. Nawet w sytuacji formalnoprawnych gwarancji dostępu do informacji o spółce, może im brakować kompetencji do ich poprawnego zinterpretowania. Informacja o wypłacie dywidendy jako środek wywierania wpływu na inwestorów jest w miarę odporna na manipulację. Zależna od osiąganego przez spółkę zysku netto nie jest ona niewyczerpanym zasobem. Na przykład zwiększenie jej bieżącej wysokości może być odczytywane przez akcjonariuszy jako zapowiedź wyższych wypłat w przyszłości. Ograniczenie polityki dywidendowej spółki staje się dla nich czytelną informacją o pogorszeniu kondycji finansowej spółki.

Na funkcję dywidendy jako sankcji przyciągającej inwestorów do spółki wskazują autorzy teorii sygnalizacji. Zobowiązanie do jej okresowych wypłat stanowi koszt wysłania efektywnego sygnału do akcjonariuszy. Jeżeli zarządcy spółki decydują się go ponieść, to ich działanie można uznać za wiarygodne [Będowska-Sójka 2003: 166–167]. Wypłata dywidendy może być odbierana przez akcjonariuszy jako sygnał świadczący o tym, że spółka znajduje się w dobrej kondycji. Dywidenda, jak również wzrost jej wartości, przyciągają inwestorów do danej firmy, co powinno znaleźć swój wyraz we wzroście cen jej akcji. W przypadku odwrotnym, czyli zaprzestania wypłat lub spadku wartości dywidendy, oczekuje się ich spadku. Teoria sygnalizacji w wielu przypadkach znalazła swoją pozytywną weryfikację empiryczną. Na przykład Paul Asquith i David Mullins [1983: 85–87, 1986: 29] na podstawie badań rynku amerykańskiego doszli do wniosku, że wypłata dywidendy po raz pierwszy lub jej wznowienie po dłuższej przerwie spowodowało wzrost cen akcji w ciągu dwóch dni od ogłoszenia. Według autorów

nadzwyczajny zwrot z akcji badanych spółek w dniu ogłoszenia decyzji o wypłacie dywidendy wyniósł przeciętnie 5%.

Dywidenda dla inwestorów staje się sygnałem o trwałym wzroście kondycji firmy. Badania Henryka Gurgula (2006) oraz Janusza Brzeszczańskiego i Jerzego Gajdki [2006] wskazują na istnienie efektu sygnalizacji również na polskiej giełdzie [Kowerski 2011a: 86–87].

Efekt sygnalizacji związany z wypłatą dywidendy stanowi ważny czynnik w realizacji strategii dochodowej dostępnej dla akcjonariuszy niekorporalnych. Stwarza szansę pełnego ekonomicznego wykorzystania własności akcji spółki. Regularnie wypłacana dywidenda, szczególnie gdy jej wartość systematycznie wzrasta, przyciąga inwestorów do spółki, dając im gwarancję uzyskania dochodu z zainwestowanego kapitału. Jej możliwy wpływ na wzrost bieżącego kursu akcji otwiera również szansę wykorzystania zysku kapitałowego z ich sprzedaży. Zdolność spółki do regularnych wypłat dywidendy jest czytelnym sygnałem, co ważne zwłaszcza dla akcjonariuszy niekorporalnych, świadczącym o jej mocnych fundamentach ekonomicznych. Może kształtować ich skłonność do długookresowego inwestowania w jej akcje. W stanie równowagi na poziomie integracyjnym stosunku kontraktowego efekt sygnalizacji łączy się ze strategią chroniącą akcjonariuszy niekorporalnych przed generowaniem kosztów agencji: dywidenda może być zarówno środkiem przełamania asymetrii informacyjnej, jak i dyscyplinowania zarządców spółki.

Inflację wpływu wywieranego przez zarządców można określić przyciąganie inwestorów do spółki poprzez przekaz informacji, które eskalują ich oczekiwania wzrostu kursu jej akcji i uzyskania zysku kapitałowego. Jej przykładem jest gra w zyski. W tym przypadku raporty finansowe są odzwierciedleniem życzeń kierownictwa, a nie rzeczywistym obrazem kondycji ekonomicznej spółki. Gra w zyski zakłada, że inwestorzy lepiej oceniają serię drobnych korzyści niż odpowiadającą im wartościowo jedną dużą korzyść. Zarządcy organizacji dawkują pozytywne wyniki finansowe spółki, rozkładając je w czasie tak, aby trafić w oczekiwania inwestorów lub nieznacznie je przekroczyć. Dążą natomiast do skomasowania niekorzystnych informacji w jednym okresie po to, aby w przyszłości sprawić pozytywną niespodziankę. Gra w zyski uzupełniana jest zarządzaniem oczekiwaniami. Bazuje ono na zależności wskazanej w psychologicznej teorii perspektyw Daniela Kahnemana i Amosa Tversky'ego, wedle której niezadowolenie z gorszego wyniku względem oczekiwań jest silniejsze niż zadowolenie z odpowiadającej mu wartościowo poprawy wyniku. Zarządcy unikają rozchwiania oczekiwań inwestorów poprzez wykazywanie raz lepszych, a raz gorszych wyników niż zakładano w prognozach [Duncan 2001; Pietrewicz 2002; Prusak 2003].

Zarządcy spółki poprzez inflację wpływu wywieranego na inwestorów dążą do zwiększenia ich zaangażowania kapitałowego. Zmanipulowany przekaz ma zwiększyć moc oddziaływania informacji jako pozytywnych sankcji intencjonalnych przyciągających inwestorów.

Innym przykładem inflacji wpływu wywieranego za pośrednictwem informacji finansowych jest praktyka określana mianem „kreatywnej” czy też „agresywnej” księgowości, „rasowaniem sprawozdań”, „strojeniem okna wystawowego”. Zarządcy spółki dążą do narzucenia inwestorom pozytywnego obrazu bieżącej sytuacji finansowej i jej perspektyw rozwojowych, który jest niezgodny ze stanem faktycznym. Przed inflacją wpływu inwestorów powinni chronić biegli rewidenci. Przysługują im ustawowe uprawnienia i odpowiedzialność osób zaufania publicznego. Tworzą oni odrębną korporację zawodową, która wypracowuje własne zasady etyki postępowania i niezależności. Mogą jednak wykazywać różne stopnie przychylności w stosunku do zarządców spółek, które oceniają. Funkcjonowanie rewidentów podlega mechanizmowi rynkowemu, co zmusza ich do konkutowania o klienta. Szanse zwiększenia dochodu stwarza im działanie w obrębie firm audytorskich oferujących zakres świadczeń wykraczający poza badanie sprawozdań finansowych, np. doradczych. W tej sytuacji zarządcy oczekują „pomocy” w rozwiązaniu problemów ekonomicznych spółki. Jediną dostępną dla audytorów formą jej zastosowania jest „inżynieria finansowa”, aby zamaskować błędy menedżerów. Współpraca audytorów i zarządców spółki może przekształcić się w symbiozę. Firmy audytorskie zainteresowane są pozyskaniem stałego klienta i realizacją dodatkowych projektów i zleceń. Rodzi się wspólnota interesów, która sprzyja „rasowaniu sprawozdań” przez biegłych rewidentów tak, aby zarządcy w sytuacji kryzysowej mogli zyskać na czasie i wyprowadzić firmę na prostą [Wąsowski 2002: 64].

Warto zauważyć, że tego rodzaju fakty stanowią o społeczno-ekonomicznym, nie zaś czysto ekonomicznym czy finansowym charakterze giełdowych cen akcji, co ma oczywiście znaczenie z punktu widzenia teorii własności, dla której zyski kursowe są jednym z podstawowych mechanizmów korzystania z kapitału akcyjnego. Jednakże giełdy akcji są w istocie systemami jeszcze bardziej skomplikowanymi, obejmującymi interakcje większej liczby podmiotów. Inflację wpływu wywieranego na inwestorów przez zarządców spółek oprócz audytorów wzmacniać mogą różnego typu eksperci finansowi. Wyrażają oni swoje opinie o stanie gospodarki, poszczególnych branż czy firm w środkach masowego przekazu. Richard Swedberg [2009] określa opinie ekspertów jako znaki pośredniczące. Nabierają one szczególnego znaczenia dla inwestorów, którym nie jest bezpośrednio dostępna informacja o danej sytuacji, a zwłaszcza gdy nie mają wystarczających kompetencji do jej pełnego zrozumienia. Eksperti finansowi wysyłający oficjalne

i nieoficjalne znaki pośredniczące stają się stroną stosunku kontraktowego między inwestorami a zarządcami spółek.

Opinie mogą odzwierciedlać najlepszą wiedzę ekspertów o stanie rynku, nie stając się obiektem świadomej manipulacji. Ale mogą również stanowić przejaw inflacji wpływu ekspertów na inwestorów, którzy rozbudzają ich oczekiwania, manipulując stanem, który John Maynard Keynes określił konwencją rynkową. Według Keynesa opiera się ona na założeniu, że „obecna sytuacja będzie trwała przez czas nieograniczony, wyjąwszy wypadki, gdy mamy specjalne powody, aby spodziewać się zmian”. Inwestor zakłada, że bieżąca ocena rynku przy danej wiedzy o tym, co wpływa na rentowność inwestycji, jest jedyną poprawną oceną, która ulegnie zmianie wyłącznie wraz ze zmianą tej wiedzy. Z koncepcji Keynesa można wyprowadzić następujący wniosek: na mocy konwencji inwestor ufa, że inni, a przynajmniej większość, w sposób zbliżony oceniają sytuację i na jej podstawie podejmują zbliżone decyzje inwestycyjne. Zdaniem Keynesa zaufanie w utrzymanie się konwencji powoduje, że z punktu widzenia pojedynczego inwestora jego inwestycja w krótkim okresie staje się mniej więcej „bezpieczna”. Stwarza ona bowiem warunki dla zrewidowania przez inwestora swojej oceny i wycofania się ze swej inwestycji, zanim sytuacja zmieni się w istotny sposób. Keynes twierdzi, że konwencja jest w ujęciu bezwzględnym dowolna. Jest ona bowiem oceną opartą na zbiorowej psychice dużej liczby osób nieznających się na rzeczy. Może łatwo ulec raptownej zmianie wywołanej przez czynniki, które nie wywierają prawie żadnego wpływu na przewidywane dochody. Mechanizm funkcjonowania konwencji powoduje, że poziom opartego na niej zaufania inwestorów cechuje duża chwiejność.

Keynes zauważa, że większość ekspertów nie zajmuje się obmyśleniem trafniejszych prognoz prawdopodobnej dochodowości jakiegoś obiektu w całym okresie jego życia, ale głównie przewidywaniem zmian w konwencjonalnej podstawie ocen nieco wcześniej, niż zorientuje się w nich publiczność. Według angielskiego ekonomisty zawodowi fachowcy, których osąd i wiedza są na wyższym poziomie niż u przeciętnego prywatnego inwestora, powinni naprawiać nieobliczalne kaprysy ignoranta pozostawionego samemu sobie. Zamiast tego poprzez swój wpływ wzmacniają jego przekonanie o panowaniu w danym czasie i miejscu określonej konwencji na rynku [Keynes 2003: 130–145]. Manipulacja konwencją rynkową przez ekspertów należy do tej samej kategorii wpływu o charakterze inflacyjnym, co „agresywna księgowość” czy „gra w zyski” [Wechta 2013].

Inflacja wpływu wywieranego na akcjonariuszy stwarza zarządom spółki szanse zwiększenia, przynajmniej w krótkim okresie, dochodu czerpanego z systemu wynagrodzenia. Menedżerowie mogą racjonalizować praktykę „rasowania sprawozdań”, ponieważ wielkość poszczególnych

składników ich płacy jest uzależniona od danych i wskaźników wykazanych w raportach. Akcjonariusze korporalni, którzy dodatkowo korzystają z własnościowej strategii dochodowej, mogą w większym stopniu powstrzymać się od tego typu działań niż najemni zarządcy. Ujawnienie przypadków fałszowania sprawozdań stanowi czynnik, który z dużym prawdopodobieństwem obniży wartość akcji. Nie odgrywa on natomiast tak istotnej roli w przypadku menedżerów najemnych, którzy – nie będąc lub jedynie w niewielkim stopniu będąc akcjonariuszami spółki, którą zarządzają – skupiają się na realizacji płacowej strategii dochodowej. „Strojenie okna wystawowego” przed radą nadzorczą i walnym zgromadzeniem akcjonariuszy stanowi sposób na przedłużenie kontraktu i w rezultacie utrzymanie ciągłości uzyskiwanych wpływów finansowych. „Kreatywna księgowość” kusi najemnych zarządców łatwością swojego zastosowania, którą mogą oni traktować jako środek służący do przekonania inwestorów o nadzwyczajnych, wartych swojej ceny, umiejętnościach osobistych i kompetencjach zawodowych w porównaniu z ich poprzednikami czy konkurentami w innych firmach. Dobre wyniki, nawet jeśli są skutkiem „rasowania sprawozdań”, zwiększają szanse korzystania przez menedżerów z rozbudowanych świadczeń dodatkowych. Umożliwiają uzasadnienie wydatków na luksusowe biura, samochody, odrębną opiekę medyczną, ekskluzywne formy wypoczynku, z których osobiście mogą korzystać najemni zarządcy.

Deflację wpływu na inwestorów można określić ograniczenie polityki informacyjnej spółki. Redukcja ich zaangażowania kapitałowego jest kosztem, który gotowi są ponieść jej zarządcy, aby chronić wiedzę o jej funkcjonowaniu. Deflację wpływu można realizować w pełny sposób jedynie w przypadku spółek akcyjnych o charakterze niepublicznym, które nie podlegają tak restrykcyjnym rygorom formalnym w zakresie prowadzonej polityki informacyjnej, jak spółki publiczne. Korzyści wynikające z ochrony wiedzy o firmie mogą stanowić ważny czynnik w podejmowaniu decyzji o wycofaniu spółki akcyjnej z obrotu giełdowego (*public to private transactions*). Na przykład, na co zwraca uwagę Oskar Kowalewski [2006], na polskiej GPW w latach 1998–2004 w 16% przypadków jako jeden z motywów uzasadniających wyprowadzenie spółki z giełdy wskazywano ograniczenie zakresu przekazywanych na zewnątrz informacji.

Deflację wpływu w pełni mogą ekonomicznie wykorzystać akcjonariusze korporalni spółki w realizacji płacowo-własnościowej strategii dochodowej. Obowiązek podawania do publicznej wiadomości wszystkich ważnych informacji dotyczących firmy zmniejsza jej przewagę konkurencyjną. Nie tylko inwestorzy, ale również zarządcy przedsiębiorstw rywalizujących ze spółką publiczną na rynku uzyskują możliwość oceny jej kondycji, planów rozwoju czy oszacowania jej potencjału [Kowalewski 2006].

Sposób zarządzania spółką akcyjną notowaną na giełdzie jest określany jako „życie z kwartału na kwartał”. Informacyjna ochrona przed konkurencją może być ważnym czynnikiem w realizacji płacowej strategii dochodowej również przez menedżerów najemnych spółki, którzy uzyskują możliwość zwiększania wartości składników swojego wynagrodzenia, np. dzięki wzrostowi obrotów, wielkości sprzedaży, zysku netto.

Dla zarządców, zarówno akcjonariuszy korporalnych, jak i menedżerów najemnych, wycofanie spółki z giełdy, które umożliwia „legalne” wykorzystanie deflacji wpływu, prowadzi do redukcji kosztów bezpośrednio i pośrednio wynikających ze statutu spółki publicznej. Do pierwszej kategorii można zaliczyć: koszty emisji akcji, przygotowania sprawozdań finansowych, utrzymania służb i relacji inwestorskich, organizowania walnych zgromadzeń dla dużej liczby akcjonariuszy oraz opłaty i prowizje giełdowe. Koszty pośrednie wynikają z asymetrii informacyjnej w stosunku do firm konkurencyjnych, które nie są spółkami publicznymi. Uzyskana, dzięki ich redukcji, gotówka może być przejmowana przez zarządców za pomocą systemu wynagrodzenia [Kowalczyk et al. 2007: 78].

W przypadku najemnych zarządców korzyści wynikające z ograniczenia polityki informacyjnej, dzięki wycofaniu spółki z giełdy, mają swoje granice. Wprawdzie nie mają obowiązku upubliczniania informacji o spółce, ale muszą uzasadniać swoje decyzje i przekonywać do nich akcjonariuszy korporalnych czy też innych menedżerów najemnych zarządzających spółką, która dokonała przejęcia ich firmy. Narzuca to na nich konieczność dostosowania się do odmiennych, niż w przypadku spółki publicznej, jak i rozproszonego akcjonariatu, sposobów komunikowania się z właścicielami czy reprezentującymi ich menedżerami najemnymi, którzy – przejmując spółkę – dążą do realizacji własnych celów. Grę z akcjonariuszami, która umożliwia zachowywanie swoich stanowisk, może zastąpić konieczność podporządkowania się odpornym na perswazję właścicielom. W przypadku najemnych zarządców spółki korzyści dla realizowanej przez nich płacowej strategii dochodowej wynikające z redukcji polityki informacyjnej firmy mogą zostać zniwelowane przez zagrożenie utraty pozycji kierowniczej. Akcjonariusze przejmujący kontrolę nad spółką zwiększają swój dostęp do informacji o działaniach menedżerów najemnych i ich skutkach dla kondycji przedsiębiorstwa. Dzięki temu mogą zredukować koszty agencji. O ile jednak w przypadku spółki publicznej beneficjentami polepszenia jakości monitoringu najemnych zarządców stają się wszyscy akcjonariusze, jeśli nawet nie ponoszą wydatków z tym związanych, np. drobni inwestorzy, to wycofanie spółki z giełdy pozwala w całości przejmować wynikające z niego korzyści akcjonariuszom, którzy ten proces przeprowadzili. Obawa przed przejęciem spółki i wynikającym z tego zagrożeniem dla realizacji płacowej strategii

dochodowej może skłaniać menedżerów najemnych do zwiększania swojego udziału w strukturze jej własności jako środka zabezpieczającego utrzymanie przez nich zajmowanych stanowisk. Mogą również decydować się na prywatyzację przedsiębiorstwa i jego wykup menedżerski. Ale w tym przypadku będą realizować płacowo-własnościową strategię dochodową.

Wykorzystanie deflacji wpływu w strategiach dochodowych realizowanych przez zarządców spółki: akcjonariuszy korporalnych i menedżerów najemnych wymaga zmiany jej statusu na niepubliczny. Wycofanie spółki z giełdy opiera się na procedurze przymusowego wykupu wszystkich akcji znajdujących się w obrocie. Akcjonariusze niekorporalni tracą możliwość realizacji własnościowej strategii dochodowej poprzez wypłatę dywidendy. Wykup stwarza im ostatnią szansę uzyskania zysku kapitałowego poprzez wzrost kursu akcji. Jego inicjator musi zaoferować cenę, która skłoni akcjonariuszy do ich sprzedaży. W tego typu transakcjach wzrasta siła przetargowa akcjonariuszy mniejszościowych, którzy mogą zaskarżyć uchwałę o wycofaniu spółki, aby wymusić podwyższenie oferowanej ceny akcji. Dążenie jej zarządców do ekonomicznego wykorzystania deflacji wpływu może w sposób pośredni otwierać ostatnią szansę wzrostu zysku kapitałowego dotychczasowym akcjonariuszom.

Kowalewski [2006: 76–78, 85] weryfikuje tezę, że na rozwiniętych rynkach kapitałowych wycofanie spółek z obrotu giełdowego tworzy wartość dla akcjonariuszy, których akcje zostają wykupione. Wyniki analiz empirycznych potwierdzają, że w dniu ogłoszenia informacji o tym zamiarze występują statystycznie istotne dodatnie ponadprzeciętne stopy dochodu z akcji. Występowanie tego typu korzyści dla akcjonariuszy wykazali Harry DeAngelo, Linda DeAngelo i Edward Rice, których badania objęły lata 1973–1980. Średnia stopa dochodu w dniu ogłoszenia oferty wyniosła 22,27%. Zaobserwowaną zależność potwierdziły badania rynku amerykańskiego w latach 1980–1987 prowadzone przez Kennetha Lehna i Annette Paulsen. Występuje ona również na rynku europejskim. Christina Andres, Andre Betzer i Mark Hoffman, badając 99 ze 176 transakcji wycofania spółek, zaobserwowali dodatnią, statystycznie istotną stopę dochodu o średniej wysokości 13,83% w dniu ogłoszenia tego zamiaru. Na tworzenie wartości dla wykupywanych akcjonariuszy wskazują badania rynku niemieckiego w latach 1995–2002 przeprowadzone przez Floriana Eisele'a i Andreama Waltera. Przeprowadzona przez Kowalewskiego analiza 34 spółek wycofanych z GPW w Warszawie w latach 1998–2004 potwierdza, że w tym przypadku powstaje wartość dla akcjonariuszy.

Wykorzystanie wycofania spółek z obrotu giełdowego w strategii dochodowej akcjonariuszy niekorporalnych ma swoje ograniczenia. Możliwy wzrost cen akcji w wyniku ich przymusowego wykupu wykazuje charakter

jednorazowy. Akcjonariuszy różnicuje dostęp do informacji o ich wyprowadzeniu z giełdy. Na przykład dodatnie ponadprzeciętne stopy dochodu z akcji zaobserwowane przed jej publicznym ogłoszeniem mogą świadczyć o uprzywilejowaniu części udziałowców, którzy zapoznali się z nią wcześniej niż pozostali. Z drugiej strony mogą być one przejawem różnic w ich kompetencjach inwestorskich, rezultatem ich celowej strategii zakupu spółek, co do których istnieje prawdopodobieństwo wycofania z obrotu giełdowego. Prezentowane analizy nie uwzględniają cen, po jakich zostały nabyte akcje spółek przez poszczególnych akcjonariuszy. Dla części z nich efekt tworzenia wartości z akcji w wyniku wycofania spółki z giełdy ogranicza się do wymuszonej realizacji strat po cenie lepszej niż rynkowa.

2.4. Funkcja dywidendy w utrzymywaniu stabilnego składu akcjonariuszy

Na poziomie wspólnych wartości stosunku kontraktowego wkładem inwestorów w politykę dywidendową jest ich preferencja w stosunku do dywidendy jako formy uzyskiwania dochodu. Dywidenda jako wspólna wartość może pełnić funkcję negatywnej sankcji intencjonalnej, która powstrzymuje udziałowców przed wycofaniem się ze spółki. Polityka dywidendowa prowadzona przez jej zarządców kształtuje ich zdolność do utrzymania w niej określonego typu akcjonariuszy. Ważnym czynnikiem w tym procesie jest prawo podatkowe. Polityka podatkowa państwa sprawia, że funkcjonuje ono jako strona kontraktu inwestycyjnego. Regulacje w zakresie podatku od dywidendy przekładają się na zdolność władz spółki do kształtowania struktury swojego akcjonariatu.

W stanie równowagi na poziomie wspólnych wartości stosunku kontraktowego polityka dywidendowa zarządców służy utrzymaniu w spółce akcjonariuszy preferujących ten rodzaj dochodu.

Przykładem jest dostosowanie ich decyzji finansowych do strategii „wróbla w garści” stosowanej przez udziałowców. Według Johna Lintnera w tym przypadku politykę dywidendową zarządców charakteryzuje konserwatyzm. Polega on na unikaniu gwałtownych zmian stóp wypłat dywidendy. Zarządcy stosują taktykę „częściowego dopasowania” ich wysokości do wyników finansowych firmy. Jeśli rozwój spółki przebiega w przewidywanym kierunku, dokonują kolejnych zmian w następnych latach. W ten sposób dążą do minimalizacji niekorzystnych reakcji akcjonariuszy, np. wywołanych przez nagłe obniżenie wartości dywidendy po długim okresie jej stopniowego przyrostu [Lintner 1956: 99–100; Kowerski 2011a: 73].

W stanie równowagi na poziomie wspólnych wartości stosunku kontraktowego zarządcy zapewniają stabilną stopę wypłat dywidendy, której oczekują akcjonariusze kierujący się strategią „wróbla w garści” w decyzjach inwestycyjnych. Wybierają ją inwestorzy unikający ryzyka związanego z uzyskiwaniem zysku kapitałowego. Mniejsze ryzyko strategii „wróbla w garści” potwierdzają badania wyników amerykańskich spółek giełdowych z lat 1926–2004 wykonane przez Srikanta Dasha. O ile w okresach hossy średnia stopa zwrotu z kapitału wynosiła 19%, to w okresie bessy spadała do -15%. W przypadku dywidend, których wartość jest zawsze dodatnia, średnia stopa była jedynie o jeden punkt procentowy niższa w okresie bessy niż w czasie hossy i wynosiła 4% [Kowerski 2011a: 77–78].

Zarządcy spółki mogą wykorzystywać tzw. efekt klienteli, utrzymując przy sobie inwestorów, którzy akceptują ich politykę dywidendową. W tym zakresie wpływają na skład własnych akcjonariuszy. Istnieją akcjonariusze zainteresowani systematycznym otrzymywaniem gotówki za pośrednictwem dywidendy. Do inwestorów wybierających spółki płacące dywidendy należą publiczne i prywatne fundusze emerytalne, uniwersytety, związki i korporacje zawodowe. W Polsce znaczącym odbiorcą dywidendy jest Skarb Państwa. Na rynku amerykańskim tego typu preferencje wykazują emeryci, dla których stała dywidenda jest znaczącym wpływem w budżecie domowym. Badacze wskazują również na inwestorów w starszym wieku i o niższych dochodach, którzy wybierają spółki systematycznie płacące wysokie dywidendy [Kowerski 2011a: 88]. Efekt klienteli zachodzi również w przypadku pracowników posiadających akcje spółki, w której pracują. Od sprzedaży akcji powstrzymuje ich nie tylko oczekiwanie na dywidendę, ale również, choć często jedynie subiektywnie odczuwane, poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, dzięki ich posiadaniu.

Zbliżony efekt może wywołać catering dywidendy. Według Malcolma Bakera i Jeffreyego Wurglera zarządcy spółek odpowiadają na zapotrzebowanie inwestorów. Są bardziej skłonni do płacenia dywidendy, jeśli rynek nagradza tę decyzję; zaprzestają wypłat, jeśli inwestorzy preferują spółki bez dywidendy. Zarządcy dostosowują się do popytu inwestorów na dywidendę. Ten efekt jest określany mianem premii dywidendowej i oznacza różnicę ceny akcji spółek płacących dywidendę w stosunku do tych, które jej nie wypłacają [Baker, Wurgler 2004: 1160; Kowerski 2011a: 92].

Polityka dywidendowa zarządców, która służy utrzymaniu inwestorów w spółce, zwiększa możliwości realizacji własnościowej strategii dochodowej dostępnej dla akcjonariuszy niekorporalnych. Ważnym motywem ich preferencji dywidendowej jest unikanie ryzyka, które pociąga za sobą giełdowy obrót akcjami. W przypadku typu akcjonariuszy niekorporalnych, jaki stanowią inwestorzy instytucjonalni reprezentowani w spółce przez menedżerów

najemnych, np. Skarb Państwa, dodatkowym czynnikiem może być konieczność zachowania swojego udziału w kapitale akcyjnym spółki, która ogranicza możliwość uzyskiwania zysku kapitałowego poprzez sprzedaż akcji.

Poprzez dostosowanie się do strategii „wróbla w garści”, wykorzystanie efektu klienteli i stosowanie cateringu dywidendy zarządcy spółek mogą utrzymać w spółce niekorporalny typ akcjonariuszy zainteresowanych głównie regularną wypłatą dywidendy, za to mniej skłonnych do nagłego wycofania się poprzez sprzedaż jej akcji.

Inflacją polityki dywidendowej można określić różne formy monopoli-zacji dywidendy. Prowadzi ona do zastępowania akcjonariuszy preferujących ten typ dochodu przez udziałowców, którym przysługują przywileje dywidendowe. Ich podstawą mogą być specjalne rodzaje akcji. Na przykład w Polsce akcje uprzywilejowane w zakresie dywidendy zapewniają dochód wyższy maksymalnie o połowę w porównaniu z akcjami zwykłymi. Akcje nieme, z wyłączonym prawem głosu, zapewniają do 150% przysługującej dywidendy. W ten sposób założyciele spółki w przypadku podziału zysku netto na dywidendę zabezpieczają sobie możliwość czerpania korzyści ekonomicznych w stopniu większym niż reszta udziałowców.

Do inflacji polityki dywidendowej w spółce prowadzi całkowite lub częściowe zwolnienie pewnych typów akcjonariuszy z podatku od dywidendy. Regulacje podatkowe państwa mogą różnicować akcjonariuszy w zakresie dochodu uzyskiwanego z dywidendy. Pod tym względem uprzywilejowana może być część akcjonariuszy niekorporalnych, jaką stanowią wybrane typy inwestorów instytucjonalnych. Regulacje podatkowe służą zabezpieczeniu ekonomicznych interesów ich udziałowców i beneficjentów. Na przykład w Stanach Zjednoczonych zwolnienia podatkowe od dywidendy obejmują fundusze emerytalne, uniwersytety, związki i korporacje zawodowe. Ich udział w kapitalizacji giełdy jest znaczny. Są one często głównym klientem spółek płacących dywidendę, uzyskując przewagę w strukturze właścicieli nad akcjonariuszami, którym nie przysługuje ulga od dywidendy.

Inflacyjna polityka dywidendowa zwiększa możliwości wykorzystania jednego z własnościowych składników dochodu przez wybranych akcjonariuszy. Należą do nich udziałowcy posiadający akcje uprzywilejowane dywidendowo. Niedostępne dla pozostałych możliwości wzrostu dochodu z dywidendy otrzymują akcjonariusze, którym przyznane zostają zwolnienia podatkowe. Stanowią one ważny środek, za pomocą którego funkcjonariusze państwowi mogą bezpośrednio oddziaływać na skład i stabilność akcjonariatu spółek.

Deflacją polityki dywidendowej można określić wypychanie ze spółki inwestorów preferujących dywidendę. Sprzyja jej korzystniejsze opodatkowanie zysku kapitałowego. W tej sytuacji akcjonariusze, którzy pozostają

w spółce, akceptują zerową dywidendę lub ewentualnie jej wypłatę w formie akcji. Nastawieni na zysk kapitałowy traktują przeznaczanie środków na jej wypłatę jako błąd w zarządzaniu spółką. Deflacja polityki dywidendowej była dominującą tendencją w Stanach Zjednoczonych. Poza okresem polityki *New Deal* w latach 30., w których wprowadzono wysokie opodatkowanie zysków jako remedium na depresję gospodarczą, dywidendy były wyżej opodatkowane niż dochody kapitałowe. Stan ten trwał do lat 80. XX wieku. W Wielkiej Brytanii w latach 1947–1987 dywidendy były znacznie wyżej opodatkowane niż zyski kapitałowe [Kowerski 2011a: 57, 89, 94].

Fakt wypłacania przez firmy dywidend mimo niekorzystnych regulacji podatkowych został określony mianem zagadki dywidendowej. Można ją w części wyjaśnić wprowadzeniem zwolnień podatkowych od dywidendy dla wybranych grup inwestorów instytucjonalnych, przede wszystkim funduszy emerytalnych. Na przykład udział inwestorów indywidualnych w kapitalizacji giełdy londyńskiej spadł z 66% w 1957 roku do 18% w 1993. W tym samym okresie udział funduszy emerytalnych wzrósł z 3% do 30% [Bank et al. 2004: 18]. Deflacyjną politykę dywidendową zarządców spółek zastąpiło podejście inflacyjne. To rozwiązanie prowadzi jednak do uprzywilejowania części instytucjonalnych inwestorów w stosunku do innych akcjonariuszy niekorporalnych spółek.

Deflacja polityki dywidendowej zwiększa możliwości realizacji strategii dochodowych przez zarządców spółki, zarówno jej korporalnych właścicieli, jak i menedżerów najemnych. Brak wypłat dywidendy powoduje, że akcjonariusze niekorporalni, zarówno inwestorzy indywidualni, jak i instytucjonalni, skazani są na poszukiwanie zysku kapitałowego jako jedynej dostępnej możliwości korzystania z majątku spółek. Ich rotacji sprzyja preferencja podatkowa w stosunku do tej formy dochodu. Uprawiając deflacyjną politykę dywidendową, zarządcy spółek mogą wpływać na rozproszenie swojego akcjonariatu. W ten sposób tworzą warunki przedłużające szanse zachowania swojej władzy w spółce. Rotacja wśród akcjonariuszy zorientowanych wyłącznie na zysk kapitałowy utrudnia mniejszościowym udziałowcom zawieranie formalnych i nieformalnych koalicji, np. wyboru członków rad nadzorczych spółek w drodze głosowania oddzielnymi grupami czy głosowania nad uchwałami.

Nową formę realizacji strategii dochodowej przez zarządców spółek, która może się wiązać z prowadzoną przez nich deflacyjną polityką dywidendową, stanowi nabycie akcji własnych. Kowerski zwraca uwagę, że na gruncie prawa polskiego to pojęcie należy odróżnić od występującego w *Kodeksie spółek handlowych* terminu wykupu akcji, który oznacza dobrowolne lub przymusowe odkupienie akcji spółki od akcjonariuszy mniejszościowych, którzy złożą zarządowi swoje akcje do wykupu przez innych

akcjonariuszy. W prezentowanej analizie nabycie akcji własnych zostanie odróżnione od ich wykupu w celu wycofania spółki z obrotu giełdowego. Nabycie akcji własnych jest obok dywidendy formą transferu zysku do akcjonariuszy. Zyskało ono na znaczeniu na rozwiniętych rynkach kapitałowych, przede wszystkim w Stanach Zjednoczonych. Kowerski [2011b: 41–42] podkreśla, że w odniesieniu do rynku amerykańskiego przeważają opinie, że ta nowa forma transferu zysku nie jest jedynie uzupełnieniem dywidendy, ale ją zastępuje. Na poparcie tej tezy autor przywołuje badania, które przeprowadzili Gustavo Grullon i Roni Michaely [2002: 1656]. O ile w latach 1972–1983 wartość nabywanych akcji własnych stanowiła średnio 10,9% wartości wypłaconych dywidend, o tyle w okresie 1984–2000 wynosiła ona średnio 57,7%, a w 2000 roku osiągnęła poziom 113,1% wartości wypłacanych dywidend. Z kolei badania Davida Denisa i Gohara Stepanyana wskazują na nieznaczną przewagę wartości wypłacanych dywidend nad wartością nabywanych akcji własnych w latach 2001–2003. W następnych latach ponownie zarysowała się przewaga wartości nabywanych akcji w stosunku do dywidendy, która w 2004 roku wyniosła 116,8%, zaś w 2005 roku osiągnęła 125,6%.

Nabywanie akcji własnych zabezpiecza możliwości realizacji dotychczasowej strategii dochodowej przez zarządców spółki, zarówno akcjonariuszy korporalnych, jak i menedżerów najemnych. O ile wypłata pieniężnej dywidendy bezpośrednio nie zmienia struktury własności spółki, to nabywanie akcji zmienia ich liczbę w obiegu, a co za tym idzie – strukturę akcjonariatu. W przypadku akcjonariuszy korporalnych nabycie akcji własnych może chronić przed wrogim przejęciem. Menedżerowie najemni mogą zabezpieczać się w ten sposób przed wejściem do spółki inwestora, który może zagrozić ich dotychczasowym sposobom korzystania ze składników wynagrodzenia i świadczeń dodatkowych czy też pozbawi ich tych źródeł dochodu, odwołując ze stanowiska. Nabywanie akcji własnych może uszczuplać fundusz środków przeznaczanych na dywidendę. Zarządcy nie tylko zabezpieczają swoje dotychczasowe źródła dochodu, ale uzyskują dodatkowy zasób dla realizacji własnej strategii dochodowej. Nabyte akcje jako przedmiot ponownej sprzedaży generują gotówkę, którą mogą oni przejmować. Akcjonariusze korporalni, ale również menedżerowie najemni uzyskują możliwość wykorzystania własnościowego składnika dochodowego, jakim jest zysk kapitałowy. Na przykład mogą nabywać własne akcje, gdy ich ceny są niskie, a sprzedawać w okresie dobrej koniunktury giełdowej, w ten sposób generując gotówkę.

Nabywanie akcji własnych umożliwia realizację własnościowej strategii dochodowej przez akcjonariuszy spółki. Regulacje w tym zakresie różnicują możliwość uzyskania i wysokość zysku kapitałowego. Andrzej Cwynar

i Wiktor Cwynar [2007: 196–197] wyodrębniają ich trzy zasadnicze formy stosowane na rozwiniętych rynkach kapitałowych. Z jednej strony z procedury nabycia akcji własnych mogą skorzystać wszyscy udziałowcy w określonym okresie i po obowiązującej cenie rynkowej. Akcjonariuszy nie różnicuje również drugi sposób. Zarząd spółki może złożyć im ofertę nabycia ich akcji po stałej i równej dla wszystkich cenie lub w drodze tzw. aukcji holenderskiej, ustalając cenę po zebraniu informacji na temat jej możliwej do zaakceptowania wysokości od udziałowców. Z drugiej strony dopuszczalna jest sprzedaż spółce jej własnych akcji przez wybranych inwestorów na wynegocjowanych warunkach.

Poza Stanami Zjednoczonymi nabywanie akcji własnych napotykało wiele przeszkód. Na przykład we Francji, Niemczech i Japonii było prawnie ograniczone do późnych lat 90. W Wielkiej Brytanii zabraniano nabywania akcji własnych do początku lat 80., a do połowy lat 90. ograniczano poprzez niekorzystne opodatkowanie w stosunku do dywidendy. Tendencje te uległy odwróceniu. Na przykład w latach 2001–2006 Stany Zjednoczone, w których średni udział spółek nabywających własne akcji wyniósł 41,6%, wyprzedziła Japonia z wynikiem 59,1% i Portugalia z rezultatem 44,7% [Kowerski 2011b: 47–48].

W Polsce obowiązuje zasada „zakazu bycia współnikiem” we własnej spółce. Zarząd, nabywając akcje własne za pieniądze spółki, mógłby stworzyć sobie uprzywilejowaną pozycję prawną w stosunku do akcjonariuszy w zakresie podejmowania decyzji. Obowiązujący co do zasady zakaz nabywania akcji własnych przez spółkę ma jednak wyjątki, których zakres – jak zauważa Kowerski [2011b: 52–53] – jest stopniowo poszerzany. Dopuszcza się nabycie akcji własnych w celu zapobieżenia poważnej szkodzi. Zalicza się do nich uszczerbek materialny, utracone korzyści, zagrożenia organizacyjne. Na przykład zarząd spółki może bronić się w ten sposób przed wrogim przejęciem. Ten „wyjątek” prawny stwarza możliwości zabezpieczenia realizacji strategii dochodowej przez zarządców spółki, którzy mogą w ten sposób chronić zajmowane stanowiska i wynagrodzenia, pokrywać straty finansowe powstałe w toku działalności firmy. Nabywane akcje własne mogą bezpośrednio służyć jako wynagrodzenia dla pracowników i osób powiązanych ze spółką przez okres co najmniej trzech lat.

W największym stopniu drogę do rozszerzenia nabywania akcji własnych w Polsce otworzyły zmiany wprowadzone w *Kodeksie spółek handlowych* w 2008 roku. Dopuszczają one możliwość nabycia akcji, których nominalna wartość nie przekracza 20% kapitału zakładowego spółki. Może ono nastąpić w każdym celu określonym przez walne zgromadzenie akcjonariuszy, włączając ich dalszą sprzedaż. Kowerski zwraca uwagę, że zapis w *Kodeksie* jednoznacznie wskazuje, że źródłem finansowania nabycia akcji wła-

snych jest fundusz rezerwowy utworzony ze środków przeznaczonych do podziału, które potencjalnie mogłyby być przeznaczone na dywidendę. Wynika z tego, że prawnicy z góry zakładają, że jest ono konkurencyjną w stosunku do dywidendy pieniężnej formą transferu zysku do akcjonariuszy.

Nabywanie akcji własnych może stanowić ważny środek realizacji deflacyjnej polityki dywidendowej przez zarządców spółki. Zamiast wypłat dywidendy pieniężnej mogą go oni przeforsować jako środek realizacji zysku kapitałowego przez akcjonariuszy. Oba sposoby wywołują różne konsekwencje w stosunkach między zarządcami a akcjonariuszami.

Po pierwsze, dywidenda i nabycie akcji własnych mogą likwidować bieżące nadwyżki pieniężne spółek. O ile jednak w pierwszym przypadku następuje redukcja kosztów agencji zarządców, to w drugim zyskują oni środek, który mogą wykorzystywać do ich zwiększania. Andrzej Rutkowski [2005: 48] podkreśla, że obok spółek, których zarządy realizują programy długookresowego wykupu akcji, istnieją również inne sposoby postępowania w tym zakresie. Kierownictwo firmy może zrezygnować z nabycia udziałów, jeśli cena rynkowa wzrasta powyżej ceny wykupu. Celem ogłoszenia zamiaru nabycia akcji własnych, bez jego rzeczywistej realizacji, jest doprowadzenie do krótkotrwałego wzrostu ich cen. Zarządcy spółek mogą wykorzystywać zapowiedź wykupu akcji do manipulowania rynkiem. Plany nabycia są odbierane przez część inwestorów jako sygnał o ich bieżącym niedowartościowaniu. Zarządcy spółek, dzięki asymetrii informacyjnej mogą stosować ten mechanizm, aby ukryć ich gorszą kondycję finansową. Zmniejszenie liczby akcji w obiegu prowadzi do polepszenia wskaźników w stosunku do pojedynczej akcji, od czego mogą być uzależnione dochody kierownictwa firmy. Zarządcy spółki, kreując jej niezgodny z rzeczywistością obraz finansowy, zwiększają możliwości realizacji własnej strategii dochodowej.

Po drugie, w odróżnieniu od dywidendy, która pełni funkcję negatywnej sankcji intencjonalnej powstrzymującej przynajmniej część akcjonariuszy przed opuszczeniem spółki, nabywanie akcji własnych stwarza zarządcom szansę pozbycia się niepożądanych udziałowców. Może ono stać się środkiem przeciwdziałania zagrożeniu dla ich pozycji w strukturze władzy w spółce ze strony innych inwestorów dążących do zdobycia dominującego udziału w jej akcjonariacie. Według Rutkowskiego [2005: 47] zmniejszenie liczby akcjonariuszy może ograniczyć skalę potencjalnych konfliktów w spółce, umożliwiając kierownictwu wprowadzenie planów restrukturyzacyjnych i innych zamierzeń. Zmniejszenie liczby akcji przy wzroście ich cen stanowi sposób obrony przed wrogim przejęciem. Wreszcie ich wykup może stanowić krok w kierunku menedżerskiego przejęcia firmy.

W przeciwieństwie do dywidendy nabycie akcji własnych bezpośrednio zmienia strukturę własności spółki na korzyść jej dotychczasowych zarządców, zarówno akcjonariuszy korporalnych, jak i menedżerów najemnych, zabezpieczając możliwość realizacji przez nich własnej strategii dochodowej.

W przełamywaniu inflacyjnych i deflacyjnych tendencji polityki dywidendowej ważną rolę odgrywają regulacje podatkowe. Z jednej strony mogą stać się środkiem ograniczenia przewagi akcjonariuszy, którym przysługują ulgi podatkowe od dywidendy. Służą temu bezpośrednio działania zmierzające do zrównania stawek podatkowych od tej formy dochodu.

Deflacyjna polityka dywidendowa zaznaczyła się wyraźnie na rynkach giełdowych w rozwiniętych krajach kapitalistycznych. Na przykład w Stanach Zjednoczonych różnica pomiędzy maksymalnym opodatkowaniem dywidend i zysków kapitałowych osiągnęła 92 punkty procentowe w latach 1952–1953, w 1963 roku wyniosła 66 punktów procentowych, zaś w latach 1981–1986 zmniejszyła się do 30 punktów procentowych. Dopiero w latach 1987–1990 zrównane zostały maksymalne stopy opodatkowania dywidend i zysków kursowych. Przykładem przełamywania deflacyjnej polityki dywidendowej jest reforma podatkowa z 2003 roku wprowadzona ustawą *The Jobs and Growth Tax Relief Reconciliation Act*. Obniżyła ona opodatkowanie zysków kapitałowych i dywidend maksymalnie do 15%. Aby skorzystać z tej regulacji podatkowej, akcjonariusze muszą trzymać akcje przez minimum 60 dni w wyznaczonym okresie przed terminem ustalenia praw do dywidendy. W ten sposób zwiększona zostaje siła oddziaływania dywidendy jako negatywnej sankcji intencjonalnej powstrzymującej ich przed sprzedażą akcji. Ustawa przeciwdziała również w pewnej mierze inflacji polityki dywidendowej. Zrównuje bowiem stopy podatkowe od dywidend wypłacanych zarówno przez spółki krajowe, jak i zagraniczne. W tym zakresie nie dopuszcza do uprzywilejowania jednego typu akcjonariuszy w stosunku do pozostałych. Po wprowadzeniu reformy nastąpił wzrost wartości wypłacanych dywidend o ponad 20% i wzrost liczby spółek rozpoczynających jej wypłatę. Nie wszyscy badacze zgadzają się z tezą, że była ona jedynym jego czynnikiem. Należy jednak zauważyć, że ustawa wprowadzona pod rządami republikańskiego prezydenta G.W. Busha zyskała przychyłność jego demokratycznego następcy. W 2010 roku prezydent Barack Obama po raz kolejny przedłużył jej funkcjonowanie [Kowerski 2011a: 57–59].

W Polsce do 2003 roku zyski kapitałowe nie podlegały opodatkowaniu. Stan ten sprzyjał deflacyjnej polityce dywidendowej. W pewnej mierze wynikał on z dostosowania regulacji podatkowych do cyklu życia spółek, w którym w początkowym okresie ich rozwoju dywidenda zostaje odroczone. Wraz z dojrzewaniem rynku kapitałowego i giełdy można obserwować wzrost preferencji podatkowych dla dywidend. W 2007 roku zwolniono

z opodatkowania dywidendy wypłacane krajowym i zagranicznym podmiotom gospodarczym, jeżeli ich udział w kapitale akcyjnym spółki wyniósł minimum 15%. Od 2009 roku wymagane jest posiadanie co najmniej 10% akcji spółki, która wypłaca dywidendę. Kolejnym warunkiem, który wzmacnia siłę oddziaływania dywidendy jako negatywnej sankcji intencjonalnej powstrzymującej inwestorów przed wycofywaniem się ze spółek jest wymóg co najmniej dwuletniego okresu utrzymywania przez podmioty gospodarcze wyznaczonego udziału w ich kapitale akcyjnym. W przeciwnym razie dywidenda obłożona jest podatkiem dochodowym w wysokości 19%. Powyższe regulacje zniosły również wcześniejsze formy przywilejów podatkowych na rzecz spółek zarejestrowanych w krajach członkowskich Unii Europejskiej. W Polsce były one zwolnione od podatku dochodowego z tytułu wypłaty dywidendy, jeżeli przez okres nie krótszy niż dwa lata posiadały co najmniej 25% udziałów w spółce [Kowerski 2011a: 105–106].

Duże znaczenie dla przełamania deflacyjnej polityki dywidendowej miało wprowadzenie podatku od zysku kapitałowego. Został on dostosowany do wysokości podatku dochodowego od dywidend dla osób fizycznych. Obecnie wynosi 19%. Dzięki temu współczynnik preferencji podatkowych dla dywidend osiągnął wartość 1. W polskim systemie tzw. podwójnego opodatkowania istotnym czynnikiem wzmacniania polityki dywidendowej firmy jest podatek korporacyjny (CIT). Jego wysokość spadła z 40% w 1992 roku do 19% w 2009 roku. Według szacunków Kowerskiego [2011a: 107–108] oznacza to, że spółka przy tym samym zysku brutto i tej samej stopie wypłat dywidendy może przeznaczyć o 35% więcej środków na dywidendę dla akcjonariuszy.

W Polsce można wyróżnić następujące czynniki sprzyjające przełamaniu deflacyjnej polityki dywidendowej w spółkach akcyjnych:

- 1) całkowite zwolnienia podatkowe od tej formy dochodu dla osób prawnych posiadających i utrzymujących minimum 10% udziałów w spółce;
- 2) wprowadzenie podatku od zysku kapitałowego i jego zrównanie ze stawką podatku dochodowego od dywidendy dla osób fizycznych;
- 3) obniżenie stawek podatku korporacyjnego.

Ich wprowadzenie i utrzymanie zwiększa możliwości realizacji własnościowej strategii dochodowej przez akcjonariuszy niekorporalnych. Dotychczasowe ustalenia pozwalają wyróżnić następujące funkcje dywidendy w realizacji własnościowej strategii dochodowej:

1. Dywidenda jest formą udziału akcjonariuszy w podziale zysku netto spółki. Może im zapewnić regularny dochód w przewidywalnej wysokości.
2. Dywidenda, redukując przyrost kosztów agencji dla akcjonariuszy może zabezpieczać generowanie zysku netto spółki jako źródła ich dochodu.

3. Dywidenda zmniejsza ryzyko inwestycyjne wynikające z asymetrii informacyjnej między zarządcami a akcjonariuszami spółki.

4. Dywidenda, przyczyniając się do utrzymania stabilnego składu akcjonariuszy, może zmniejszać zagrożenie gwałtownego spadku wartości akcji spółki na skutek ich nagłej wyprzedaży.

Dywidenda nie może zastąpić zysku kapitałowego. Szanse jego ciągłego generowania stwarza giełdowy obrót akcjami spółek. Dla większości akcjonariuszy pozostanie on główną sankcją nagradzającą ich wkład kapitałowy. Dywidenda może natomiast wpłynąć na sposób kierowania spółką. Konieczność jej regularnej wypłaty w wysokości akceptowanej przez większość akcjonariuszy wśród priorytetowych celów zarządców spółki stawia realizację własnościowej strategii dochodowej.

POLITYKA DYWIDENDOWA A POZYCJE AKCJONARIUSZY W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ

Dostępność możliwości inwestowania na giełdzie, rozpowszechnienie się form akcjonariatu pracowniczego i obywatelskiego powodują, że właścicielami akcji mogą stać się jednostki zajmujące różne pozycje w strukturze społecznej. Realizowane przez nich strategie dochodowe w spółkach akcyjnych stają się czynnikami, które w różnym stopniu przyczyniają się do reprodukcji ich dotychczasowej pozycji lub jej zmiany. Do ich charakterystyki może służyć ekonomiczno-socjologiczna teoria własności. Stosowane w niej kryteria własności środków produkcji i siły roboczej umożliwiają przeprowadzenie dalszej analizy zróżnicowania korporalnych i niekorporalnych udziałowców spółki.

Akcjonariusze niekorporalni mogą wywodzić się z klas pracowników najemnych, właścicieli różnych typów siły roboczej, którzy funkcjonują w gospodarczej strukturze społeczeństwa w dziedzinie bezpośredniej i pośredniej produkcji. Różnicują ich posiadane składniki siły roboczej, przede wszystkim kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, formalne wykształcenie, różnego typu umiejętności personalne, które można określić jako szeroko rozumianą edukację siły roboczej. Mogą stać się właścicielami akcji w wyniku procesów prywatyzacyjnych przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni, tworząc akcjonariat pracowniczy. Innym sposobem jest publiczna emisja akcji na rynku pierwotnym. Udziały w spółkach są dostępne w bezpośrednich transakcjach giełdowych na rynku wtórnym. Akcje mogą stanowić również składnik ich wynagrodzeń.

Rynkowa wartość siły roboczej klas pracowników najemnych jest podstawowym czynnikiem wyznaczającym granicę ich możliwości inwestycyjnych: wysokość wkładu pieniężnego, który mogą przeznaczyć na nabycie akcji, jak i ich zdolność kredytową, jeśli korzystają z tej formy finansowania tego typu transakcji.

Jeśli uzyskiwane przez pracowników najemnych dochody z akcji są niewystarczające, aby zastąpić wynagrodzenie za pracę najemną i stać się podstawowym źródłem utrzymania ich gospodarstw domowych *ceteris paribus*, oznacza to, że zachowują oni swoją dotychczasową pozycję klasową właścicieli siły roboczej.

Akcjonariusze niekorporalni mogą rekrutować się również ze stanów społecznych, które funkcjonują w pozagospodarczych strukturach społeczeństwa. Dla sporej części członków klas społecznych dostęp do nich zamyka konieczność posiadania patentu wykształcenia w postaci dyplomu wydawanego przez uniwersytety oraz poszerzania swojego wykształcenia niezbędnego do awansu w hierarchii stanowisk. Stany społeczne tworzą np. urzędnicy państwowi, zawodowi politycy, nauczyciele, oficerowie [Kozyr-Kowalski 1999b: 65–74]. Jeśli uzyskiwane przez nich dochody z akcji nie stają się zasadniczym źródłem utrzymania, można ich określić jako niekorporalnych akcjonariuszy-właścicieli siły roboczej, nominalnych właścicieli kapitału akcyjnego. W przypadku tego typu akcjonariuszy niekorporalnych zysk kapitałowy i dywidenda stanowią jedynie uzupełnienie dochodów uzyskiwanych z własności siły roboczej, która pozostaje ich zasadniczym źródłem utrzymania.

Należy jednak uwzględnić specyfikę położenia ekonomicznego stanów w przeciwieństwie do klas pracowników najemnych i związanych z tym możliwości reprodukcji tego położenia. Ważne jest, aby – w kategoriach strukturalizmu socjoekonomicznego Tittenbruna – pamiętać o uwikłaniu przedstawicieli danych grup społecznych w stosunki własności nieekonomicznej, bez uwzględnienia których nie zdoła się uchwycić specyfiki ich położenia społecznego, zatracającej się, gdy ograniczać ją do pojęcia zarobku czy pensji; są to bowiem kategorie szerokie, pojemne, rozciągające się także na wiele klas społecznych.

Właściciele siły roboczej dodatkowy zasób gotówki mogą inwestować w rozwój jej cenionych na rynku składników. Podniesienie poziomu wykształcenia czy zdobycie nowych umiejętności zawodowych stanowi koszt, który nie każdy budżet domowy jest w stanie udźwignąć z bieżących przychodów. Dochody z akcji mogą posłużyć do pełnego lub częściowego sfinansowania zakupu środków konsumpcji, które powiększają szanse prawidłowej regeneracji sił fizycznych i psychicznych jednostki ludzkiej. Produkty żywnościowe o wysokiej jakości i różnorodności, warunki mieszkaniowe, wyjazdy wakacyjne, produkty innowacyjne podnoszą jakość życia członków gospodarstwa domowego. Zysk kapitałowy i dywidenda, stanowiąc jego dodatkowy przychód, wzmacniają ich pozycję na rynku konsumpcyjnym. Mogą one wspierać proces reprodukcji siły roboczej, zwiększając możliwości

inwestowania w jej poszczególne składniki oraz w środki konsumpcji służące jej odnowie.

Ograniczeniem tej formy finansowania wydatków gospodarstw domowych, oprócz wysokości osiągniętych dochodów, która nie pozwala na rezygnację z wynagrodzenia za pracę, jest ryzyko związane z wahaniami kursów akcji oraz zjawisko zanikania dywidend. Ograniczenie dochodu z akcji do zysku kapitałowego prowadzi do tego, że właściciele siły roboczej nie są zainteresowani utrzymaniem swojej pozycji w akcjonariacie spółki, sprzedając swoje udziały w warunkach korzystnej koniunktury giełdowej czy też przymuszeni do tego warunkami bytowymi.

Na przykład w wielu przypadkach udział pracowników w prywatyzacji zatrudniających ich przedsiębiorstw przekształcanych w spółki akcyjne notowane na giełdzie w Polsce po 1989 roku ograniczył się do jednorazowego zysku kapitałowego. Dla części z nich zysk kapitałowy okazał się jednorazowym wpływem do budżetu gospodarstw domowych, nie zmieniając ich pozycji właścicieli siły roboczej. Prywatyzacja nie doprowadziła do wykształcenia silnego akcjonariatu pracowniczego, który mógłby wpływać na sposób zarządzania i podziału dochodów w przedsiębiorstwie [por. Tittenbrun 2007]. Uzyskany ze sprzedaży akcji pracowniczych zysk kapitałowy w wielu przypadkach nie mógł wyrównać jej dotkliwych kosztów, jak np. redukcja zatrudnienia.

Udział akcjonariatu obywatelskiego w procesach prywatyzacyjnych ogranicza się często do zysku kapitałowego. Dla drobnych inwestorów szczególnie atrakcyjny jest tzw. rynek pierwotny, na którym można dokonywać zapisów na akcje spółek. Ich wprowadzenie na giełdę w wielu przypadkach wiązało się z możliwością ich sprzedaży po kursie wyższym niż cena ich nabycia. Akcjonariusze-właściciele siły roboczej mogli jednorazowo wesprzeć budżet gospodarstwa domowego. Rządy uzyskiwały natomiast legitymizację dla swojej polityki prywatyzacyjnej.

Redukcja dochodów z akcji do zysku kapitałowego może wywoływać skutki szczególnie dotkliwe dla akcjonariuszy, których źródłem dochodu jest własna siła robocza. Utrata oszczędności w wyniku nietrafnych decyzji inwestycyjnych może naruszyć bezpieczeństwo finansowe ich gospodarstw domowych. Pogoń za zyskiem kapitałowym wciąga ich w giełdowe bańki spekulacyjne. Dla akcjonariuszy-właścicieli siły roboczej rośnie znaczenie osłonowych funkcji dywidendy. Jest ona formą zwrotu zainwestowanych wkładów pieniężnych niezależną od bieżącego kursu akcji. Dywidenda może ograniczyć przyrost kosztów agencji, którego źródłem jest przejmowanie wolnej gotówki przez zarządców spółki. Dla akcjonariuszy szczególnie narażonych na asymetrię informacyjną jej wypłata jest czytelnym i cennym komunikatem, który mogą interpretować jako świadectwo dobrej kondycji

finansowej spółki. Konsekwentnie prowadzona polityka dywidendowa wpływa na stabilizację składu akcjonariatu i może przyczynić się do ograniczenia gwałtownej wyprzedazy akcji spółki przez jej udziałowców.

Oślonowe funkcje dywidendy utrzymują swoją moc w przypadku właścicieli siły roboczej, którzy uczestniczą w funduszach emerytalnych. Zarządzający nimi menedżerowie najemni mogą inwestować część ich składek w akcje spółek. Dzięki zgromadzonemu kapitałowi dysponują siłą przetargową, którą mogą posłużyć się, aby nakłonić zarządców spółek do prowadzenia stabilnej polityki dywidendowej zapewniającej udziałowcom funduszy emerytalnych regularny przyływ środków pieniężnych. Może ona być ważnym czynnikiem w procesie kształtowania zróżnicowania społecznego w systemie emerytalnym. Jednym z jego wymiarów jest przejście właścicieli siły roboczej, którzy są członkami klas i stanów społecznych, w szeregi quasi-klas i quasi-stanów. Przystają oni być całkowicie lub częściowo właścicielami swojej siły roboczej, przede wszystkim ze względu na ograniczenia wiekowe i zdrowotne. Wysokość ich emerytur może być w różnym stopniu uzależniona od wysokości uzyskiwanych wynagrodzeń w okresie zatrudnienia. Szczególnie ich „kapitałowa” część powinna gwarantować im przyrost środków pieniężnych, z których będą one wypłacane. Oślonowe funkcje dywidendy, wzmacniając bezpieczeństwo inwestycji giełdowych dokonywanych przez zarządców funduszy emerytalnych, mogą wpływać na przyszłe dochody uczestników funduszy emerytalnych. Z drugiej strony, dywidenda wypłacana przez spółki akcyjne nie rozwiązuje problemu kosztów ich agencji.

Jeśli uzyskiwane przez pracowników najemnych dochody z akcji stają się zasadniczym źródłem utrzymania, zwalniając ich z ekonomicznej konieczności świadczenia pracy najemnej *ceteris paribus*, oznacza to zmianę ich dotychczasowej pozycji klasowej i uzyskanie zdolności ekonomicznych przysługujących prywatnym właścicielom środków produkcji. Polega ona na posiadaniu kapitału pieniężnego, który umożliwia inwestowanie w inne niż własna siła robocza i środki jej reprodukcji przedmioty własności. Kozyr-Kowalski dzieli je na środki produkcji materialnej, intelektualne środki produkcji, dobra luksusowe. Uzyskanie tego typu zdolności ekonomicznej oznacza przekształcenie realnego stosunku w formalny stosunek pracy najemnej. Tego typu akcjonariuszami niekorporalnymi spółek mają szansę stać się pracownicy posiadający siłę roboczą o wysokiej wartości rynkowej, przede wszystkim menedżerowie i specjaliści o monopolistycznych kwalifikacjach. Mniejszościowe pakiety akcji lub opcje na akcje spółki, w której są zatrudnieni, mogą stanowić część ich wynagrodzenia. Wzrost ich wartości może wprowadzić ich do klasy prywatnych właścicieli środków produkcji. Od realnych pracowników najemnych odróżnia ich również wielkość uzy-

skiwanego wynagrodzenia pieniężnego, która zwiększa ich możliwości inwestowania w akcje spółek i uzyskiwania tą drogą dochodu niezależnie od świadczonej pracy.

W skład akcjonariuszy niekorporalnych mogą wejść, oprócz formalnych pracowników najemnych, również członkowie innych typów klas prywatnych właścicieli środków produkcji. Łączy ich zdolność ekonomiczna niedostępna dla klas pracowników najemnych, którą stwarza posiadanie kapitału pieniężnego. Jest on nie tylko zasadniczym źródłem utrzymania ich gospodarstw domowych, ale jednocześnie stanowi środek umożliwiający dokonywanie inwestycji w przedmioty własności inne niż własna siła robocza. Jego wartość musi przewyższać przeciętny zasób środków pieniężnych niezbędnych do zaspokojenia potrzeb gospodarstwa domowego. Wartość średniej płacy można uznać za dolną granicę wielkości dochodów z kapitału pieniężnego, które umożliwiają utrzymanie bez ekonomicznej konieczności świadczenia pracy najemnej.

Z tego względu możliwości inwestycyjne prywatnych właścicieli kapitału jako akcjonariuszy niekorporalnych spółek przewyższają ekonomiczną zdolność do nabywania akcji, którą mają klasy pracowników najemnych. Jeśli dochody z akcji pomnażają wartość zainwestowanego przez nich kapitału pieniężnego to *ceteris paribus* oznacza to, że utrzymują oni swoją pozycję klasową prywatnych właścicieli środków produkcji. Uzyskane środki pieniężne mogą dalej inwestować w sposób niedostępny dla klas pracowników najemnych.

W skład niekorporalnych akcjonariuszy-właścicieli środków produkcji mogą wejść członkowie stanów społecznych, którzy uzyskują ekonomiczną zdolność do przekształcenia swojego formalnego wynagrodzenia w kapitał inwestowany w inne niż własna siła robocza przedmioty własności. Jej ciągłość prowadzi ostatecznie do ich przejścia w szeregi klas prywatnych właścicieli środków produkcji, gdy pozapłacowe zasoby stają się ich głównym źródłem dochodu. Nabywanie akcji jest jedną z form inwestowania przez nich kapitału.

Według Tittenbruna [1991: 14-16] podstawowym kryterium uznania akcjonariusza za prywatnego właściciela środków produkcji jest możliwość uzyskania dochodu z akcji, który jest wystarczający do samodzielnego uruchomienia przedsiębiorstwa. Ten typ udziałowców, przekształcając akcje w kapitał pieniężny, może nabywać różne typy środków produkcji, które umożliwiają im okresowe lub trwale zdobywanie środków egzystencji bez konieczności uzyskiwania świadczeń z pracy najemnej. Przynoszą one zyski przewyższające co najmniej przeciętną wartość wynagrodzenia pracowników najemnych. W najmniejszym stopniu ten warunek spełnia prywatna własność środków produkcji oparta wyłącznie na własnej pracy właściciela.

Zysk uzyskiwany po uregulowaniu wszystkich świadczeń i podatków wymaganych od przedsiębiorców może okazać się niższy od wynagrodzenia pracownika najemnego wykonującego podobne funkcje. W przypadku tzw. „samozatrudnionych” własność środków produkcji ma często charakter fikcyjny. Funkcjonując w obrębie organizacji produkcyjnych, swoją pracą obsługują środki produkcji będące przedmiotem cudzej własności.

Większych dochodów z akcji wymaga natomiast ich przekształcenie w prywatną własność środków produkcji obsługiwanych przez pracowników najemnych. W generowaniu zysków liczy się również ich rodzaj. Środki bezpośredniej produkcji materialnej wymagają na ogół większych nakładów kapitałowych niż środki wymiany. Tego typu bariera wejścia na rynek może powodować, że ich właściciele są mniej narażeni na konkurencję cenową czy jakościową ze strony innych firm. Akcjonariusze, uzyskując odpowiednio wysoki dochód z akcji, mogą przekształcić go w prywatną własność środków usług czy intelektualnych środków produkcji. Pod pojęciem usług nie kryje się praca bezpośrednich producentów wytwarzających produkty materialne oraz pośrednich producentów obsługujących ich wymianę, lecz bezpośrednia konsumpcja siły roboczej. Usługą jest praca fryzjera, taksówkarza, jak również dziennikarza, pisarza, plastyka, aktora, muzyka. Własność akcji o odpowiedniej wartości pieniężnej można przekształcić np. we własność stacji radiowych i telewizyjnych, wydawnictw, teatrów, wytwórni filmowych, salonów piękności. Kozyr-Kowalski wyodrębnia również intelektualne środki produkcji dóbr materialnych, takie jak programy komputerowe, technologie, projekty, wiedzę i informacje, których posiadanie generuje zysk dla właściciela. Wspólną właściwością środków usług i intelektualnych środków produkcji jest to, że osiągnięcie zysku za ich pośrednictwem wymaga inwestowania przede wszystkim w składniki siły roboczej zatrudnionych pracowników. Ich praca nie poddaje się łatwo standaryzacji i wartościowaniu. W porównaniu z innymi typami środków produkcji ich właściciele ponoszą większe ryzyko związane z czynnikiem ludzkim.

Dostęp prywatnych właścicieli środków produkcji, którzy wchodzi w skład akcjonariuszy niekorporalnych, do różnych sposobów inwestowania kapitału jest znacznie szerszy niż w przypadku właścicieli siły roboczej. Jednym z nich jest możliwość bezpośredniego nabywania różnych typów środków produkcji poprzez wykorzystanie dochodów z akcji. Uzyskują oni zdolność do przerzucania kapitału pieniężnego pomiędzy różnymi sposobami jego produkcyjnego zastosowania. Nabywanie akcji spółek jest dla nich środkiem dywersyfikacji ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej.

Właścicielom środków produkcji działających w branżach sezonowych szansę uzyskiwania dochodów w okresach przestoju stwarza giełda papierów wartościowych. Zapewnia im ona większą płynność kapitału, możli-

wość jego szybszego wycofania niż w przypadku jego bezpośredniego zaangażowania w środki produkcji. Z drugiej strony w warunkach giełdowej bessy wycofany kapitał może nadal przynosić zyski poprzez wykorzystanie możliwości inwestycyjnych związanych z samodzielnym uruchomieniem przedsiębiorstwa.

Innym sposobem inwestowania przez prywatnych właścicieli środków produkcji, niedostępnym dla klas pracowników najemnych, jest nabywanie dóbr konsumpcji luksusowej. Zdolność do ich zakupu z dochodów z akcji stanowi kryterium identyfikacji pozycji klasowej danego akcjonariusza. Klasy prywatnych właścicieli środków produkcji mogą wykorzystywać dobra luksusowe jako środek dywersyfikacji ryzyka związanego z obrotem giełdowym. Rezydencje, apartamenty, dzieła sztuki, biżuteria mogą w określonych warunkach efektywniej zachowywać i pomnażać wartość zainwestowanego kapitału niż akcje [Kozyr-Kowalski 1985, 1999: 203; Tittenbrun 1991: 17-18].

W przypadku prywatnych właścicieli środków produkcji wchodzących w skład akcjonariuszy niekorporalnych spółki swoje funkcje osłonowe zachowuje dywidenda. Nie uzyskują oni bezpośrednio dostępu do dodatkowych źródeł dochodów poza dywidendą i zyskiem kapitałowym, np. wynagrodzenia czy wolnej gotówki, ponieważ nie zajmują oni stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej spółki lub są w niej jedynie reprezentowani przez menedżerów najemnych jako udziałowcy osób prawnych stanowiących jej akcjonariuszy. Są narażeni na przyrost kosztów agencji i asymetrię informacyjną ze strony korporalnych właścicieli i najemnych zarządców spółki. Polityka dywidendowa zapewnia im udział w podziale jej zysku netto w sposób proporcjonalny do zainwestowanego kapitału akcyjnego. Konsekwentnie prowadzona kształtuje sposób zarządzania spółką, którego celem staje się realizacja własnościowej strategii dochodowej. Wpływa ona stabilizująco na skład akcjonariatu, co może zmniejszać gwałtowność wahań kursu jej akcji.

Istnieją jednak sposoby uzyskiwania przewagi informacyjnej w spółce, której nie zredukuje nawet najbardziej konsekwentnie prowadzona polityka dywidendowa. Dostępne są one dla członków stanów społecznych, takich jak wysocy urzędnicy państwowi i politycy, którzy wchodzą w skład ciał ustawodawczych i rządowych. Uzyskują oni dostęp do wiedzy i mogą wydawać decyzje, które wpływają na sytuację całych branż gospodarki czy też poszczególnych spółek akcyjnych. W przypadku wysokich urzędników odpowiedzialnych za regulację życia gospodarczego, którzy uzyskują dostęp do poufnych informacji, posiadanie przez nich akcji może być formalnie wykluczone. W przypadku zawodowych polityków tego typu forma inwestowania napotyka moralną dezaprobatę wyborców. Nie wyklucza to jed-

nak całkowicie możliwości wykorzystania swojej przewagi informacyjnej, dzięki której jako mniej lub bardziej jawni udziałowcy uzyskują niedostępny dla pozostałych akcjonariuszy sposób realizacji własnościowej strategii dochodowej.

Odrębnym problemem, którego nie rozwiązuje dywidenda, są koszty agencji powstające między akcjonariuszami niekorporalnymi – których korzystanie z dochodów z akcji jest zapośredniczone przez udziały w funduszach inwestycyjnych, emerytalnych i ubezpieczeniowych – a ich zarządcami.

Polityka dywidendowa traci swoje walory ochronne w przypadku akcjonariuszy korporalnych. Ich pozycja w zarządzie oraz kontrola nad radą nadzorczą umożliwia im generowanie kosztów agencji poprzez zwiększanie i odpowiedni dobór składników swojego wynagrodzenia. Ich przewaga informacyjna nad pozostałymi udziałowcami stwarza im możliwości przejmowania wolnej gotówki. Ich niechęć do regularnych wypłat dywidendy może wynikać z dążenia do utrzymywania wysokiego stopnia rotacji i rozproszenia akcjonariuszy, aby zachować dominujący udział w kapitale akcyjnym spółki. W wielu przypadkach, np. na wczesnych etapach rozwoju firmy, redukcja polityki dywidendowej jest warunkiem maksymalizacji dochodu uzyskiwanego przez akcjonariuszy korporalnych.

Ośłonowe funkcje dywidendy mają jednak swoje granice. Współcześnie dochód uzyskiwany z dywidendy nie stwarza akcjonariuszom niekorporalnym, których główne źródło utrzymania stanowi własna siła robocza, możliwości akumulacji kapitału niezbędnego do inwestowania w środki produkcji. Jako sposób umożliwiający wejście do klasy ich prywatnych właścicieli jest on obecnie mało efektywny. Świadczy o tym stopa dywidendy. Na przykład w Stanach Zjednoczonych w erze „znikających dywidend” w latach 80. XX wieku wahała się ona od 2,5% do 4,5%. Kiedy w latach 90. stopa dywidendy spółek tworzących S&P 500 spadła do 1,2%, wielu inwestorów uznało ją za zbędną i pozbawioną walorów osłonowych [Kowerski 2011a: 26–27]. Na polskiej giełdzie średnioroczna stopa dywidendy dla ogółu notowanych spółek w latach 1994–2013 wahała się od 0,4% do 3,9%. Nie są to stawki mogące powiększyć zainwestowane środki finansowe, których źródłem jest wynagrodzenie pracownika najemnego na tyle, aby stały się one głównym źródłem dochodu tego typu akcjonariusza. W ostatnich latach można zaobserwować jednak odwrócenie tendencji ucieczki od dywidendy, zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i innych rozwiniętych rynkach, a także w Polsce, spowodowane m.in. korzystniejszymi regulacjami podatkowymi. Na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie od 2007 roku można obserwować wzrost stopy dywidend w porównaniu do lat poprzednich. W 2012 roku osiągnęła ona swoje maksimum, a w 2013 roku wyniosła

3,7%. Na wzrastającą konkurencyjność dywidendy w stosunku do innych sposobów oszczędzania wskazuje jej wzrost w poszczególnych branżach. W 2013 roku największą stopę dywidendy osiągnęły spółki ubezpieczeniowe - 11,8%, spółki chemiczne - 7,5% i surowcowe - 7,1% [GPW 2013]. W tych przypadkach dywidenda przyniosła zwrot przekraczający średnie oprocentowanie obligacji czy lokat bankowych.

Era „znikających dywidend” odebrała tej formie dochodu część siły, którą miała ona wcześniej w kształtowaniu procesów przebiegających wewnątrz makrokłasy prywatnych właścicieli środków produkcji. W XIX wieku w Stanach Zjednoczonych dywidendy wypłacane przez producentów bawełny i tekstyliów przekraczały 10% zainwestowanego kapitału. Następnie dołączyły do nich spółki nafciarskie, np. Standard Oil wypłacał dywidendę w wysokości od 5% do 30% zainwestowanego kapitału. W latach 1921–1930 stopa dywidendy na NYSE wzrosła z 3,5% do 9% w 1930 roku. Utrzymywaniu wysokiego poziomu dywidend sprzyjała wprowadzona w latach 1936–1937 zasada opodatkowania niepodzielonych zysków netto. W ciągu 15 lat po II wojnie światowej ich wartość w Stanach Zjednoczonych wzrastała średniorocznie o 6% [Kowerski 2011a: 21, 23–24]. Dywidenda stanowiła samodzielną sankcję nagradzającą dla akcjonariuszy. Jej stopa osiągała poziom konkurencyjny w stosunku do zysku kapitałowego i innych form inwestowania. Stanowiła środek, który zwiększał właścicielom kapitału możliwości utrzymania swojej pozycji, jak i awansu w obrębie makrokłasy prywatnych właścicieli środków produkcji.

Niska stopa dywidendy, charakterystyczna dla współczesnego rynku giełdowego, częściowo pozbawia ten typ akcjonariuszy jednego ze sposobów akumulacji kapitału. Szczególnie dotkliwa może być ona dla udziałowców, których wielkość zainwestowanego kapitału pozbawia możliwości zajmowania stanowisk we władzach spółki i czerpania z niej dochodu z innych źródeł niż akcje. Dotyczy to również akcjonariuszy niekorporalnych, uczestników funduszy inwestycyjnych, powierniczych, ubezpieczeniowych, których wkłady kapitałowe są inwestowane w spółki akcyjne przez zarządzających nimi menedżerów najemnych. Jako akcjonariusze niekorporalni w dużej mierze zostają skazani na poszukiwanie zysku kapitałowego, który stanowi dla nich jedyny dostępny sposób akumulacji kapitału poprzez własność akcji. Ich skłonność do akceptacji ryzykownych strategii inwestycyjnych czyni z nich siłę napędową baniek spekulacyjnych. Tego typu ryzyko ulega ograniczeniu w przypadku klas prywatnych właścicieli środków produkcji, którzy posiadają kapitał zapewniający im dominującą pozycję w spółce. Jako akcjonariusze korporalni uzyskują dostęp do innych źródeł dochodów niż zysk kapitałowy i dywidenda.

Proces, który Adolf Berle i Gardiner Means określili jako oddzielenie własności i kontroli ma swoje ograniczenia. Akcjonariusze korporalni nie tak łatwo rezygnują z wynagrodzeń, które mogą otrzymywać, zajmując stanowiska w zarządzie, radzie nadzorczej w spółce matce oraz w spółkach zależnych. Jeśli nawet ich udział w rzeczywistym zarządzaniu jest jedynie nominalny, to i tak przynajmniej w krótkim okresie efektem końcowym jest regularny dochód w wysokości, która umożliwia jego dalsze inwestowanie w różne typy środków produkcji i dóbr luksusowych. Maria Sierpińska [1999: 171] zwraca uwagę, że w przypadku gdy właściciele osobiście zarządzają przedsiębiorstwem, mogą wykorzystywać sposoby uzyskiwania dochodu korzystniejsze podatkowo niż dywidenda. Przykładem jest zaniżanie zysku netto poprzez zwiększanie kosztów związanych z wydatkami, które określa się jako świadczenia dodatkowe w systemie wynagrodzeń. Są one źródłem „oszczędności” w budżecie ich gospodarstw domowych. Inaczej niż akcjonariusze niekorporalni mogą oni bez pośrednictwa dywidendy zredukować koszty agencji menedżerów najemnych. Co więcej sami mogą je generować w stosunku do pozostałych udziałowców, np. przekształcając wolną gotówkę w wyłącznie swoje źródło dochodu. Możliwość akumulacji kapitału zwiększa stan, który został w prezentowanej analizie określony jako deflacja władzy najemnych zarządców nad akcjonariuszami korporalnymi. Ci ostatni jako zarządcy mogą również wykorzystać stan inflacji i deflacji wpływu wywieranego na akcjonariuszy dla zwiększenia wysokości własnościowych i płacowych składników dochodów. W pierwszym przypadku akcjonariusze korporalni poprzez przekaz informacyjny eskalujący oczekiwania inwestorów zwiększają szanse sprzedaży nowej emisji akcji. W drugim, ich zdolność do wycofania dojrzałej spółki z obrotu giełdowego umożliwia im uzyskanie ekonomicznych korzyści z restrykcyjnej polityki informacyjnej przyczyniającej się do ochrony przed konkurencją, np. poprzez wzrost zysku netto, którym nie muszą się dzielić z pozostałymi akcjonariuszami. W przypadku wypłat dywidendy akcjonariusze korporalni posiadający akcje uprzywilejowane w tym zakresie mogą zapewnić sobie wyższy dochód niż reszta inwestorów. Z drugiej strony, jako zarządcy spółki uzyskują środki do kształtowania struktury jej akcjonariatu. Na przykład nabywanie akcji własnych za pieniądze spółki stwarza im szansę otrzymania zysku kapitałowego w przypadku ich ponownej sprzedaży i w przeciwieństwie do dywidendy, która bezpośrednio nie zmienia struktury własności, wzmocnienia swojej pozycji w strukturze jej kapitału akcyjnego.

Akcjonariusze korporalni, zajmując stanowiska w zarządzie i radzie nadzorczej spółki, uzyskują niedostępny dla pozostałych udziałowców zasób środków umożliwiających akumulację kapitału. Jeśli nawet ich zarządzanie spółką ma charakter pozorny, to uzyskiwane wynagrodzenie oraz

dochody, generowane dzięki możliwości podejmowania strategicznych decyzji finansowych, są realne. W obrębie spółki akcjonariusze korporalni mogą wykorzystać więcej sposobów akumulacji kapitału od udziałowców niekorporalnych, które umożliwiają im utrzymanie swojej pozycji i awans wewnątrz makrokłasy prywatnych właścicieli środków produkcji.

Ograniczenie polityki dywidendowej w spółkach bezpośrednio nie stanowi przeszkody, a nawet może zwiększać szanse awansu w strukturze społecznej dla ich najemnych zarządców. Można ich zaliczyć do klasy menedżerskiej funkcjonującej w gospodarczej strukturze społeczeństwa. Jej członkowie tworzą zbiorowość względnie zamkniętą. Charakteryzuje ich wysoki stopień monopolizacji posiadanej siły roboczej. Dostęp do funkcji menedżerskich jest regulowany w sposób formalnoprawny, przede wszystkim poprzez wymóg posiadania patentu wykształcenia, praktyki i kwalifikacji zawodowych. Tworzenie przez menedżerów mniej lub bardziej ekskluzywnych kręgów towarzyskich prowadzi do społecznego zamykania dostępu do tego typu funkcji. Najemni zarządcy spółek giełdowych, którzy pod względem zarobków stanowią elitę klasy menedżerskiej, uzyskują wysoką zdolność do przekształcania posiadanej siły roboczej w ekonomiczną własność środków produkcji. Opiera się ona na realizacji przez nich płacowej, a nie własnościowej strategii dochodowej. Akcje i opcje na akcje mogą stanowić ruchomą część ich wynagrodzenia, ale to nie one umożliwiają im utrzymywanie stanowisk w zarządzie i radzie nadzorczej. Jedynie w przypadku, gdy są w stanie przejąć dominujące udziały w kapitale akcyjnym i przekształcić się w akcjonariuszy korporalnych spółki można mówić o realizacji przez nich własnościowo-płacowej strategii dochodowej.

Można postawić tezę, że era „znikających dywidend” zwiększa możliwości realizacji przez nich płacowej strategii dochodowej. W ich przypadku ekonomiczne korzyści wynikające z pozostawienia zysku netto przewyższają wartość dywidendy, którą mogliby otrzymać jako mniejszościowi akcjonariusze zarządzanej przez siebie spółki. Pozostawiony do ich dyspozycji zysk netto stanowi zasób, dzięki któremu mogą oni zwiększyć koszty swojego kierownictwa. Deflacja wypłat i niska stopa dywidend uznawana za rynkową normę pozbawia akcjonariuszy czytelnego kryterium weryfikacji ich umiejętności menedżerskich, zwłaszcza gdy spółka nie osiąga zysku netto. Praktyka kreatywnej księgowości świadczy o tym, że nawet wykazanie go w sprawozdaniu bez możliwości jego częściowej lub całkowitej konsumpcji przez udziałowców za pośrednictwem dywidendy rodzi wątpliwości, czy nie jest to ze strony zarządców zabieg, który służy odsunięciu w czasie negatywnych informacji o kondycji firmy. W przypadku najemnych zarządców to nie polityka dywidendowa, ale jej redukcja może pełnić funkcje osłonowe, chroniąc ciągłość ich zatrudnienia i wartość składników ich wynagrodzeń.

Dywidenda nie jest bezwzględnie wspólną wartością dla akcjonariuszy i zarządców spółki. Preferencje lub ograniczenia polityki dywidendowej mają różne znaczenie dla realizacji ich strategii dochodowych. W największym stopniu dywidenda sprzyja ekonomicznym interesom niekorporalnych udziałowców. Jako środek redukcji kosztów agencji i asymetrii informacyjnej stanowi ona ważny czynnik kształtujący sposób kierowania spółką przez zarządców, zarówno menedżerów najemnych, jak i akcjonariuszy korporalnych, co może przełożyć się na wzrost zysku netto i jego podział między akcjonariuszy.

Z drugiej strony, nawet najbardziej regularna polityka dywidendowa oparta na wysokiej stopie dywidendy i jej wypłat nie przełamuje podziału akcjonariuszy, którego zasadniczymi kryteriami są własność siły roboczej i środków produkcji. To one w pierwszym rzędzie wyznaczają maksymalną wartość ich inwestycji w akcje. Obligatoryjny charakter dywidendy polegający na tym, że jest wypłacana proporcjonalnie do posiadanych akcji zwykłych i uprzywilejowanych powoduje, że przenosi ona istniejące zróżnicowanie własnościowe akcjonariuszy.

PŁACA ZASADNICZA W STRATEGIACH DOCHODOWYCH PRACOWNIKÓW I WŁAŚCICIELI ORGANIZACJI PRODUKCYJNYCH

Płaca zasadnicza pełni szereg funkcji w stosunkach kontraktowych między właścicielami a pracownikami organizacji produkcyjnych. Teoria systemu społecznego Talcotta Parsonsa umożliwia wyodrębnienie funkcji nagradzającej płacy zasadniczej oraz ukazanie jej związku z systemem sprawowania władzy nad pracownikami, wywieraniem na nich wpływu i utrzymaniem ich w firmie. Możliwości stosowania różnych form kontroli nad pracownikami opierają się na czterech typach sankcji. Na poziomie osiągnięcia 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 i przywracaniu równowagi w stosunku kontraktowym [por. Wechta 2015].

Równowaga, inflacja i deflacja w wymianie na czterech wyróżnionych poziomach przynoszą różne korzyści dochodowe dla stron stosunku kontraktowego. Ekonomiczno-socjologiczna teoria własności umożliwia 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 rynkowej wymiany posiadanej siły roboczej. W ich przypadku może być zrealizowana strategia wynagrodzenia, której celem jest reprodukcja własności siły roboczej. Aby pracownik mógł w sposób ciągły występować na rynku jako jej właściciel, potrzebny jest szereg procesów służących regeneracji sił fizycznych i zdolności umysłowych pracownika. Potrzebuje on bezpieczeństwa socjalnego i psychicznego dla siebie i członków swojej rodziny. Powinien inwestować w edukację swojej siły roboczej, aby zwiększyć jej wartość rynkową.

2. Formalni pracownicy najemni, przede wszystkim najemni zarządcy organizacji, którzy poprzez system wynagrodzeń uzyskują zdolność do przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność kapitału. Uzyskiwane z tytułu zatrudnienia dochody stwarzają im ekonomiczną szansę osiągnięcia pozycji w systemie własności prywatnej niedostępnej dla pozostałych pracowników najemnych. W długim okresie uniezależnia ona utrzymanie gospodarstwa domowego od konieczności ciągłej wymiany posiadanej 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 wynagradzania, którym są objęci, stwarza im szansę ekonomicznego korzystania z własności środków produkcji przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni. Po drugie, wysokość dochodów formalnie uzyskiwanych z tytułu zatrudnienia pozwala im bezpośrednio lub pośrednio korzystać z własności środków produkcji innych przedsiębiorstw. W pierwszym przypadku inwestują oni swoje wynagrodzenia w akcje i udziały korporacji, uzyskując możliwość czerpania dochodu poprzez dywidendę i zysk kapitałowy. W drugim, otrzymują dochód jako depozytariusze banków, uczestnicy funduszy powierniczych, ubezpieczeniowych, emerytalnych, których menedżerowie inwestują przekazany im kapitał. Wspólnym mianownikiem podejmowanych strategii inwestycyjnych przez formalnych pracowników najemnych jest dążenie do zabezpieczenia szans ekonomicznych stałego lub co najmniej długotrwałego utrzymania gospodarstw domowych niezależnie od rynkowego zastosowania posiadanej przez nich siły roboczej. Wysoki standard życia, który z reguły towarzyszy wysokim wynagrodzeniom również stanowi rodzaj inwestycji. Dobra konsumpcji luksusowej, np. 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 bezpośrednio 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 zbyt wysokich poziomów produkcji i sprzedaży niemożliwych do osiągnięcia przez zatrudnionych, czy też struktury płac, które prowadzą do spadku dochodu pracowników. Różnym formom ograniczania systemu wynagrodzeń sprzyja ich niska siła przetargowa w stosunku do „pracodawców” wywołana np. 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 menedżerów najemnych. W ich skład wchodzi udziałowcy, akcjonariusze i beneficjenci funduszy powierniczych, emerytalnych, banków, innych spółek akcyjnych i firm, które są prawnymi właścicielami organizacji produkcyjnej. W ich przypadku korzystanie z systemu wynagrodzeń pracowników danej organizacji produkcyjnej może mieć jedynie pośredni charakter.

Korporalni i niekorporalni właściciele w różnym stopniu mogą stać się beneficjentami korzyści ekonomicznych wynikających z ograniczeń systemu wynagrodzeń, 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 wzrostu popytu na jej walory i w rezultacie jej wartości rynkowej. Korporalnych i niekorporalnych właścicieli łączy strategia dochodowego korzystania z redukcji kosztów zatrudnienia pracowników najemnych.

Ogólnie rzecz ujmując, zasadnicza linia podziału strategii dochodowych, przebiegająca między pracownikami a właścicielami organizacji produkcyjnych, wynika z dwoistego charakteru płacy: dla pracowników pełni ona funkcję dochodową, dla właścicieli – funkcję kosztową.

4.1. Dochodowa funkcja płacy zasadniczej

Na poziomie osiągnięcia celu wkładem pracownika do organizacji produkcyjnej jest siła robocza. Jej częścią są formalne kwalifikacje 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 stanowi płaca zasadnicza. Drugi typ obejmuje krótko- i długoterminowe wynagrodzenia ruchome. Odrębną kategorię nagród stanowią świadczenia dodatkowe. Mogą one mieć charakter stały i ruchomy [Borkowska 2001: 11–15].

W stanie równowagi między wkładem siły roboczej i jej wynagradzaniem za pomocą stałych i zmiennych składników wynagrodzenia następuje ich dostosowanie do cyklu rozwojowego firmy. Przykładem jest strategia doboru tych składników 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 otwiera pole dla indywidualnych osiągnięć pracownika, stwarzając szanse maksymalizacji dochodu pracownika na podstawie zysków z akcji, premii, prowizji. Faza schyłku wymaga ochrony pracowników mających niezbędne dla funkcjonowania firmy kompetencje zawodowe i zabezpieczenia ich dochodu poprzez osłonowe składniki wynagrodzenia [Borkowska 2001: 68–69].

Dostosowanie płacy zasadniczej do cyklu rozwojowego firmy zabezpiecza możliwości realizacji wszystkich wyróżnionych strategii dochodowych. Właściciele, zwłaszcza założyciele organizacji produkcyjnej, korzystają z redukcji kosztów zatrudnienia związanej z ograniczeniem udziału płacy zasadniczej oraz świadczeń dodatkowych w strukturze wynagrodzenia w fazie startu. Ekspansja firmy zwiększa możliwości czerpania dochodu z ruchomych składników wynagrodzenia przez jej pracowników. Wzrost udziału płacy zasadniczej i świadczeń dodatkowych w fazie dojrzałości i schyłku zabezpiecza możliwości realizacji strategii dochodowych przez zatrudnionych.

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 osiąganą 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.

Deflacja 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 pozbawiony zostaje 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 należących do typu realnego. 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 oszczędności mogą się stać korporalni właściciele bezpośrednio przejmujący wolną gotówkę. Niekorporalni właściciele mogą zostać dopuszczeni do korzystania z różnych form dochodu, do których doprowadzić może ograniczenie funduszu płac, np. wzrostu wysokości dywidendy czy wzrostu wartości akcji na skutek pozytywnej reakcji inwestorów na ten rodzaj efektywności ekonomicznej.

4.2. Funkcja płacy zasadniczej w redukowaniu odpowiedzialności finansowej pracowników

Na poziomie adaptacyjnym stosunku kontraktowego wkładem pracowników w system władzy w przedsiębiorstwie są różne stopnie ich odpowiedzialności organizacyjnej. Można wyróżnić jej trzy podstawowe rodzaje: wykonawczą, kierowniczą i specjalistyczną. Władza nad pracownikami polega na nakładaniu na nich i egzekwowaniu odpowiedzialności organizacyjnej zgodnie z zakresem przypisanym do stanowiska, wyznaczonym przez zobowiązania kontraktowe, ogólne regulacje prawne, wewnętrzne regulaminy przedsiębiorstwa. Pracowników różnicuje możliwość i zakres podejmowania decyzji dotyczących bieżącego i przyszłego funkcjonowania organizacji w zależności od pozycji zajmowanej w jej strukturze zarządzania. Odpowiedzialność finansowa za straty powstałe w wyniku wdrożenia ich decyzji stanowi negatywną sankcję sytuacyjną w stosunku do pracowni-

ka lub kolektywu, który je wydał. Struktura systemu wynagrodzenia w organizacji pozwala na jej egzekwowanie w różnym zakresie. W największym stopniu służy jej ruchome składniki wynagrodzenia, w najmniejszym – jego stałe, gwarantowane części.

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

Inflacja władzy nad pracownikami w organizacji wystąpi w przypadku przerzucania na nich strat finansowych przedsiębiorstwa powstałych na skutek decyzji, na których podjęcie nie mieli oni żadnego wpływu. Ich odpowiedzialność wykluczają np. usytuowanie w strukturze podziału pracy w organizacji, formalna hierarchia stanowisk i przydział kompetencji, instancyjność i kolegialność w podejmowaniu decyzji. W tym przypadku 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 odpowiedzialność finansowa, 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 ograniczenia 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 odpowiedzialności finansowej 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 są wcześniejszymi umowami i otrzymywane bez względu na efektywność zarzą-

dzania menedżera. Ich wypłata oznacza, że najemni zarządcy nie ponoszą odpowiedzialności finansowej za skutki wcześniej podjętych decyzji.

Świadczenia te mogą również funkcjonować jako bodźce przeciwne, skłaniając ich do zabezpieczonego finansowo odejścia z firmy. W tym przypadku członkowie zarządu celowo obniżają efektywność ekonomiczną spółki, aby poprzez przedwczesne zwolnienie stać się beneficjentami wysokich odpraw i zredukować swoją odpowiedzialność finansową, która w przypadku ich dalszego zatrudnienia mogłaby się przejawiać w spadku ich dochodów z ruchomych części wynagrodzenia (premii, dywidendy czy zysku kapitałowego z akcji). Dodatkowym środkiem łagodzącym potencjalne oddziaływanie tego typu negatywnych sankcji sytuacyjnych jest „złote powitanie”, stanowiące specjalną rekompensatę wynagrodzenia, otrzymywane przez menedżera zanim zdąży on ujawnić swoje talenty [Mesjasz 2001: 371].

Ponieważ wysokość powitań i odpraw stanowi wielokrotność płacy zasadniczej, jest to wygodny środek przekształcania własności siły roboczej w ekonomiczną, zapośredniczoną przez pieniądź, własność środków produkcji. Odpowiedzialność finansową formalnych pracowników najemnych redukują inne rodzaje gwarantowanych świadczeń dodatkowych. Dużą moc sprawczą w tym zakresie mają 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 odpowiedzialności finansowej poprzez redukcję ruchomych składników wynagrodzenia realizuje znaczna część zarządów polskich spółek akcyjnych. Badania przeprowadzone przez agencję PricewaterhouseCoopers w 2011 roku na próbie 134 spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie wykazały dominację na poziomie 55% płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzeń członków ich zarządów [PwC, 2012]. Analiza wykonana w tym samym roku przez agencję Sedlak @ Sedlak, która objęła wynagrodzenia 1386 menedżerów z 330 spółek giełdowych, ujawnia w ich strukturze udział płacy zasadniczej w wysokości 61%. Ich zarządcy ograniczają swoją bieżącą odpowiedzialność finansową za osiągnięte wyniki mierzoną premią, udziałem w zysku, prowizją. Przede wszystkim unikają długoterminowego sprawdzianu swoich umiejętności, którego podstawą jest wynagrodzenie w formie opcji na akcje czy bezpośrednie obejmowanie walorów spółki. Według raportu PricewaterhouseCoopers mniej niż połowa spółek notowanych na GPW stosuje motywatory długookresowe. Stan ten znacznie odbiega od standardów rozwiniętych rynków kapitałowych [por. Domańska 1981].

Płaca zasadnicza nie traci swoich walorów osłonowych nawet wtedy, gdy stanowi mniejszościowy udział w strukturze wynagrodzenia menedżerów. Jej wysokość jest wielokrotnością zarobków osiągniętych przez pozostałych pracowników zatrudnionych w kierowanej przez nich organizacji produkcyjnej. Piotr Urbanek [2006: 84, 193] określa płacę zasadniczą mianem minimum socjalnego menedżerów. Jej podstawową funkcją jest ograniczenie ryzyka zmniejszenia ich korzyści w przypadku pogorszenia wyników ekonomicznych spółki z przyczyn od nich niezależnych lub wystąpienia niekorzystnych tendencji na rynku kapitałowym przekładających się na spadek cen akcji. Płaca zasadnicza zapewnia zarządcom poczucie stabilności i bezpieczeństwa zarobków. Jej udział w wynagrodzeniu całkowitym jest rosnącą funkcją stopnia ryzyka związanego z działalnością gospodarczą. Płaca zasadnicza redukuje odpowiedzialność finansową menedżerów.

4.3. Funkcja płacy zasadniczej w przełamaniu asymetrii informacyjnej

Na poziomie integracyjnym stosunku kontraktowego wkładem pracownika w system kooperacji i współpracy jest jego odpowiedzialność organizacyjna 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 odgrywane 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 do informacji o stanie firmy i zdolność ich weryfikacji. W różnym stopniu mają oni wiedzę o funkcjonowaniu firmy, jej bieżącej kondycji finansowej, etapie rozwoju, na którym się aktualnie znajduje, koniunkturze rynkowej na wytwarzane 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 kadre 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 ciągle poprawianie wyników sprzedaży, wydajności pracy, 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. Swoją siłą pozytywnej sankcji intencjonalnej zmniejsza premia gwarantowana przydzielana każdemu pracownikowi z góry w określonej wartości. W tym modelu premiowania dopuszcza się jedynie jej potrącanie. Pracownik dąży głównie do uniknięcia kary. Jeśli nawet nie wykona zadania, nadal może otrzymać premię w zmniejszonej wysokości. Potrącenie premii rodzi sytuacje konfliktowe w organizacji produkcyjnej. Innym przykładem jest traktowanie premii przez zatrudnionych jako środka zastępującego płacę zasadniczą. Pracownicy dążą do jej uzyskania za wszelką cenę, bez względu na rzeczywiste wyniki. Premia traci swoją moc motywacyjną, stając się

obiektem manipulacji. Do deflacji wpływu prowadzi również premia wyspecjalizowana. Jest ona stosowana jako nagroda dla pracowników za realizację i poprawę stopnia wykonania zadań cząstkowych, takich jak ilość produkcji, jakość, oszczędność, postęp techniczno-organizacyjny, eksport. Pracownicy domagają się nagradzania za kolejne zadania cząstkowe i chcą, aby premie były coraz bardziej atrakcyjne. W rezultacie prowadzi to do osłabienia ich siły motywacyjnej oraz do ich kolizyjności. Pracownicy wybierają zadania najlepiej premiowane, kosztem tych o mniejszej atrakcyjności. Premie wyspecjalizowane, nie wywołując skupienia wokół wspólnych celów, dezorganizują zatrudnionych i działają krótkookresowo [Borkowska 2001: 318, 326].

Do indywidualnych, ponadprzeciętnych dokonań zawodowych motywować mają pracowników akcje i opcje na akcje umieszczane w ich pakiecie wynagrodzenia. Cel ten ma gwarantować odroczenie w czasie możliwości ich sprzedaży. Ale szereg czynników, takich jak np. koniunktura giełdowa, kursy walut, nastroje konsumenckie, zmiany polityczne jest częściowo czy całkowicie niezależnych od decyzji członków nawet najwyższej kadry kierowniczej w danej organizacji produkcyjnej. Mogą one wpływać zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na wartość akcji stanowiących składnik wynagrodzenia. W ten sposób długoterminowe bodźce ruchome mogą stracić część swojej mocy motywującej pracownika do trwałych indywidualnych dokonań na rzecz firmy.

Największe szanse na ekonomiczne wykorzystanie deflacji wpływu mają pracownicy zajmujący nadrzędne stanowiska kierownicze. Uzyskują oni przewagę informacyjną nad pozostałymi zatrudnionymi, jak również niekorporalnymi właścicielami firmy. Mogą oni nie tylko wynegocjować stawki znacznie wykraczające ponad przeciętną wysokość płacy zasadniczej, ale również – poprzez ruchome części wynagrodzenia – czerpać korzyść z ekspansji firmy czy stabilnej pozycji rynkowej, np. gwarantując sobie udział w zyskach netto, prowizję od sprzedaży, dywidendę z akcji stanowiących formę ich płacy. 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 części wynagrodzenia. W stanie deflacji wpływu bodźce ruchome obniżają swoją skuteczność w dostosowaniu działań najemnych zarządców do interesu właścicieli. Pozostają natomiast środkiem realizacji strategii przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność kapitału przez formalnych pracowników najemnych.

4.4. Funkcja płacy zasadniczej w utrzymywaniu pracowników w organizacji produkcyjnej

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. Celem polityki kadrowej prowadzonej w organizacji produkcyjnej jest utrzymanie zasobu siły roboczej niezbędnego dla jej funkcjonowania i rozwoju. Płaca zasadnicza może stać się wspólną wartością dla stron umowy o pracę. W tym przypadku stanowi ona podstawową negatywną sankcję intencjonalną powstrzymującą zatrudnionych przed odejściem z firmy.

W stanie równowagi płaca zasadnicza jest wystarczającą sankcją do utrzymania pracownika w organizacji produkcyjnej. W tym przypadku umożliwia ona regulację zobowiązań finansowych gospodarstwa domowego, którego pracownik jest członkiem. Jej wartość nominalna jest dostosowana do zmian jej wartości realnej mierzonej wzrostem cen dóbr konsumpcyjnych służących reprodukcji siły roboczej pracownika. Wysokość uzyskiwanej przez niego płacy zasadniczej jest wystarczająca do pokrycia krótkookresowych wydatków związanych z bieżącym zaspokojeniem potrzeb gospodarstwa domowego. Utrzymaniu zatrudnionego w danej organizacji produkcyjnej sprzyja dostosowanie jej wartości do wzrostu stawek płac w firmach konkurencyjnych. W długim okresie zachowanie stanu równowagi wymaga uwzględnienia zwiększonych wydatków pracowników związanych ze zmianą wzorów konsumpcji i wzrostem poziomu życia społeczeństwa. W tym przypadku płaca zasadnicza umożliwia zaciągnięcie i regularne pokrycie długoterminowych zobowiązań finansowych gospodarstwa domowego, np. kredytu hipotecznego na zakup nieruchomości. Jej moc sankcji powstrzymującej pracownika przed zmianą miejsca pracy wzrasta, gdy jej wysokość jest wystarczająca dla osiągnięcia zdolności kredytowej wymaganej przez banki. Uzyskiwany dochód nie jest jednak na tyle wysoki, aby zastąpić własność siły roboczej innym źródłem utrzymania.

Ochrona realnej wartości płacy zasadniczej jest niezbędnym elementem realizacji przez realnych pracowników najemnych strategii reprodukcji własności siły roboczej. Może ją wspierać polityka płacy minimalnej. Ten typ regulacji prawnej sprawia, że państwo staje się stroną kontraktu w umowie o pracę. W Polsce obowiązuje ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2015 r. poz. 2008). Od 2003 roku gwarantuje ona jego coroczny wzrost w stopniu nie niższym niż prognozowany na dany rok wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych ogó-

lem. Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest przedmiotem negocjacji na forum trójstronnej komisji, w skład której wchodzi związek zawodowy, reprezentanci pracodawców i rząd. Ustawa wprowadza mechanizmy korekcyjne w przypadku, gdy wartość płacy minimalnej jest niższa od połowy przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej czy też rzeczywisty wzrost cen różni się od prognozowanego [MPiPS 2013]. Polityka płacy minimalnej wyznacza dolną granicę wartości wynagrodzenia zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu. Stanowi ona punkt odniesienia dla stawek płacy zasadniczej, która pełni funkcję sankcji utrzymującej pracowników w danej organizacji produkcyjnej.

Inflację polityki kadrowej można określić mnożenie sankcji powstrzymujących pracowników przed odejściem z organizacji produkcyjnej. Stanowi ona przejaw monopolizacji zajmowanych przez nich stanowisk. Siłę oddziaływania płacy zasadniczej zwiększa przebijanie jej stawek w danej organizacji w stosunku do ich wysokości oferowanych w innych firmach. Nie tylko umożliwia ona pokrycie krótko- i długoterminowych zobowiązań gospodarstwa domowego, ale może zapewnić dochód pozwalający na przekształcenie własności siły roboczej w prywatną własność różnych typów środków produkcji. W ten sposób kierownictwo firmy przeciwdziała procesowi nakłaniania zatrudnionych do zmiany miejsca pracy za pomocą wyższych stawek płac oferowanych przez firmy konkurencyjne. Pracowników przed odejściem może powstrzymywać szybka ścieżka awansu, obejmowanie wyższych stanowisk z coraz większą stawką zaszerogowania płacowego. Funkcję płacy zasadniczej jako sankcji powstrzymującej pracownika przed zmianą miejsca pracy mogą wzmacniać ruchome składniki wynagrodzenia, zwłaszcza gdy ich wysokość jest bezpośrednio uzależniona od jej wartości.

Stawki płacy zasadniczej są również odzwierciedleniem hierarchii stanowisk w danej organizacji. Reguluje ona dostęp do własnościowych i dodatkowych składników wynagrodzenia. O ile inflacja płacy zasadniczej dotyczy jej dominującego udziału w strukturze wynagrodzenia, o tyle inflacja polityki kadrowej prowadzi do stanu, w którym wysokość jej stawek znacznie przewyższa oferowane innym pracownikom najemnym.

Akcje i opcje na akcje umieszczane w pakiecie wynagrodzenia są dla pracownika czytelną informacją, że kierownictwu zależy na jak najdłuższym zatrzymaniu go w organizacji. Jeśli nawet, wbrew założeniom szkoły praw własności, nie do końca motywują one pracowników do indywidualnych dokonań na rzecz właścicieli spółki, to wpisane w pakiet wynagrodzenia, traktowane jako należny zatrudnionym składnik, zachowują swoją siłę sankcji powstrzymujących ich przed zmianą firmy.

Część świadczeń dodatkowych nie tylko ogranicza odpowiedzialność finansową pracowników za skutki ich decyzji, ale powstrzymuje ich przed

odejściem z firmy, np. możliwość wykorzystania do celów osobistych samochodu służbowego, telefonu, sprzętu komputerowego czy objęcie zatrudnionych ubezpieczeniem, prywatną opieką lekarską, usługami rekreacyjnymi. Świadczenia dodatkowe mogą stanowić sygnał dla pracownika informujący go o tym, że kierownictwo inwestuje w wartość jego siły roboczej, dążąc do utrzymania go w firmie. Przykładem jest finansowanie studiów MBA czy specjalistycznych szkoleń zawodowych. Podobnych informacji dostarczają pracownikom danej organizacji przyznawane im dodatki na zakup mieszkania, czynsz mieszkaniowy, niskoprocentowane pożyczki, systemy oszczędnościowe i emerytalne.

Inflacja polityki kadrowej, i związane z nią konsekwencje, jest sytuacją potencjalnie najkorzystniejszą dla zatrudnionych. Największa szansa na jej ekonomiczne wykorzystanie przypada jednak menedżerom, którzy mają monopolistyczne kwalifikacje i kompetencje zawodowe, a w każdym bądź razie, gdy to oni określają reguły gry w firmie, łącznie z jej zasadami płacowymi. Dzięki temu zwiększają oni swoją siłę przetargową i mogą wynegocjować lepsze niż pozostali pracownicy warunki zatrudnienia. Inflacja polityki kadrowej może stać się podstawowym elementem w realizacji przez nich strategii czerpania dochodów z różnych typów własności środków produkcji i przekształcenia ich w zasadnicze źródło utrzymania. Dla organizacji produkcyjnej, w której są zatrudnieni, często oznacza to przyrost kosztów agencji, asymetrii informacyjnej, redukcję polityki dywidendowej. W tym przypadku płaca zasadnicza traci swój charakter wspólnej wartości, która służy rozwojowi organizacji poprzez zapewnienie stabilnego składu kadry zawodowej.

Z drugiej strony, teoria własności umożliwia wskazanie innych implikacji rozwiązań powstrzymujących zatrudnionych przed odejściem, przede wszystkim dla posiadaczy pracowniczej siły roboczej. Można dopatrzeć się pewnej analogii, której podstawą jest ekonomiczne ograniczenie własności siły roboczej między ich przywiązaniem do firmy a położeniem chłopów feudalnych przypisanych do ziemi, choć różnice są wyraźne: nie przymus pozaekonomiczny, lecz bodźce ekonomiczne wykonują to zadanie.

Próby ograniczania inflacji polityki kadrowej mogą podejmować funkcjonariusze państwa stanowiącego stronę kontraktu. W Polsce przykładem jest ustawa z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU z 2015 r. poz. 2099), zwana potocznie „ustawą kominową”. Reguluje ona wysokość wynagrodzeń kadry zarządzającej w szeroko rozumianej sferze publicznej, w tym członków zarządów i rad nadzorczych spółek z udziałem Skarbu Państwa powyżej 50%. Określa ona maksymalną wysokość płac dla poszczególnych kategorii pracowników wyrażoną jako wielokrotność przeciętnego miesięcznego wyna-

grodzienia w sektorze przedsiębiorstw. Ustawa ta narzuca również ograniczenia na udział w zysku, funduszu nagród, świadczenia dodatkowe i wysokość odpraw. Menedżerowie znajdują jednak szereg sposobów na jej omińnięcie. Na przykład mogą zawrzeć umowę o świadczenie usług w zakresie zarządzania, ubezpieczając się na własny koszt od związanej z nim odpowiedzialności cywilnej. Innym sposobem jest obejmowanie stanowisk w zarządach i radach nadzorczych w tzw. spółkach wnuczkach, w których udziały ma spółka zależna od tej kontrolowanej przez Skarb Państwa. Ustawa kominowa nie obowiązuje również w spółkach zależnych, w których posiada ona mniej niż 50% udziałów. Sposobem na zwiększenie łącznego wynagrodzenia menedżerów w spółkach Skarbu Państwa jest umowa o zakazie konkurencji po odejściu ze stanowiska i związane z nią wysokie odszkodowanie pieniężne.

Deflacją polityki kadrowej można określić redukcję sankcji powstrzymujących pracowników przed odejściem z firmy. Zwiększa ona stopień ich rotacji w organizacji produkcyjnej. Przykładem tego typu deflacji jest system prowizji. W swojej czystej postaci polega on na całkowitej redukcji stałego składnika wynagrodzenia. Również jej inne formy prowadzą do ograniczenia udziału płacy zasadniczej w strukturze płac. Dla pracownika jest to czytelny sygnał, że kierownictwo firmy nie jest zainteresowane ciągłością jego zatrudnienia. System wynagrodzenia oparty na prowizji prowadzi do braku poczucia bezpieczeństwa i przynależności do zespołu wśród zatrudnionych [Borkowska 2001: 429]. Cechą deflacyjnej polityki kadrowej jest nieregularność dochodu. Występuje ona w prowizyjnych systemach wynagradzania. Jest ona wpisana w różne formy tzw. nietypowego zatrudnienia. Należy do nich zatrudnienie tymczasowe, praca nakładcza, telepraca, w wielu przypadkach również samozatrudnienie. Różnią się one od typowych form zatrudnienia, które zapewniają regularność dochodu. Ich podstawą jest umowa na czas nieokreślony, pełny wymiar czasu pracy, stały nadzór pracodawcy, stałe, określone godziny pracy. W ostatnim okresie tego rodzaju nietypowe prace rozpowszechniły się na tyle, że doczekały się specjalnej konceptualizacji w postaci prekariatu, jaki wedle tej koncepcji ma stanowić nową klasę społeczną. Tittenbrun [2011ab, 2012] polemizuje z tym stanowiskiem, przytaczając ważne argumenty przeciwko wyolbrzymianiu empirycznej wagi owych ułomnych, różnych od pełnoetatowych form zatrudnienia, na płaszczyźnie teoretycznej wykazując dowodnie, jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby taka klasowa konceptualizacja mogła zostać wzięta pod uwagę.

Do rzeczników koncepcji prekariatu jako nowej klasy społecznej należy Guy Standing [2014]. Brytyjski badacz społeczny pojęciem prekariatu określa ludzi cierpiących na brak bezpieczeństwa związanego z pracą. Lokuje ich

obok bezrobotnych i ludzi żyjących na marginesie społeczeństwa. Kategoriom używanym przez brytyjskiego badacza do opisu struktury społecznej brakuje precyzji. Można przyjąć, że w skład prekariatu wchodzi właściciele siły roboczej o ograniczonych możliwościach jej reprodukcji. Do tego stanu prowadzi forsowanie elastyczności płac, zatrudnienia, miejsc pracy czy umiejętności. Standing snuje ponurą wizję widma prekaryzacji, które krąży po świecie. Osłabia jednak jej siłę, dzieląc prekariuszy na „uśmiechniętych” i „narzekających”. Pierwsza kategoria ukrywa ekonomiczne korzystanie z własności siły roboczej innych członków gospodarstwa domowego, np. małżonka czy rodziców. Część młodych prekariuszy może liczyć na wsparcie starszego pokolenia, korzystającego z dawnych zdobyczy *welfare state*.

Cechą deflacyjnej polityki kadrowej jest dążenie do wzrostu elastyczności zatrudnienia. Przejawia się ono we wprowadzaniu umów terminowych zawieranych na czas określony czy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu. Ich stosowanie sygnalizuje pracownikom, że w bieżącym okresie kierownictwo nie jest zainteresowane ich stałym utrzymaniem w organizacji produkcyjnej. Szczególnie jaskrawym przykładem jest praca tymczasowa polegająca na wypożyczaniu pracowników. W tym przypadku pracowników nie zatrudnia firma, na rzecz której wykonują oni określone zadania, ale agencja pracy tymczasowej. Najczęściej stosowaną formą prawną jest umowa o pracę na czas określony czy też umowa na czas wykonania określonej pracy. Pracownicy tymczasowi wykonują zadania o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym. Są oni zatrudniani do wykonywania prac, których nie mogą wykonać zatrudnieni w danej firmie. Pełnią oni również rolę zastępców, wykonując obowiązki nieobecnych pracowników. Przy zastosowaniu takich form prawnych, jak umowa terminowa, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, praca tymczasowa – płaca zasadnicza traci swoje walory sankcji utrzymującej zatrudnionych w danej organizacji produkcyjnej [Kryńska 2007; Baron-Wiaterek 2008].

Trzeba też zdawać sobie sprawę, że przechodzenie pracodawców na umowy cywilne i inne niekonwencjonalne formy zatrudnienia wiąże się z pewnymi typami wywłaszczania pracowników z własności ich siły roboczej; w przeważającej liczbie przypadków motywem tego rodzaju działań jest zmniejszenie obciążeń, socjalnych dodatków, narzutów na płace. Ogólniej rzecz biorąc, częściowe lub całkowite ograniczenie udziału płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzenia może prowadzić do redukcji wysokości dochodu uzyskiwanego przez pracownika. Na przykład systemy prowizyjne nie zapewniają regularności wpływu. Praca w niepełnym wymiarze godzin dopuszcza możliwość uzyskiwania wynagrodzenia niższego od płacy minimalnej.

Efekt redukcji wysokości dochodu pracownika wywołuje również brak reakcji kierownictwa firmy na spadek realnej wartości płacy zasadniczej,

np. na skutek wysokiej inflacji cenowej czy w dłuższym okresie zmiany standardów życia. W tej sytuacji pracownik nie otrzymuje podwyżek ani innych form rekompensaty mogących zrównoważyć ten spadek. Zmniejszenie mocy oddziaływania płacy zasadniczej bezpośrednio prowadzi do redukcji siły nabywczej, którą posiada pracownik. W bardziej ścisłym języku socjoekonomicznym należy tu mówić, przynajmniej w niektórych przypadkach, o niedopłacaniu siły roboczej, tj. wynagradzaniu jej poniżej jej wartości. Karol Marks zaobserwował występowanie tego typu tendencji na wcześniejszym etapie rozwoju kapitalizmu. W swoim systemie teoretycznym autor *Kapitału* wyjaśniał wyzysk pracy przez kapitał za pomocą modelu opłacania przez prywatnego właściciela środków produkcji wartości siły roboczej pracowników. Oprócz tego Marks wyróżnił również nadzwyczajny sposób pomnażania zysku przez kapitalistę, który polega na tym, że dąży on do obniżenia płaconej przez siebie ceny siły roboczej poniżej jej bieżącej wartości rynkowej [Marks 1956, 1980].

Deflacyjna polityka kadrowa może prowadzić do tego, że zatrudniony nie jest w stanie zapewnić swojemu gospodarstwu domowemu bezpieczeństwa ekonomicznego. Na jej negatywne konsekwencje szczególnie narażeni są pracownicy o niskich kwalifikacjach zawodowych, których łatwo można zastąpić zwłaszcza w warunkach wysokiego bezrobocia. Zwiększa ona natomiast możliwości realizacji strategii redukcji kosztów zatrudnienia przez korporalnych i niekorporalnych właścicieli organizacji produkcyjnej. Wysoki stopień rotacji pracowników umożliwia właścicielom ograniczenie wypłat szeregu stałych zobowiązań: płacy zasadniczej i świadczeń dodatkowych. Mogą oni zwiększać swoje dochody, dzięki bezpośredniej konkurencji między zatrudnionymi przy redukcji stałych kosztów zatrudnienia. Granicę korzyści możliwych do uzyskania w ten sposób wyznaczają koszty wynikające z nadmiernej rotacji, gdy okażą się one większe niż profity z taktyki, jaka do nich doprowadziła.

Współcześnie środkiem utrzymania stanu deflacji polityki kadrowej stają się różne formy elastyczności rynku pracy, które redukują wysokość i regularność wypłat płacy zasadniczej. Stawiają one przed pracownikami nowe wymagania. Elastyczność zatrudnienia umożliwia przeniesienie znacznej części ryzyka działalności firmy wynikającego np. z bieżącej koniunktury gospodarczej na produkowane przez nią dobra i usługi, postępu technologicznego czy z polityki gospodarczej rządu na pracowników najemnych. Nietypowe formy kontraktów w porównaniu z klasyczną umową o pracę obniżają koszty pracy związane z koniecznością stałego utrzymania pracowników w organizacji produkcyjnej. Wprowadzenie elastycznego czasu pracy poprzez dostosowanie jego długości i organizacji do potrzeb przed-

siębiorstwa zwalnia jego właścicieli z konieczności stałego ponoszenia kosztów reprodukcji siły roboczej zatrudnionych. Elastyczność funkcjonalna wymaga od pracowników posiadania poliwalentnych kwalifikacji, dzięki którym mogą oni wykonywać prace różnego rodzaju i zadania różnego typu. Redukuje ona koszty inwestowania w siłę roboczą pracownika przez właścicieli organizacji produkcyjnej, w której aktualnie znajduje on zatrudnienie. Ten sam efekt wywołuje elastyczność zasobów pracy, która obejmuje mobilność przestrzenną, zawodową i międzyzakładową siły roboczej. Elastyczność płac może przejawiać się w obniżeniu ich wysokości i udziału w strukturze wynagrodzeń [Kryńska 2007]. Elastyczność rynku pracy ma jednak swoją granicę, którą wyznacza utrata pracowników o wysokich specyficznych kwalifikacjach, którzy wymagają długoterminowej orientacji ze strony pracodawcy i takiegoż szkolenia oraz zaufania między załogą a zarządem przedsiębiorstwa. A że zaufanie i lojalność pracowników wobec firmy mają wymierną wartość ekonomiczną, wskazują sukcesy wielu korporacji działających na warunkach kapitalizmu dla interesariuszy, takich jak japońskie czy niemieckie, gdzie pracownik nie jest traktowany jak piąte koło u wozu, łatwe do wymiany na każde inne.

Przedstawiona analiza pozwala wyróżnić następujące funkcje płacy zasadniczej, które pełni ona 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 odgrywaną 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 przerwania na właścicieli siły roboczej odpowiedzialności finansowej 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 części ruchomych – na fazy cyklu rozwojowego organizacji, niekorzystną koniunkturę na jej produkty 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 składników ruchomych. Czytelne oddzielenie wynagrodzenia za ścisłe wypełnienie zobowiązań kontraktowych od jego części ruchomych może skłonić pra-

ownika do rozwijania tych składników siły roboczej, które w największym stopniu przyczyniają się do jego ponadnormatywnych dokonań zawodowych.

4. Płaca zasadnicza, która umożliwia realizację krótko- i długoterminowych interesów gospodarstwa domowego pracownika jest środkiem powstrzymującym go przed zmianą zatrudniającej go organizacji produkcyjnej. Zabezpiecza ona określony poziom konsumpcji dóbr służących reprodukcji jego siły roboczej.

ZRÓŻNICOWANIE PŁACOWE W KLASACH PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH

Klasy realnych i formalnych pracowników najemnych obejmują zatrudnionych w gospodarce. Przy zastosowaniu ekonomiczno-socjologicznej teorii własności można wyodrębnić dwie zasadnicze determinanty ich zróżnicowania płacowego: składniki siły roboczej i partycypację w różnych formach jej wspólnej własności.

5.1. Składniki siły roboczej pracowników najemnych

Stanisław Kozyr-Kowalski [1999b: 120–121] do elementarnych składników siły roboczej zalicza: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie, wychowanie, zdrowie fizyczne i psychiczne, talent.

Czynnikiem różnicującym wynagrodzenia pracowników jest wykształcenie formalne. Ze względu na wymierny charakter stosuje się go w analizach statystycznych różnic płacowych. Na przykład Patrick Puhani na podstawie danych z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w latach 1994–1998 stwierdził, że płace osób z wykształceniem wyższym były około 50% wyższe od przeciętnej płacy. Sylwia Roszkowska i Aleksandra Rogut [2007: 63, 66–67] na podstawie raportów Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) *Struktura wynagrodzeń według zawodów*, dotyczących lat 2001 i 2004, potwierdzają różnice w zarobkach związane z poziomem wykształcenia zatrudnionych. Pracownicy z wyższym wykształceniem zarabiali 30–50% więcej niż wynosiło przeciętne wynagrodzenie brutto. W 2001 roku płace osób ze średnim wykształceniem były zbliżone do przeciętnego wynagrodzenia, natomiast w 2004 roku osoby te zarabiały o 7–10% mniej niż jego średnia wartość. W analizowanych latach pracownicy z wykształceniem zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i podstawowym otrzymywali wynagrodzenia o 20–30% niższe niż przeciętne.

Tendencja ta utrzymała się również w latach następnych. Kontynuując analizę danych zawartych w raportach *Struktura wynagrodzeń według zawodów*, można stwierdzić, że w latach 2008, 2010 i 2012 wynagrodzenie brutto pracowników ze stopniem naukowym doktora, magistra, lekarza lub równorzędnym osiągało wartości od 139,9% do 141,6% przeciętnej płacy brutto. Wynagrodzenie osób z tytułem inżyniera, licencjata, dyplomowanego ekonomisty lub równorzędnym wyniosło od 133,9% do 118,4% przeciętnej płacy. Mimo że pozostały one wyższe niż w przypadku pracowników bez wyższego wykształcenia, to jednak wyraźny jest ich spadek w stosunku do przeciętnego zarobku, który dokonał się w latach 2008–2012. Podobny spadek można zaobserwować wśród zatrudnionych z wykształceniem policealnym. W 2008 roku ich pobory wyniosły 90,2% przeciętnego wynagrodzenia, w 2010 – 87,8%, w 2012 – 84,8%. Wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym wynagrodzenie stanowiło 89,5% przeciętnej płacy w 2008 roku, 80,8% w 2010, 85,7% w 2012. Wśród pracowników z wykształceniem średnim ogólnokształcącym można zaobserwować spadek płacy z 83% w 2008 roku do 79,3% przeciętnego wynagrodzenia w 2012. Zarobki osób z wykształceniem zawodowym w stosunku do tej wartości wyniosły 74,7% w 2008 roku, 72,4% w 2008 i 72,1% w 2012. Wysokość poniżej 70% przeciętnego wynagrodzenia w analizowanych latach osiągnęły płace osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym [GUS 2009, 2012, 2014].

Wzrost znaczenia wykształcenia pracowników na rynku pracy związany jest z postępowaniem technologicznym. Współcześnie ekonomiści wskazują na zmianę struktury gospodarki i wzrost popytu na produkty wytwarzane w sektorach, których funkcjonowanie uzależnione jest od pracowników o wysokich kwalifikacjach. Inne wyjaśnienia odwołują się do specjalizacji poszczególnych krajów, np. państwa OECD uzyskały przewagę w produkcji wymagającej wykwalifikowanej siły roboczej. Wielu zwolenników zyskuje hipoteza rozwoju technologicznego promującego wysokie kwalifikacje, w skrócie SBTC (*skill-biased technical change*). Jego rezultatem jest wzrost nierówności płacowych na korzyść pracowników wykwalifikowanych w sektorach, w których zachodzi najszybszy postęp technologiczny – przede wszystkim w krajach, w których płace są elastyczne, np. Stanach Zjednoczonych. W państwach europejskich, gdzie płace są sztywniejsze, SBTC prowadzi do wzrostu bezrobocia wśród pracowników z niższymi kwalifikacjami [Marcinkowska et al. 2008: 6].

Kozyr-Kowalski [1988: 539] uznaje posiadanie wykształcenia za zasadniczy czynnik w procesie osiągnięcia wyższych pozycji w społecznym podziale pracy produkcyjnej i pozaprodukcyjnej. Jego brak zamyka dostęp do większości stanowisk kierowniczych i specjalistycznych. Patent wykształcenia to

nieodzowny atrybut przynależności do stanów społecznych: urzędników, prawników, nauczycieli, duchowieństwa. Na jego wagę wskazywali tacy myśliciele społeczni, jak Georg Wilhelm Friedrich Hegel czy Max Weber. Patent wykształcenia do pewnego stopnia zastąpił znaczenie, jakie kiedyś w systemie podziału szacunku społecznego miało szlacheckie pochodzenie. Analogiczne do stanowego zamknięcie, którego bazą jest wykształcenie, występuje wśród części klas społecznych. Jest to efekt zmian w systemie społecznego podziału pracy produkcyjnej. Émile Durkheim analizował je jako element procesu przejścia od solidarności mechanicznej do organicznej, Joseph Schumpeter jako konieczność zastąpienia indywidualnego przedsiębiorcy zespołem specjalistów, Adolf Berle i Gardiner Means – jako oddzielenie własności od kontroli. Zamknięcie klasowe, którego podstawą jest wykształcenie, nie do końca można wyjaśnić przemianami technologicznymi. Do pewnego stopnia jest ono efektem monopolizacji zajmowanych pozycji przez klasy najemnych menedżerów i specjalistów. Poprzez wymóg posiadania patentu wykształcenia i potwierdzonych formalnie kwalifikacji zawodowych chronią oni związane z nimi szanse ekonomiczne i pozaekonomiczne. Na przykład John Kenneth Galbraith uwzględnił ten aspekt w koncepcji technostruktury stanowiącej rodzaj biurokracji produkcyjnej. Jej nadrzędnym celem jest własne przetrwanie i utrzymanie maksymalnej autonomii.

Wykształcenie jest warunkiem koniecznym, ale nie zawsze wystarczającym, do wejścia jednostki do klas menedżerów i specjalistów. Przyczyny tego stanu rzeczy różnią się od siebie zakresem i siłą swojego oddziaływania na sytuację osób z wyższym wykształceniem. Wpływ na możliwość zatrudnienia wywiera faza cyklu koniunkturalnego, w której aktualnie znajduje się gospodarka. Występują również przyczyny związane z bezrobociem strukturalnym, np. zmianami technologicznymi czy restrukturyzacją poszczególnych branż produkcji. Posiadacze patentów wykształcenia mogą borykać się z trudnościami w znalezieniu pracy wynikającymi z asymetrii informacyjnej.

Współcześnie zasadniczego znaczenia nabiera profil wykształcenia. Nie jest to problem nowy. Na przykład Schumpeter uznawał dynamiczny rozwój oświaty, a zwłaszcza szkolnictwa wyższego, za jedną z najważniejszych cech cywilizacji kapitalistycznej, który wydatnie wspiera opinia i władza publiczna. Z drugiej strony wyższa edukacja może prowadzić do przekrojowego bezrobocia. Ukończenie „nierynkowych” kierunków studiów może zmuszać do zatrudnienia poniżej poziomu wynagrodzeń bezpośrednich pracowników produkcyjnych. Co więcej absolwent wyższej uczelni staje się psychicznie „niezdolny” do wykonywania prac niewymagających posiadania patentu wykształcenia, a zwłaszcza związanych z użyciem fizycznych składników siły roboczej, jeśli nawet przyniosłyby mu one wyższy dochód.

Czynnikiem różnicującym wynagrodzenia pracowników jest staż pracy. Według danych z raportu *Struktura wynagrodzeń według zawodów* w roku 2001 i 2004 najwyższe płace otrzymywały osoby z ponad 20-letnim stażem pracy. Przewyższały one o 5–8% przeciętne wynagrodzenie w danym roku. Najniższe płace otrzymywali pracownicy ze stażem pracy nieprzekraczającym jednego roku. Były one około 30% niższe niż przeciętne wynagrodzenie [Roszkowska, Rogut 2007: 68–69]. Ta tendencja utrzymała się w objętych badaniem latach 2008, 2010 i 2012. Kontynuując analizę danych zawartych w cyklicznie publikowanych raportach *Struktura wynagrodzeń według zawodów*, można stwierdzić zależność między stażem pracy a zarobkami. W tym okresie pracownicy o stażu pracy poniżej 10 lat otrzymywali płace mniejsze od wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Zatrudnieni przez dłuższy okres uzyskiwali płace wyższe od przeciętnego zarobku – od 4% do 11% [GUS 2009, 2012, 2014].

Staż pracy jedynie do pewnego stopnia stanowi miarę indywidualnej cechy siły roboczej, jaką jest doświadczenie zawodowe. W znacznie szerszym zakresie niż staż pracy mierzony liczbą przepracowanych lat różnicuje ono szanse zarobkowe pracowników. Doświadczenie zawodowe tworzy czynnik osobistej monopolizacji pozycji w strukturze zatrudnienia. Na przykład wymóg jego posiadania zamyka dostęp do szeregu stanowisk, zwłaszcza kierowniczych „świeżo upieczonym” absolwentom wyższych uczelni. Doświadczenie zawodowe jest czynnikiem różnicującym nie tylko wynagrodzenia pracowników, ale również dostępność stanowisk pracy zgodnych z profilem wykształcenia.

Na podstawie danych GUS można stwierdzić, że w latach 2000–2013 bezrobocie rejestrowane osób z wyższym wykształceniem wzrosło z 69 tys. do 258,8 tys., czyli o 273%. Ich udział w liczbie ogółem zarejestrowanych bezrobotnych wzrastał z 2,2% w IV kwartale 2000 roku do 5,5% w tym samym okresie 2005 roku. W IV kwartale 2006 roku wyniósł 6,1%, w 2007 roku – 6,9%. W tych samych okresach lat 2008 i 2009 ich udział osiągnął wartości 8,5% i 9,4%. Od 2010 roku obserwować można przekroczenie wartości 10%. W 2011 roku udział osób z wyższym wykształceniem wśród ogółu bezrobotnych wyniósł 11,5%, w 2012 roku – 11,7%, a w IV kwartale 2013 roku osiągnął wartość 12% [GUS 2013a: 38].

Jedną z konsekwencji stanu bezrobocia jest brak możliwości zdobycia i poszerzania doświadczenia zawodowego. Wykształcenie i doświadczenie zawodowe można wyodrębnić jako składniki siły roboczej, które wzajemnie się wzmacniają, zwiększając szanse pracownika na zatrudnienie zgodne z profilem edukacji, awans zawodowy i związany z nim wzrost wynagrodzenia.

Wykształcenie ogólne i zawodowe oraz doświadczenie tworzą składniki kwalifikacji zawodowych. Józef Orczyk [2009: 27, 30] tym pojęciem określa

indywidualny układ wiadomości, umiejętności i postaw, warunkujący wykonanie określonych zadań zawodowych. Wraz z cechami psychofizycznymi odzwierciedlają one zawodową przeszłość pracownika. Zdolność pracownika do wykorzystania posiadanych kwalifikacji w celu realizacji zadań zgodnie ze standardami lub umową składa się na jego kompetencję zawodową. Orczyk ujmuje wyróżnione składniki jako części kapitału ludzkiego. Kwalifikacje to ogólny kapitał wraz z nakładami na jego wytworzenie. Kompetencje stanowią specyficzny kapitał, połączenie cech osobowych z zadaniami, dzięki czemu pracownik uzyskuje możliwość indywidualnego rozwoju podczas wykonywania pracy. Kwalifikacje są rezultatem nakładów, zaś kompetencje – efektem ich wykorzystania.

O ile kwalifikacje i kompetencje zawodowe stanowią składniki siły roboczej, o tyle pojęcie kapitału ludzkiego ma szerszy zakres od siły roboczej. Stanisław Kozyr-Kowalski [1999: 128, 141] uważa, że np. koncepcja kapitału ludzkiego Gary’ego Beckera odnosi się do trzech jakościowo różnych obiektów własnościowych. Po pierwsze, do siły roboczej. Po drugie, do intelektualnych środków pracy lub działań gospodarczych, które tworzą informacje o zatrudnieniu i ofertach pracy. Po trzecie, do partycypacji w zbiorowej własności środków gospodarowania poprzez emerytury czy zasiłki dla bezrobotnych.

Kozyr-Kowalski krytykuje praktykę rozszerzania pojęcia kapitału. Na przykład Pierre Bourdieu wyróżnia kapitał kulturowy, społeczny, polityczny, państwowy, militarny, prawny. Rozszerzenie zakresu stosowania tego pojęcia prowadzi do zacierania różnic w położeniu i ruchliwości w strukturze społecznej wynikających z posiadania kapitału pieniężnego, który umożliwia nabywanie różnych typów środków produkcji, lub z własności siły roboczej stanowiącej jedyne źródło utrzymania. Według Kozyra-Kowalskiego arbitralne przekształcenie partykularnego pojęcia kapitału w pojęcie uniwersalne prowadzi do myślenia ideologicznego. Traktowanie kategorii i stylów myślenia, które trafnie opisują tylko pewne, ściśle określone sytuacje bytowe jako prawdziwych zawsze i wszędzie to przykład totalnego pojęcia ideologii, które wyróżnił Karl Mannheim. Według Kozyra-Kowalskiego po Beckerze i Bourdieu doszło w świecie czystych idei do radykalnej rewolucji własnościowej: wszyscy stali się kapitalistami, posiadaczami jakiegoś kapitału.

Jak już wspomiano, obszerniejszą krytykę teorii kapitału ludzkiego czytelnik może znaleźć w pracach Jacka Tittenbruna [2013ab, 2014]. Tittenbrun podkreśla, że różne odnoszące się do niego koncepcje sprowadzone do swoich cech esencjalnych, obracają się wokół pojęcia siły roboczej, czyli zdolności do pracy. Do takiego wniosku polski socjolog dochodzi, porównując to pojęcie z kilkoma typowymi określeniami kapitału ludzkiego formułowanymi w literaturze przedmiotu. Jedną z takich definicji wymienia „wiedzę, umie-

jętności, kompetencję i inne atrybuty, jakie są istotne dla działalności gospodarczej” [Zotteri 2002]. Są to składniki..., no właśnie, czego? – zapytuje Tittenbrun. „Kapitał ludzki” pojawia się w roli definiensu na zasadzie *deus ex machina*, całkowicie arbitralnie, co łatwo sprawdzić, podstawiając w zamian termin „siła robocza”, który doskonale przylega do rzekomego definiendum „kapitału ludzkiego”. Również przedmiot kolejnej definicji, nominalnie – ponownie kapitał ludzki – jest nieodróżnialny od siły roboczej:

kapitał ludzki można ogólnie określić jako zdolność produkcyjną ucieleśnioną w jednostkach ludzkich. Zdolność produkcyjna danej osoby jest uwarunkowana przez rozmaite czynniki, takie jak wiedza i kwalifikacje, warunki fizyczne i umysłowe, doświadczenie życiowe oraz postawa. Jako że „wiedza” i „kwalifikacje” stanowią najważniejszą determinantę zdolności produkcyjnej, kapitał ludzki można również określić jako wiedzę i kwalifikacje uosobione w jednostkach ludzkich.

Jest to definicja przyjęta przez OECD [1998: 9]. Podobnie do klasycznego pojęcia siły roboczej, stosowanego od dawna w myśli ekonomicznej i socjologicznej, zbliżona jest inna definicja:

kapitał ludzki to zasób kompetencji, wiedzy i atrybutów osobowości ucieleśniony w zdolności do wykonywania pracy pozwalającej wytwarzać wartość ekonomiczną. Składają się nań atrybuty zdobywane przez pracownika w drodze kształcenia się i doświadczenia [Sullivan, Sheffrin 2003].

Własność kapitału ludzkiego różni się od posiadania kapitału pieniężnego, który umożliwia nabywanie środków produkcji. Fakt ten zauważają twórcy tej koncepcji. Na przykład Theodore William Schulz uznaje, że kapitał ludzki ma charakter indywidualny i jest trwale związany z konkretną osobą. Nie może zostać sprzedany, ofiarowany czy odziedziczony. Również Becker uwzględnił nierozzerwalne związanie kapitału ludzkiego z konkretną jednostką [por. Orczyk 2009]. Użycie terminu „kapitał” zaciera jednak specyfikę posiadania tego przedmiotu własności.

Czynnikiem różnicującym wynagrodzenia zatrudnionych są koszty związane z rozwojem kwalifikacji zawodowych. Na ten aspekt silny akcent kładą twórcy koncepcji kapitału ludzkiego. Jacob Mincer wyróżnił dwa rodzaje inwestycji w kapitał ludzki rozumiany jako zasób wiedzy i umiejętności. Pierwsza to formalna edukacja mierzona liczbą lat kształcenia w szkole, druga to długość okresu doświadczenia zawodowego. W koncepcji Beckera [1994] pojawia się zagadnienie nakładów ponoszonych na przygotowanie zawodowe zatrudnionego do potrzeb określonego stanowiska pracy, do wykonywania określonych zadań. Orczyk [2009] podkreśla, że w warun-

kach dynamicznych przekształceń, które zachodzą w technologii i organizacji pracy, zmiany cech i zakresu pracy mają ciągły charakter. Kwestia kluczowa dotyczy dystrybucji kosztów rozwoju kwalifikacji zawodowych między pracownikiem a zarządcami organizacji produkcyjnej, w której jest zatrudniony. Faza ekspansji w cyklu życia firmy może zwiększać skłonność zarządców do ponoszenia wszystkich kosztów podniesienia kwalifikacji zawodowych pracowników, aby związać ich z organizacją. Kryzysy, spadek sprzedaży, schyłkowa faza rozwoju przedsiębiorstwa zmniejszają ich gotowość do inwestowania w swoich pracowników. W tej sytuacji nabycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych musi być samodzielnie finansowane przez właściciela siły roboczej, prowadząc do redukcji funduszu na utrzymanie gospodarstwa domowego. Pracowników różnicuje możliwość rozwoju zawodowego w zatrudniającej ich organizacji lub konieczność samodzielnego pokrywania związanych z tym kosztów, co obciąża ich wynagrodzenia.

Inwestowanie przez pracowników we własne kwalifikacje zawodowe nie sprowadza się wyłącznie do kosztów finansowych. Mogą oni podejmować mniej lub bardziej trafne lub całkowicie błędne decyzje dotyczące szeroko pojętej edukacji ich siły roboczej. Ryzyko inwestycyjne zaczyna się już na poziomie szkolnym. Pierre Bourdieu i Jean-Claude Passeron, w swojej analizie francuskiego systemu oświaty, wykazali zróżnicowanie uczniów i studentów związane z nierówną dystrybucją kapitału lingwistycznego i kulturowego. Ich wartość na rynku szkolnym tworzy funkcję dystansu między typem opanowania symbolicznego, wymaganego przez szkołę, a praktycznym opanowaniem języka, które dzieci zawdzięczają swojemu pierwotnemu wychowaniu klasowemu. Uczniowie z klas średnich i ludowych, słabo wyposażonych w kapitał kulturowy, są bardziej narażeni na podejmowanie niewłaściwych decyzji inwestycyjnych. Dzieci z klas wyższych inwestują w sekcje zapewniające im najwyższe i najtrwalsze korzyści szkolne. Selekcja dokonująca się na poziomie podstawowym i gimnazjalnym wywołuje dalekosiężne konsekwencje dla przyszłego rozwoju zawodowego objętych nią jednostek. System oświaty, formalnie dostępny dla wszystkich, może stać się czynnikiem reprodukcji istniejącego zróżnicowania społecznego [Bourdieu, Passeron 1990: 128–131, 137, 140, 174–175; Kozyr-Kowalski 1999b: 130–134].

Ostatecznie można wyróżnić czynnik o charakterze syntetycznym obejmujący takie składniki siły roboczej, jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, szkolenia zawodowe, sieć znajomości, który różnicuje wynagrodzenia pracowników. Stanowi go możliwość przekształcenia posiadanych kwalifikacji w kompetencje zawodowe. Można go analizować jako część procesu przeobrażenia świadomości społecznej w świat społeczny. Kozyr-Kowalski [2001] pojęciem świadomości społecznej obejmuje idee, wyobrażenia i wiedzę ludzi o świecie społecznym i przyrodniczym, o sobie i in-

nych. Jej typowymi rodzajami są teorie nauk przyrodniczych, humanistycznych, doktryny i wyobrażenia ekonomiczne, polityczne, prawne, moralne, religijne, filozoficzne. Kwalifikacje zawodowe obejmują różnego typu wiedzę, której źródłem jest formalne wykształcenie oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe i życiowe pracownika. Jeżeli stają się one składnikami siły roboczej przynoszącymi dochód zatrudnionemu, przekształcają się w kompetencje zawodowe.

Przykładem braku pełnej przemiany posiadanych kwalifikacji w kompetencje zawodowe jest utajone bezrobocie wśród absolwentów szkół wyższych, za które badacze uznają podejmowanie pracy poniżej formalnych kwalifikacji zawodowych. Posiadacze dyplomów ukończenia szkół wyższych uzyskują zatrudnienie na stanowiskach, do których objęcia nie są one potrzebne [Jeruszka 2011]. Osiągany w ten sposób staż pracy może zapewnić pewne korzyści dochodowe w stosunku do innych zatrudnionych na tych samych stanowiskach. Długotrwała praca poniżej formalnych kwalifikacji zawodowych prowadzi jednak do dewaluacji posiadanego patentu wykształcenia. Redukuje ona możliwości ich przekształcenia w taki rodzaj kompetencji zawodowych, które mogłyby zapewnić zatrudnionemu przewagę w stosunku do pozostałych pracowników.

Oprócz zatrudnienia poniżej kwalifikacji można wyróżnić inne czynniki redukujące możliwości ich pełnego przekształcenia w kompetencje zawodowe. Należy do nich sztywna hierarchia stanowisk, ograniczająca możliwości awansu w organizacjach produkcyjnych. W firmach rodzinnych o możliwościach ruchliwości w strukturze zarządzania mogą decydować względy pokrewieństwa. W wielkich organizacjach produkcyjnych menedżerowie mogą uzyskiwać wysokie stanowiska nie tylko dzięki posiadanym kwalifikacjom formalnym, ale również, a często przede wszystkim, dzięki znajomościom z ludźmi z kręgów władzy. Możliwości awansu w hierarchii stanowisk ogranicza kapitalizm bliskich przyjaciół (*crony capitalism*) [Kozyr-Kowalski 1999b: 135].

5.2. Partykypacja pracowników najemnych we wspólnej własności siły roboczej

W literaturze ekonomicznej można wyróżnić kilka zasadniczych podejść do wyjaśnienia dyspersji płacowej, czyli zróżnicowania wynagrodzeń pracowników wykonujących podobną pracę. Dale Mortensen [2012], laureat nagrody Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii, szacuje, że jedynie 30% tego typu zmienności jest wynikiem różnic kwalifikacji i innych indywidualnych cech zatrudnionych.

Krzysztof Bartosik wyróżnia trzy sposoby ujęcia tego zjawiska: tradycyjne, nowe i instytucjonalne. W podejściu tradycyjnym przyjmuje się, że w warunkach doskonałej konkurencji pracownicy o tych samych kwalifikacjach i wykonujący taką samą pracę otrzymują równe wynagrodzenia. Istnieją jednak czynniki zakłócające jej panowanie. Należy do nich wydajność pracy osiągnięta przez zatrudnionych. O jej poziomie decydują składniki siły roboczej, np. staż pracy, doświadczenie zawodowe, wykształcenie. Różnice w wynagrodzeniach związane są z czynnikami bezpośrednio od nich niezależnymi. Należą do nich uciążliwości związane z zatrudnieniem. Bonusy płacowe mogą dotyczyć wykonywania prac niebezpiecznych, w nietypowych godzinach, związanych z dużym ryzykiem. Ich wyeliminowanie powinno wyrównać poziom płac pracowników tego samego typu. W podejściu tradycyjnym wyróżnia się również czynniki o charakterze przejściowym, np. ograniczoną mobilność pracowników czy ich nieodpowiednie kwalifikacje. Brak możliwości szybkiego dostosowania się do bieżących wymagań na rynku pracy powoduje rozpiętości płacowe w przekroju gałęziowym. Na przykład wzrost importu, wywołując spadek produkcji w jednej gałęzi, wywiera presję na redukcję zatrudnienia i płac. Jeśli pracownicy nie mają kwalifikacji do podjęcia pracy w innych gałęziach, to utrzymanie zatrudnienia wymaga obniżenia ich płac.

W nowym podejściu występowanie dyspersji płacowej jest wyjaśniane takimi czynnikami, jak cechy poszczególnych firm i gałęzi, np. wielkość firmy, majątek trwały, struktura rynku. W warunkach niedoskonałej konkurencji niektóre przedsiębiorstwa uzyskują dodatkowe środki na wypłatę wyższych wynagrodzeń. Na rozmiar rozpiętości płacowych za pracę tego samego rodzaju wpływ wywiera siła przetargowa pracowników w danej organizacji produkcyjnej czy gałęzi gospodarki. Drugim czynnikiem jest polityka płacy motywującej (*efficiency wages*) stosowana przez zarządców firmy.

W podejściu instytucjonalnym na rozpiętości płacowe wpływają takie czynniki, jak: płaca minimalna, uzwiązkowienie, model negocjacji płacowych, sposób wynagradzania menedżerów [Bartosik 2009: 65–68].

W ujęciu ekonomiczno-socjologicznej teorii własności dyspersję płacową można analizować przy użyciu koncepcji wspólnej własności siły roboczej. W ujęciu Stanisława Kozyra-Kowalskiego [1999b: 242–244] różnic w wysokości płac uzyskiwanych za wykonywanie tej samej pracy nie daje się wyjaśnić wyłącznie cechami siły roboczej posiadanej przez poszczególną jednostkę. Kryterium dzielącym jest również przynależność do różnych klas i stanów pracy najemnej, zatrudnienie w różnych gałęziach gospodarki, w różnych branżach, w różnych krajach, w różnych miejscowościach, w różnych zakładach pracy. Kozyr-Kowalski wyróżnia takie formy wspólnej

własności siły roboczej, jak: narodowa, klasowa, stanowa, branżowa, lokalna, zakładowa.

Źródłem różnic płacowych pomiędzy pracownikami zatrudnionymi w gospodarce jest ich przynależność do odrębnych makro- i mikroklas społecznych. Według Kozyra-Kowalskiego [1999b: 270–273] makroklasę, czyli wielkie klasy społeczne, można wyodrębnić na podstawie dychotomii występujących w dziedzinie: własności środków produkcji, własności siły roboczej i społecznego podziału pracy. Pracowników najemnych zatrudnionych w gospodarce można dzielić ze względu na rodzaj wykonywanej pracy kierowniczej lub wykonawczej, posiadanie wyższego wykształcenia lub jego brak, uzyskiwanie dochodów umożliwiających przekształcenie własności siły roboczej w różne formy prywatnej własności środków produkcji, co odróżnia formalnego pracownika najemnego od jego realnego typu. Kozyra-Kowalski wyróżnił cztery wielkie klasy pracowników najemnych: klasę robotniczą, klasę bezpośrednich pracowników nierobotniczej pracy najemnej, klasę specjalistów inżyniersko-technicznych, ekonomicznych i prawnych, klasę menedżerską. Można je dzielić na szereg małych klas społecznych w zależności od pozycji zajmowanej w podstrukturach wchodzących w skład określonego sposobu produkcji.

Pierwszą podstrukturą jest własność środków produkcji. Część klas pracowników najemnych obsługuje swoją pracą środki produkcji stanowiące przedmiot indywidualnej i rodzinnej własności prywatnej. Tworzą one zasadniczy człon tzw. sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Część klas pracowników najemnych jest zatrudnionych w organizacjach produkcyjnych będących przedmiotem własności publicznej, w których dominującym udziałowcem są Skarb Państwa, miasto, gmina. Na rynku pracy najemnej występują również korporacje, których skala działania przekracza granice państw.

Drugą podstrukturą jest własność siły roboczej. Mikroklasę pracowników najemnych różnicują jej składniki: wykształcenie, staż pracy, doświadczenie, kwalifikacje zawodowe. Warunki pracy w różny sposób wpływają na ich zdrowie fizyczne i psychiczne. Różnicują ich możliwości przekształcania posiadanych kwalifikacji w kompetencje zawodowe i dalszy rozwój zawodowy oraz realny lub formalny stosunek pracy najemnej.

Trzecią podstrukturą jest podział pracy. W obrębie wielkich klas pracowników najemnych można wyróżnić mniejsze klasy ze względu na zawodowy podział pracy. Robotnicy wykonują szereg zawodów, np. tokarza, ślusarza, elektryka. Menedżerowie specjalizują się w zarządzaniu produkcją, finansach, logistyce. Duże znaczenie ma również podział ze względu na bezpośredni lub pośredni charakter wykonywanej pracy. Pracownicy mogą bezpośrednio obsługiwać różnego typu środki produkcji. Właściwość ta

cechuje zarówno robotnika, jak i ekspedientki czy pracowników banku obsługujących klientów. Mogą być również oddzieleni od tej konieczności, np. wykonując pracę kierowniczą. Oprócz tego pracowników najemnych można różnicować ze względu na kraj, region, branże czy zakłady, w których są zatrudnieni.

Czwartą podstrukturą jest podział środków produkcji. W ujęciu ekonomiczno-socjologicznej teorii własności duże znaczenie ma ich podział na środki bezpośredniej (przemysł) i pośredniej (handel, finanse, usługi) produkcji. Jest on narzędziem analizy różnic między poszczególnymi typami mikroklas pracowników najemnych. Występują one np. między menedżerami, inżynierami i innymi specjalistami pracującymi w przemyśle, handlu, finansach czy usługach. Zatrudnienie w działach bezpośredniej i pośredniej produkcji różnicuje mikroklasy menedżerskie ze względu na sposób zarządzania, styl pracy, zakres odpowiedzialności czy dochód.

Ponownie trzeba zauważyć, że konkurencyjną teorię klas opartą również na kryteriach własnościowych zbudował Jacek Tittenbrun [por. m.in. 2011ab, 2012]. Polski socjolog dąży do zastąpienia własnym aparatem pojęciowym formułek, które uważa za obiegowe i potoczne, i dlatego niezadowolające, takich choćby, jak termin „specjaliści”. Według Tittenbruna w mało precyzyjny sposób odnosi się on do klasy pracowników konceptualnych wykonujących pracę prematerialną, tzn. stanowiącą niezbędny warunek uprzedni uruchomienia produkcji określonego dobra materialnego. W jego interpretacji jest to po prostu klasa społeczna, czy też raczej socjoekonomiczna, albo klasa właściwa. Od pojęć tak rozumianych klas odróżnia on megaklasy będące agregatami klas w wąskim sensie tego słowa. Tittenbrun np. przeciwstawia się występującej u wielu socjologów i ekonomistów, m.in. marksistowskich, tendencji – często o podłożu ideologicznym – do rozszerzania granic klasy robotniczej, którą badacz ten uznaje wyłącznie za klasę robotników przemysłowych. Tendencja ta jest rezultatem przemożnej woli dopasowania pojęcia do rzeczywistości, wskazującej na kurczenie się szeregów tradycyjnie rozumianego proletariatu w wielu krajach rozwiniętego Zachodu. Jest to jedna z klas pracowniczych, składających się na megaklasę pracowniczą, obok pracowników handlowych, pracowników sektora usług, pracowników transportu. Ponadto teoria Tittenbruna pozwala wyróżniać przekroje klasowe na podstawie typu własności bazowych środków gospodarowania. Z tego punktu widzenia inną klasą są robotnicy obsługujący warunki pracy w sektorze prywatnym, a inną ci zatrudnieni w sektorze publicznym, od których trzeba z kolei odróżnić pracujących w sektorach komunalnym oraz spółdzielczym opartych na odmiennych typach własności warunków gospodarowania.

Rodzajem dyspersji płacowej jest zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników ze względu na płeć i przynależność etniczną. Na przykład w Polsce według danych z raportów *Struktura wynagrodzeń według zawodów* w latach 2001 i 2004 przeciętne zarobki kobiet były o 24% mniejsze od przeciętnych wynagrodzeń mężczyzn [Roszkowska, Rogut 2007: 73–74]. W 2008 roku różnica ta wyniosła 19%. W 2010 roku przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15%, zaś w 2012 roku – o 17% niższe od przeciętnych płac mężczyzn [GUS 2009, 2012, 2014: 64]. W krajach Unii Europejskiej dyspersję płacową ze względu na płeć ograniczają regulacje prawne. W traktacie rzymskim i w traktacie z Maastricht wprowadzono zasadę równej płacy, zgodnie z którą – aby ograniczyć dyskryminację płacową ze względu na płeć – kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenia za jednakową pracę. Od 1975 roku obowiązuje dyrektywa równej płacy zobowiązująca kraje członkowskie do jej wdrożenia. W ujęciu prawnym do identyfikacji dyspersji płacowej używa się następujących kategorii: praca podobna, praca zaklasyfikowana jako ekwiwalentna, praca o tej samej wartości. Pierwsza może być stosowana w organizacjach, w których nie stosuje się metod wartościowania stanowisk pracy. Polega ona na bezpośrednim porównaniu związanych z nimi wymagań. Wyróżnienie rodzajów pracy podobnej może przewyżczać formalizm związany ze zbyt rozbudowanym lub zbyt ograniczonym nazewnictwem poszczególnych stanowisk. Praca ekwiwalentna zostaje wyceniona jako równoważna na podstawie stosowanego w danej firmie analitycznej metody wartościowania stanowisk pracy. Pracownik może również wnieść sprawę do sądu, jeśli uważa, że jego praca ma taką samą wartość, jak praca wykonywana przez osobę innej płci. Potwierdzenie równej wartości pracy jest możliwe w organizacjach stosujących metodę wartościowania stanowisk zajmowanych przez wszystkich zatrudnionych [Armstrong et al. 2008: 46–47, 64–65].

Dyspersja płacowa nie ogranicza się wyłącznie do płci i przynależności etnicznej. W dużej mierze jest ona wpisana w stosunki kontraktowe pracowników najemnych z organizacją produkcyjną. Nie we wszystkich przypadkach możliwa jest jej prawna regulacja. Redukcja jej zakresu prowadziłaby do ograniczenia swobody życia gospodarczego. Klasy pracowników najemnych, dzięki dyspersji płacowej mogą poszukiwać korzyści dochodowych. Stanowi ona czynnik kształtujący wysokość płacy zasadniczej i zależnych od niej składników wynagrodzenia.

Dyspersja płacowa stanowi ważny środek realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej, jak i strategii jej przekształcania w prywatną własność środków produkcji. W różnym zakresie mogą z niej korzystać dochodowo klasy realnych i formalnych pracowników najemnych.

W ujęciu ekonomiczno-socjologicznej teorii własności dyspersję płacową można analizować jako partycypację klas pracowników najemnych wykonujących prace klasyfikowane jako podobne w:

- narodowych typach własności siły roboczej;
- zakładowych typach własności siły roboczej;
- branżowych typach własności siły roboczej;
- regionalnych typach własności siły roboczej.

Mikroklasy pracowników najemnych wykonujących identyczne zawody, prace o zbliżonych wymaganiach, zajmujących stanowiska wartościowane jako równorzędne mają różne możliwości ich dochodowego wykorzystania.

Przejawem narodowej własności siły roboczej jest płaca minimalna. Jest ona czynnikiem dyspersji płacowej pomiędzy zatrudnionymi legalnie w różnych krajach. Przynależność do klas pracowników najemnych w państwach, w których obowiązuje płaca minimalna stwarza im możliwość uzyskania pewnej części dochodu w sposób bezpośrednio niezależny od posiadanych składników siły roboczej i indywidualnych dokonań zawodowych. Płaca minimalna wpływa również na wysokość innych świadczeń. Na przykład w Polsce jest ona punktem odniesienia dla wartości dopłat z tytułu pracy w godzinach nocnych, wysokości odpraw pieniężnych. Wyznacza ona dolną granicę odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania i mobbing oraz stanowi podstawę wymiaru zasiłków.

Płaca minimalna największe znaczenie dochodowe ma dla realnych pracowników najemnych. Partycypacja w narodowej własności siły roboczej różnicuje wynagrodzenia zatrudnionych niezależnie od posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Pracownicy w krajach, w których obowiązuje płaca minimalna zaczynają od różnych pułapów dochodowych, realizując strategię reprodukcji własności siły roboczej stanowiącej dla nich jedyne źródło utrzymania. Mechanizm płacy minimalnej stosowany jest obecnie w 22 spośród 28 krajów Unii Europejskiej. Dane Eurostatu pozwalają porównać jej miesięczną wartość wyrażoną w euro w Polsce z jej wysokością w innych państwach unijnych. Od czasu przystąpienia naszego kraju do UE w 2004 roku, można wskazać na generalną tendencję wzrostu płacy minimalnej w Polsce. W pierwszej połowie 2004 roku wyniosła ona 175 EUR, zaś w drugiej połowie 2015 roku - 418 EUR. Wzrost płacy minimalnej nie miał ciągłego charakteru. W 2004 roku płaca minimalna w Polsce (175 EUR) była 8-krotnie niższa w stosunku do Luksemburga (1403 EUR), gdzie osiągnęła ona najwyższy poziom. Dla porównania w 2015 roku proporcja ta zmniejszyła się prawie dwukrotnie; w rankingu członków UE o najwyższej płacy minimalnej Polska (418 EUR) zajmuje 13. pozycję. W 2015 roku płaca minimalna w Polsce była ponaddwukrotnie wyższa niż w Bułgarii (194 EUR), przewyższała również wartości osiągnięte wśród nowych członków UE, takich

Tabela 3. Miesięczna płaca minimalna

Kraj	Rok										
	2004S1	2004S2	2005S1	2005S2	2006S1	2006S2	2007S1	2007S2	2008S1	2008S2	2009S1
Luksemburg	1 402,96	1 402,96	1 466,77	1 466,77	1 503,42	1 503,42	1 570,28	1 570,28	1 570,28	1 609,53	1 641,74
Holandia	1 264,80	1 264,80	1 264,80	1 264,80	1 272,60	1 284,60	1 300,80	1 317,00	1 335,00	1 356,60	1 381,20
Francja	1 215,11	1 286,09	1 286,09	1 217,88	1 217,88	1 254,28	1 254,28	1 280,07	1 280,07	1 321,02	1 321,02
Belgia	1 186,31	1 186,31	1 210,00	1 210,00	1 234,00	1 234,00	1 259,00	1 283,00	1 309,60	1 335,80	1 387,50
Irlandia	1 073,15	1 183,00	1 183,00	1 292,85	1 292,85	1 292,85	1 402,70	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85
Wielka Brytania	1 054,20	1 107,72	1 134,67	1 186,59	1 212,61	1 200,69	1 314,97	1 310,09	1 242,24	1 149,89	995,28
Grecja	630,77	630,77	667,68	667,68	709,71	709,71	730,30	767,55	794,02	794,02	817,83
Malta	540,84	547,69	555,06	561,53	584,24	584,24	601,90	601,90	617,21	617,21	634,88
Hiszpania	537,25	572,60	598,50	598,50	631,05	631,05	665,70	665,70	700,00	700,00	728,00
Słowenia	470,99	464,54	490,07	490,67	511,90	511,62	521,80	521,80	538,53	566,50	589,19
Portugalia	425,95	425,95	437,15	437,15	449,98	449,98	470,17	470,17	497,00	497,00	525,00
Czechy	206,73	210,99	235,85	239,26	261,03	279,19	291,07	278,57	300,44	334,83	297,67
Węgry	201,90	210,65	231,74	230,55	247,16	220,58	260,16	266,10	271,94	293,08	268,09
Polska	175,25	182,16	207,86	210,21	232,90	221,72	244,32	248,43	313,34	335,99	307,21
Estonia	158,50	158,50	171,92	171,92	191,73	191,73	230,08	230,08	278,02	278,02	278,02
Słowacja	147,68	152,48	167,76	169,21	182,15	179,92	220,71	225,96	241,19	268,17	295,50
Litwa	130,34	144,81	144,81	159,29	159,29	173,77	173,77	202,73	231,70	231,70	231,70
Łotwa	118,96	121,77	114,63	114,93	129,27	129,29	172,12	172,34	229,75	227,05	254,13
Rumunia	68,03	68,92	78,70	86,04	89,67	92,43	115,27	124,44	138,59	137,31	149,16
Bułgaria	61,36	61,35	76,69	76,69	81,79	81,81	92,03	92,03	112,49	112,49	122,71
Dania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Niemcy	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chorwacja	:	:	:	:	:	:	:	:	:	379,60	373,46
Włochy	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Cypr	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Austria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Finlandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Szwecja	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Zródło: Eurostat [2015d]

jak: Czechy, Węgry, Estonia, Słowacja, Litwa, Łotwa, Rumunia, Chorwacja (tabela 3).

Strategiczne znaczenie płacy minimalnej ukazują takie niedawne wydarzenia, jak jej wprowadzenie po raz pierwszy w gospodarce niemieckiej w 2015 roku w wysokości 1473 EUR, co daje Niemcom piąte miejsce w rankingu członów UE stosujących jej mechanizm, oraz częściowo skuteczna walka klasy najniżej opłacanych pracowników usług i handlu w Stanach

w krajach UE (waluta: euro)

Rok												
2009S2	2010S1	2010S2	2011S1	2011S2	2012S1	2012S2	2013S1	2013S2	2014S1	2014S2	2015S1	2015S2
1 682,76	1 682,76	1 724,81	1 757,56	1 757,56	1 801,49	1 801,49	1 874,19	1 874,19	1 921,03	1 921,03	1 922,96	1 922,96
1 398,60	1 407,60	1 416,00	1 424,40	1 435,20	1 446,60	1 456,20	1 469,40	1 477,80	1 485,60	1 495,20	1 501,80	1 507,80
1 337,70	1 343,77	1 343,77	1 365,00	1 365,00	1 398,37	1 425,67	1 430,22	1 430,22	1 445,38	1 445,38	1 457,52	1 457,52
1 387,50	1 387,50	1 387,50	1 415,24	1 443,54	1 443,54	1 472,42	1 501,82	1 501,82	1 501,82	1 501,82	1 501,82	1 501,82
1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85	1 461,85
1 112,55	1 076,46	1 169,49	1 136,22	1 083,60	1 201,96	1 244,42	1 249,85	1 189,92	1 251,05	1 301,31	1 378,87	1 509,70
862,82	862,82	862,82	862,82	876,62	876,62	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76	683,76
634,88	659,92	659,92	664,95	664,95	679,87	679,87	697,42	697,42	717,95	717,95	720,46	720,46
728,00	738,85	738,85	748,30	748,30	748,30	748,30	752,85	752,85	752,85	752,85	756,70	756,70
589,19	597,43	734,15	748,10	748,10	763,06	763,06	783,66	783,66	789,15	789,15	790,73	790,73
525,00	554,17	554,17	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	565,83	589,17	589,17
309,10	302,19	311,39	319,22	328,61	310,23	312,01	318,08	308,30	309,91	309,62	331,71	337,58
263,30	271,80	256,99	280,63	293,11	295,63	323,17	335,27	332,37	341,70	328,16	332,76	333,41
286,61	320,87	317,58	348,68	347,34	336,47	353,04	392,73	368,87	404,40	404,16	409,53	417,55
278,02	278,02	278,02	278,02	278,02	290,00	290,00	320,00	320,00	355,00	355,00	390,00	390,00
295,50	307,70	307,70	317,00	317,00	327,00	327,00	337,70	337,70	352,00	352,00	380,00	380,00
231,70	231,70	231,70	231,70	231,70	231,70	231,70	289,62	289,62	289,62	289,62	300,00	325,00
255,83	253,77	253,77	281,93	281,97	285,92	287,07	286,66	284,74	320,00	320,00	360,00	360,00
142,61	141,63	137,30	157,20	157,89	161,91	157,26	157,50	179,36	190,11	205,34	217,50	234,77
122,71	122,71	122,71	122,71	122,71	138,05	148,28	158,50	158,50	173,84	173,84	184,07	194,29
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1 473,00	1 473,00
386,91	385,48	390,94	381,15	380,18	373,36	374,31	372,35	400,67	395,67	398,31	395,61	398,90
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Zjednoczonych o zagwarantowanie im godziwej płacy minimalnej, bo aktualna nie daje szans na przeżycie.

Płaca minimalna wyznacza część wynagrodzenia otrzymywaną niezależnie od pozycji zajmowanej w hierarchiach stanowisk w organizacjach produkcyjnych. Ten udział można mierzyć procentowym stosunkiem miesięcznej płacy minimalnej do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Dane Eurostatu dotyczące osób zatrudnionych w sektorze produkcji i usług

z wyłączeniem administracji publicznej pokazują, że udział płacy minimalnej w Polsce wzrósł od poziomu 35% w 2004 roku do 45% w 2014 roku. Na podstawie niepełnych danych Eurostatu można stwierdzić, że w okresie 2004–2015, jedynie w krajach takich, jak Malta (w latach 2005, 2006, 2008)

Tabela 4. Stosunek miesięcznej płacy minimalnej do przeciętnej płacy miesięcznej w krajach UE w latach 2004–2009 [w %]

Sektor. Przemysł i usługi (oprócz administracji publicznej i usług na rzecz społeczności lokalnej; oprócz wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia w gospodarstwach domowych i organizacjach eksterytorialnych)

Kraj	Rok					
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Grecja	47,7	48,7	47,7	46,4	49,5	:
Malta	47,4	50,5	50,4	49,0	50,2	49,3
Holandia	46,1	45,5	44,1	44,2	44,2	43,9
Luksemburg	46,0	46,8	46,2	46,8	46,2	47,2
Słowenia	45,9	46,2	45,2	43,4	43,5	45,8
Belgia	45,5	45,7	45,5	45,3	47,3	:
Litwa	45,4	44,9	42,1	38,7	40,1	42,3
Łotwa	41,9	36,2	33,3	34,2	37,4	41,3
Bułgaria	41,4	46,6	44,7	42,1	40,4	39,0
Węgry	41,2	41,3	41,7	39,8	38,8	:
Portugalia	40,0	40,5	40,7	41,6	39,9	40,9
Czechy	38,4	39,1	39,7	38,1	35,0	34,1
Wielka Brytania	36,5	37,9	37,9	38,9	38,2	38,6
Polska	35,1	33,7	36,1	32,4	35,7	41,0
Estonia	34,6	33,2	30,5	30,4	34,1	:
Rumunia	34,4	32,6	30,2	29,1	30,5	:
Słowacja	34,1	34,4	34,8	:	33,5	35,7
Hiszpania	33,6	35,1	35,8	36,5	36,5	:
Dania	:	:	:	:	:	:
Niemcy	:	:	:	:	:	:
Irlandia	:	:	39,7	38,6	:	:
Francja	:	:	:	46,9	46,5	:
Chorwacja	:	:	:	:	37,8	37,8
Włochy	:	:	:	:	:	:
Cypr	:	:	:	:	:	:
Austria	:	:	:	:	:	:
Finlandia	:	:	:	:	:	:
Szwecja	:	:	:	:	:	:

Źródło: Eurostat [2015b]

Tabela 5. Stosunek miesięcznej płacy minimalnej do przeciętnej płacy miesięcznej w krajach UE w latach 2010–2015 [w %]

Sektor. Przemysł i usługi (oprócz administracji publicznej i usług na rzecz społeczności lokalnej; oprócz wynagrodzeń z tytułu zatrudnienia w gospodarstwach domowych i organizacjach eksterytorialnych)

Kraj	Rok					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Słowenia	47,5	49,0	50,0	51,4	51,3	:
Francja	47,4	47,0	48,0	47,9	:	:
Malta	46,3	46,9	45,8	46,3	44,6	45,7
Luksemburg	45,9	46,7	46,9	47,7	47,6	:
Belgia	44,7	:	:	:	:	:
Holandia	44,6	43,8	43,4	43,4	:	:
Portugalia	42,8	42,6	43,3	43,1	44,9	:
Łotwa	42,2	45,1	43,8	42,1	44,4	:
Litwa	42,0	41,1	40,8	47,3	45,7	:
Irlandia	41,8	41,9	41,7	41,6	41,8	:
Polska	41,4	41,3	43,1	44,3	45,1	:
Grecja	40,4	50,1	:	:	:	:
Węgry	38,8	39,1	44,2	45,1	45,5	:
Wielka Brytania	38,2	38,7	39,3	40,1	41,3	:
Słowacja	36,6	36,6	36,7	36,9	36,4	:
Chorwacja	36,5	36,0	35,6	36,4	37,8	:
Bułgaria	35,8	35,3	37,8	39,0	40,9	:
Estonia	35,6	33,8	33,5	34,6	36,2	:
Hiszpania	35,3	34,6	34,7	34,3	34,2	:
Czechy	33,3	32,5	31,7	32,6	33,0	:
Rumunia	32,3	35,8	34,2	35,8	:	:
Dania	:	:	:	:	:	:
Niemcy	:	:	:	:	:	:
Włochy	:	:	:	:	:	:
Cypr	:	:	:	:	:	:
Austria	:	:	:	:	:	:
Finlandia	:	:	:	:	:	:
Szwecja	:	:	:	:	:	:

Źródło: Eurostat [2015c]

i Słowenia (w latach 2012, 2013, 2014) płaca minimalna przekroczyła próg 50% wartości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (tabele 4 i 5). Dla realnych pracowników najemnych, szczególnie tych o niskich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych, wzrost płacy minimalnej zwiększa możli-

wości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej [por. Księżyk, Duda 2012].

Z drugiej strony wzrost płacy minimalnej ogranicza możliwości realizacji strategii redukcji kosztów zatrudnienia, która zwiększa dochody klas prywatnych właścicieli środków produkcji. Ograniczenie jej wzrostu mogą również wykorzystywać najemni zarządcy organizacji produkcyjnych jako środek zwiększający efektywność ich kierownictwa. Redukcja funduszu płac pracowników najemnych stanowi źródło zwiększania własnych dochodów. Przeciwnicy płacy minimalnej traktują ją jako czynnik wywołujący spadek popytu na pracę i kształtujący strukturę bezrobocia. W wyniku jej wzrostu spadek zatrudnienia dotyka przede wszystkim pracowników o niskich kwalifikacjach, w tym osób młodych. Wysoka płaca minimalna ogranicza również przenoszenie pozapłacowych kosztów pracy na pracowników. Tworzą one klin podatkowy, na który składają się obowiązkowe podatki i składki ubezpieczeniowe. Przeciwnicy płacy minimalnej uznają, że wzrost obciążeń wywołuje spadek legalnego zatrudnienia i rozwój szarej strefy gospodarczej. Argumenty te tracą częściowo swoją moc w sytuacji, w której na szeroką skalę następuje otwarcie krajowych rynków pracy przed pracownikami pochodzącymi z innych państw, i ogólnie biorąc, zostały doszczętnie sfalsyfikowane empirycznie, co odsłania ich prawdziwą funkcję, nie tyle obiektywnych twierdzeń o rzeczywistości, co praktycznych instrumentów służących do jej zachowania w stanie odpowiadającym interesom właścicieli środków produkcji.

Po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej wzrastające możliwości partycypacji w narodowej własności siły roboczej poszczególnych jej członków okazały się o wiele bardziej atrakcyjne dla polskich pracowników niż warunki oferowane im na krajowym rynku pracy. Przyciąga ich właśnie wysoka, a nie zredukowana płaca minimalna. Pełni ona ważne funkcje sygnalizacyjne. Na przykład wysoka płaca minimalna umożliwia znalezienie wśród obcokrajowców pracowników gotowych podjąć się zajęć, których nie chcą wykonywać rodzimi właściciele siły roboczej. Płaca minimalna stanowi również punkt odniesienia dla wartości wyższych stawek wynagrodzeń. Jej wysoka wartość podnosi poziom płac oferowanych pracownikom o wysokich kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych, przyciągając zarówno rodzimych, jak i zagranicznych specjalistów. W tej sytuacji pogłębia się dyspersja płacowa między pracownikami zatrudnionymi w różnych krajach. Ograniczenie korzystania z narodowej własności siły roboczej poprzez utrzymywanie niskiego poziomu płacy minimalnej w warunkach otwarcia rynków pracy naraża gospodarkę danego państwa na odpływ młodych pracowników i wykwalifikowanych kadr do krajów o wyższych płacach, zaś na rodzimym rynku konsumenckim stwarza barierę popytu.

Dyspersja płacowa zachodzi w przypadku partycypacji pracowników wykonujących pracę podobną w zakładowych typach własności siły roboczej. Assar Lindbeck i Dennis Snower [1989, 2001], twórcy teorii *insider-outsider*, analizują to zjawisko jako przewagę obecnych pracowników organizacji produkcyjnej w negocjacjach płacowych nad jej potencjalnymi pracownikami podejmującymi rozmowy o pracę. W obrębie poszczególnych zakładów można wyodrębnić rozmaite klasy pracowników najemnych ze względu na długoletnie zatrudnienie. Tego typu klasy insiderów uzyskują lepszą pozycję przetargową w stosunku do pracowników pozostających poza obrębem organizacji produkcyjnej, w której są zatrudnieni. Z jednej strony mogą brać udział w negocjacjach płacowych, współpracować z zarządem, z drugiej stosować negatywne sankcje, np. strajk, obniżenie produktywności. Tego typu możliwości pozbawione są outsiderskie klasy pracowników najemnych poszukujące lepszych warunków zatrudnienia. Rekrutują się one spośród osób pracujących bez umowy, wykonujących pracę poniżej kwalifikacji, bezrobotnych.

Źródłem przewagi płacowej insiderów nad outsiderami są koszty związane z zatrudnieniem i zwalnianiem pracowników. Chronią one długoletnich pracowników organizacji produkcyjnych. Koszty transakcyjne obejmują wydatki związane z koniecznością rekrutacji i przeszkolenia nowych pracowników. Stanowią je również koszty odpraw i kar za zwolnienie dotychczas zatrudnionych. Dodatkowe koszty generuje asymetria informacyjna. Zagrożenie zwolnieniem może prowadzić do mniejszego zaangażowania w rolę zawodową osób obecnie pracujących w danej organizacji produkcyjnej. Inwestorzy i akcjonariusze mogą traktować zwolnienia jako sygnał złej kondycji firmy [Marcinkowska et al. 2008: 5–6].

Czynnikiem dyspersji płacowej jest moc związków zawodowych. Wzmacnia ona korzyści płacowe uzyskiwane dzięki zajmowaniu przez pracowników pozycji insiderskich w organizacjach produkcyjnych. Przykładem jest silna reprezentacja związkowa występująca wśród robotników zatrudnionych w dużych przedsiębiorstwach i branżach przemysłowych, np. górnictwie. Jest ona ważnym czynnikiem wzmacniającym ich siłę przetargową. W rezultacie zapewnia im ona wyższy poziom wynagrodzeń w stosunku do innych klas robotniczych zajmujących identyczne lub zbliżone pozycje w zawodowym podziale pracy.

Według Lindbecka i Snowera źródłem siły przetargowej związków zawodowych są transakcyjne koszty pracy. Ich wzrost i ochrona otwierają im możliwości rozwoju. Twórcy teorii *insider-outsider* podważają jednak tradycyjny pogląd, że związki zawodowe maksymalizują korzyści wszystkich swoich członków. Na przykład wzrost transakcyjnych kosztów pracy związany z długoletnim zatrudnieniem powoduje, że interesy starych i młodych

pracowników są rozbieżne. Związki zawodowe, w których przewagę uzyskuje jedna ze stron, na ogół zatrudnieni z długoletnim stażem pracy, mogą przyczyniać się do dyspersji płacowej między nimi. Przynależność do „uzwiązkowionych” klas pracowników najemnych, które są w stanie utrzymywać wysokie transakcyjne koszty pracy stanowi czynnik zapewniający przewagę nad pozostałymi zatrudnionymi w realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej.

Możliwość partycypacji w branżowej własności siły roboczej może stworzyć pewne korzyści dochodowe w stosunku do jej narodowego czy zakładowego typu. Na dyspersję płacową wpływ wywiera stopień centralizacji negocjacji płacowych. Według Larsa Calmforsa i Johna Driffilla dynamika wynagrodzeń jest najniższa w systemach najbardziej lub najmniej scentralizowanych w tym zakresie. Płace są relatywnie elastyczne, jeśli przetargi odbywają się na szczeblu centralnym lub na szczeblu firm. Najwyższa dynamika występuje natomiast w przypadku negocjacji płacowych na poziomie branżowym – średnio scentralizowanym. Branżowe związki zawodowe nie biorą pod uwagę zewnętrznych efektów wzrostu płac, inaczej niż w przypadku scentralizowanych negocjacji prowadzonych przez ogólnokrajowe centrale związkowe, np. w ramach komisji trójstronnych. W negocjacjach na poziomie najmniej scentralizowanym związki zawodowe muszą brać pod uwagę sytuację ekonomiczną firmy, w której funkcjonują [Marcinkowska et al. 2008: 6; Bartosik 2009: 67].

Dyspersja płacowa zachodzi pomiędzy mikroklasami pracowników najemnych wykonujących pracę podobną, którzy są zatrudnieni w różnych regionach kraju. Wśród czynników kształtujących regionalną wartość siły roboczej można wyróżnić wydajność pracy. Według Aleksandry Rogut i Tomasza Tokarskiego w Polsce w latach 1995–2004 regiony o wyższej wydajności pracy mierzonej wartością dodaną brutto na pracującego charakteryzowały się przeciętnie wyższym poziomem płac realnych. Najwyższy poziom wydajności w badanym okresie występował w województwie mazowieckim [Rogut 2007: 26]. Partycypacja pracowników w regionalnej własności siły roboczej na obszarach o wysokiej wydajności pracy stwarza im korzyści płacowe.

Regionalną wartość siły roboczej kształtuje struktura pracujących. Przyjmuje się, że wysoki udział szeroko rozumianego sektora usługowego podnosi stopień konkurencyjności rynków. Na przykład województwa wschodniej i południowej Polski charakteryzuje wysoki odsetek pracujących w rolnictwie w porównaniu do województw zachodnich. Dyspersję płacową między regionami może pogłębiać stopień uprzemysłowienia. W regionach o jego wysokim stopniu wzrasta presja płacowa wywierana przez związki zawodowe, które działają przede wszystkim w dużych zakładach przemysłowych.

Regionalną wartość siły roboczej może kształtować poziom długookresowego bezrobocia występującego na danym terenie. Oznacza ono pozostawanie bez pracy przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. Im wyższy jest odsetek długookresowo bezrobotnych na rynku pracy, tym wyższych płac domagają się obecnie zatrudnieni. Żądania płacowe insiderów zależą od siły przetargowej outsiderów. Wydłużanie się okresu pozostawania bez pracy prowadzi do utraty posiadanych kwalifikacji zawodowych. Długotrwale bezrobotni stają się coraz mniej konkurencyjni w stosunku do zatrudnionych. Według badań Rogut, przeprowadzonych w latach 1998–2005, w regionach wschodniej i południowo-wschodniej Polski występuje długookresowe bezrobocie o stagnacyjnym charakterze. Oznacza to małe prawdopodobieństwo opuszczenia zasobu bezrobotnych przez osobę, która do niego trafiła.

Partycypacja pracownika w regionalnej własności siły roboczej na obszarach z niskim poziomem bezrobocia stwarza korzyści płacowe. W Polsce można wyróżnić regiony o relatywnie niskiej stopie bezrobocia i wysokim poziomie płac. Obejmują one województwa: mazowieckie, śląskie, wielkopolskie i małopolskie. Województwa łódzkie i opolskie charakteryzuje zarówno średni poziom stóp bezrobocia, jak i płac. Można również wyróżnić obszary o wysokiej stopie bezrobocia i niskim poziomie płac, do których należą województwa: warmińsko-mazurskie, lubuskie i kujawsko-pomorskie. Rogut wyodrębnia również obszary nietypowe. Należą do nich województwa: lubelskie, podlaskie, podkarpackie i świętokrzyskie, w których obserwuje się niską stopę rejestrowanego bezrobocia i niski poziom płac. Występuje tam jednak bezrobocie ukryte. Faktyczna stopa bezrobocia jest wyższa, co może wpływać na niski poziom płac realnych. Regiony nietypowe tworzą również województwa: dolnośląskie, pomorskie i zachodniopomorskie, w których występuje wysoka stopa rejestrowanego bezrobocia i relatywnie wysoki poziom płac. W województwach przygranicznych faktyczna stopa bezrobocia może być niższa ze względu na funkcjonowanie szarej strefy gospodarki. W województwie dolnośląskim przeciętny poziom płac podnoszą wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w przemyśle wydobywczym [Rogut 2007].

Dyspersja płacowa występuje pomiędzy mikroklasami pracowników najemnych wykonujących pracę klasyfikowaną jako podobną, którzy są zatrudnieni w organizacjach produkcyjnych stanowiących różne typy własności środków produkcji. Na przykład prywatni inwestorzy zagraniczni mogą wykorzystywać różnice wartości pomiędzy narodowymi typami własności siły roboczej. Poszukując jej tanich zasobów, konsekwentnie realizują strategię redukcji kosztów zatrudnienia. Dążąc do przyciągnięcia pracowników, mogą zwiększać stawki wynagrodzeń w stosunku do oferowanych na krajowym, regionalnym, branżowym rynku pracy. W tym przypadku zatrud-

nieni przez nich uzyskują korzyści płacowe. Zagraniczni zarządcy wykorzystują natomiast dyspersję płac wynikającą z wartości narodowych typów własności siły roboczej.

Wielu badaczy wskazuje, że prywatna własność środków produkcji zwiększa rozpiętości płacowe. Według Jana Rutkowskiego [2001: 18] w sektorze prywatnym większy jest odsetek pracowników wysoko i nisko opłacanych niż w sektorze publicznym. Zofia Jacukowicz [2006] zwraca uwagę, że wzrost udziału sektora prywatnego w gospodarce prowadzi do rozwarstwienia płac. Dochodowe wykorzystanie dyspersji płacowej przez zatrudnionych w sektorze prywatnym często pociąga za sobą wysokie koszty transakcyjne. Na przykład wywołującym ją czynnikiem jest płaca motywująca, która zapewnia objętym tym systemem wynagradzania klasom pracowników najemnych korzyści dochodowe, o ile są oni w stanie zwiększyć wydajność pracy w stopniu wymaganym przez zarządców firmy. Pociąga ona jednak za sobą koszty transakcyjne, które obarczają zatrudnionych. Można do nich zaliczyć konieczność ponadprzeciętnego wykorzystania składników posiadanej siły roboczej w celu sprostania rosnącym wymaganiom zarządców. Pracownicy muszą prowadzić ciągłą konkurencję między sobą. Wzrasta zagrożenie utraty zatrudnienia na skutek wahań efektywności wykonywanej przez nich pracy.

Beneficjentami dyspersji płacowej mogą stać się również mikroklasy pracowników najemnych zatrudnionych w sektorze publicznym. Na przykład w spółkach z dominującym udziałem Skarbu Państwa zwiększają oni swoją siłę przetargową w negocjacjach płacowych. Jednym z czynników jest silna reprezentacja związkowa. Są oni również wyborcami, o których głosy zabiegają sprawujący władzę i pretendujący do niej politycy na szczeblu krajowym i samorządowym. Z drugiej strony, politycy mogą zwiększać dysproporcje płacowe pomiędzy klasami menedżerskimi. Przykładem jest wspomniana już ustawa ograniczająca wynagrodzenia najemnych zarządców kierujących organizacjami produkcyjnymi, w których dominującym udziałowcem pozostaje Skarb Państwa. Dane Eurostatu za 2010 rok wskazują na wyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie zatrudnionych w firmach znajdujących się pod kontrolą publiczną zatrudniających powyżej 9 osób w 20 spośród 28 krajów UE. Odwrotną zależność zaobserwowano w Danii, Szwecji, Holandii, Finlandii, Estonii, Słowacji, na Węgrzech i na Łotwie (tabela 6).

W warunkach występowania wysokiej dyspersji płacowej indywidualne składniki siły roboczej w większym stopniu regulują dostęp do wynagrodzeń niż wyznaczają ich wysokość. Na przykład przeciętne roczne wynagrodzenia prezesów i członków zarządów spółek notowanych na GPW

Tabela 6. Przeciętne miesięczne płace w przedsiębiorstwach o różnych formach nadzoru właścicielskiego (zatrudniających powyżej 9 pracowników) w krajach UE w roku 2010 (waluta: euro)

Kraj	Kontrola publiczna	Kontrola prywatna
Luksemburg	4 563	3 597
Irlandia	4 004	3 264
Dania	3 739	3 874
Belgia	3 379	2 906
Niemcy	3 273	2 810
Austria	3 133	2 471
Wielka Brytania	3 043	2 775
Cypr	2 949	1 802
Szwecja	2 847	3 223
Holandia	2 834	2 910
Finlandia	2 791	3 092
Włochy	2 689	2 157
Francja	2 630	2 550
Hiszpania	2 399	1 843
Grecja	2 165	1 666
Portugalia	1 895	1 133
Słowenia	1 728	1 346
Malta	1 507	1 465
Chorwacja	1 095	946
Czechy	969	929
Polska	863	797
Estonia	773	839
Słowacja	736	791
Węgry	735	772
Łotwa	620	634
Litwa	597	553
Rumunia	480	436
Bułgaria	360	337

Źródło: Eurostat [2015a]

w 2010 roku osiągnęły wartość 2,2 mln zł w branży medialnej, 1,6 mln zł w bankowości, 1,5 mln zł w telekomunikacji, 1,3 mln zł w sektorze paliwowym. Z drugiej strony najmniej dochodów przyniosły zarządcy spółek finansowych działających w sektorze pozabankowym, w przemyśle lekkim i tworzyw sztucznych. Ich przeciętne roczne dochody nie przekroczyły kwo-

ty 500 tys. zł [PwC 2011: 11]. Tak znacznej dyspersji płacowej nie można wyjaśnić jedynie różnicami indywidualnego wyposażenia siły roboczej tego typu menedżerów, np. specjalizacją i doświadczeniem zawodowym w kierowaniu spółkami określonego typu. Są one ważnymi czynnikami otwierającymi dostęp do stanowisk kierowniczych. Ale na wysokość związanych z nimi stawek płac większy wpływ wywiera partycypacja we wspólnych formach własności siły roboczej. Dyspersja płacowa jest wpisana w sposób ustalania wysokości stałych wynagrodzeń zarządców spółek akcyjnych. Jest ona ustalana na podstawie dwóch kryteriów. Pierwsze to przeciętne wynagrodzenie stałe otrzymywane na stanowisku prezesa zarządu w porównywalnej spółce, skorygowane o wskaźnik odzwierciedlający specyfikę działalności spółki. W ten sposób członkowie jej zarządu stają się beneficjentami branżowej własności menedżerskiej siły roboczej. Drugie kryterium służące ustaleniu wysokości ich stałych wynagrodzeń to przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwie. Ich płaca zasadnicza stanowi jego wielokrotność. Zarządcy spółki partycypują w branżowej i zakładowej własności siły roboczej pracowników, którymi kierują. Mogą dochodowo korzystać z dyspersji ich wynagrodzeń w stosunku do innych klas pracowników najemnych, zatrudnionych w innych branżach i przedsiębiorstwach [Mesjasz 2001; Urbanek 2006: 193]. Wyższe wynagrodzenia pracowników w danym przedsiębiorstwie w stosunku do firm konkurencyjnych są punktem odniesienia dla wyznaczenia wartości wynagrodzeń jego zarządców.

Dla zarządców spółek dyspersja płacowa stanowi środek realizacji strategii przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność kapitału. Różnica w wynagrodzeniach między branżami i przedsiębiorstwami może być ważnym punktem orientacyjnym w kierowaniu przez nich karierą zawodową. Za ten sam zasób składników siły roboczej mogą uzyskiwać różne wynagrodzenie.

Dochodowemu wykorzystaniu dyspersji płacowej sprzyja jawność informacji o wynagrodzeniach członków zarządów i rad nadzorczych obowiązująca w spółkach publicznych. Pod tym względem spółki notowane na giełdzie cechuje wysoki stopień transparentności, który jest warunkiem zastosowania pierwszego z kryteriów ustalania wysokości stałych płac menedżerskich. Piotr Urbanek zwraca uwagę, że jeżeli nawet nie jest on spełniony, zarządcy nie zostają odcięci od dostępu do źródeł informacji o wynagrodzeniach innych menedżerów. Na przykład powszechną praktyką w polskich spółkach publicznych jest zasiadanie w radach nadzorczych osób, które jednocześnie pełnią stanowiska kierownicze w innych spółkach. W ten sposób uzyskują one wiedzę o wysokości i strukturze wynagrodzeń w innych firmach. Ich oczekiwania płacowe zwiększają informacje o wzroście płac kadry zarządzającej ujawniane przez spółki publiczne działające

w innych branżach. Z drugiej strony, dostęp do rzetelnej wiedzy o wynagrodzeniach na niższych stanowiskach w danej branży czy przedsiębiorstwie podlega znacznemu ograniczeniu. Zajmujący je pracownicy są często formalnie zobowiązani przez odpowiednią klauzulę w umowie do zachowania w tajemnicy wysokości swoich poborów. Dyskrecja w tym zakresie jest uznawana za pożądaną cnotę pracowniczą. Pracownicy najemni poszukujący lepszych warunków płacowych na podobnych stanowiskach w innych firmach skazani są na wiedzę niepełną, domysły i plotki. Najemni zarządcy spółek dążący do wykorzystania dyspersji płacowej zajmują pod względem dostępu do informacji o wynagrodzeniach lepszą pozycję na rynku pracy niż pozostałe klasy pracowników najemnych [Urbanek 2006: 83–84, 174–178, 193–194].

Źródłem korzyści dochodowych uzyskiwanych poprzez dyspersję płacową nie są składniki siły roboczej pracownika, lecz jego partycypacja w rozmaitych typach wspólnej własności siły roboczej. Mają one jednak swoją granicę.

W przypadku realnych pracowników najemnych na danym rynku pracy różnice płacowe uzyskiwane w wyniku dyspersji nie są na tyle duże, aby ich siła robocza przestała być ich zasadniczym źródłem utrzymania. Na przykład wtedy, gdy ich wysokość nie przekracza przeciętnej wartości płacy zasadniczej na danym rynku pracy czy w danej branży produkcji. Jedynie w przypadku podjęcia pracy w krajach o znacznie wyższej wartości narodowej własności siły roboczej korzystna dla nich dyspersja płacowa stwarza możliwości utrzymania się przez pewien okres bez konieczności zatrudnienia na rodzimym rynku pracy lub uzyskanie na nim pozycji prywatnego właściciela środków produkcji

Reprodukcja siły roboczej zatrudnionego oparta na nagradzaniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych za pośrednictwem płacy zasadniczej oraz osiągnięć zawodowych za pomocą składników ruchomych jest warunkiem jego utrzymania w makroklasie realnych pracowników najemnych [Kozyr-Kowalski 1999b]. Obejmuje ona szereg pozycji związanych z zawodowym podziałem pracy wykonywanej w działach bezpośredniej i pośredniej produkcji. Siła robocza jako jedyny przedmiot własności zapewniający zaspokojenie potrzeb gospodarstwa domowego stanowi wspólny mianownik ich położenia klasowego.

Płaca zasadnicza, dzięki swoim właściwościom osłonowym może być czynnikiem kształtującym procesy ruchliwości przebiegające wewnątrz makroklasy realnych pracowników najemnych. Jeżeli osiąga wysokość wystarczającą do utrzymania zatrudnionego w organizacji produkcyjnej, zapewniając mu realizację krótko- i długoterminowych interesów gospodarstwa domowego, to wzmacnia jego zaangażowanie w pełnioną rolę zawodową.

Jako wynagrodzenie za wypełnianie ściśle określonych zobowiązań kontraktowych pozostawia miejsce dla ponadnormatywnych dokonań zawodowych nagradzanych za pomocą odrębnych, ruchomych składników płacy. Płaca zasadnicza regularnie wypłacana w stałej, gwarantowanej kontraktowo wysokości zwiększa zaufanie pracowników dla zarządców firmy. W tych warunkach pracownicy rozwijający swoje umiejętności zawodowe, motywowani do wykraczania poza wymogi kontraktowe, mogą awansować w hierarchii stanowisk, otrzymywać wyższe stawki zaszeregowania płacowego, wyższe premie i nagrody, zmieniając tym samym swoje położenie w obrębie klasy realnych pracowników najemnych.

W przypadku formalnych pracowników najemnych dyspersja płacowa może odgrywać zasadniczą rolę w realizacji strategii przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność kapitału. Na przykład partycypacja w narodowej, branżowej czy zakładowej własności menedżerskiej siły roboczej stwarza zarządcom spółek akcyjnych możliwości uzyskania korzyści dochodowych nie tylko wielokrotnie przekraczających przeciętną wartość płacy zasadniczej na danym rynku pracy, ale również wynagrodzenia menedżerów zatrudnionych w mniej dochodowych branżach, np. spółkach objętych ustawą o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Poszukiwanie korzystnej dyspersji płacowej może stanowić ważny czynnik kształtujący przebieg ich kariery zawodowej. Z drugiej strony, partycypacja w menedżerskiej własności siły roboczej umożliwia klasie najemnych zarządców ochronę swoich dochodów, dzięki systemowi przeciętnych wynagrodzeń dla określonego typu spółek i stanowisk kierowniczych.

Formalni pracownicy najemni wykorzystują płacę zasadniczą w strategii przekształcania własności siły roboczej w prywatną własność środków produkcji. Ich kwalifikacje i kompetencje zawodowe umożliwiają im obejmowanie najwyższych stanowisk kierowniczych, które są najwyżej wartościowane w organizacji. Stawka ich zaszeregowania może wielokrotnie przewyższać wysokość stawek uzyskiwanych przez pozostałych pracowników. Ten stosunek przenosi się na wysokość dochodów osiągniętych 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 w nie kapitał pieniężny stwarza szanse na

zdobyć środków utrzymania bez konieczności ciągłej wymiany rynkowej własnej siły roboczej, z drugiej strony kapitalistyczny charakter środków produkcji polega na tym, że do ich 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 właściciel 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 kapitału.

Całkowite lub znaczne ograniczenie płacy zasadniczej w strukturze wynagrodzenia pełni natomiast główną rolę w realizacji strategii redukcji kosztów zatrudnienia 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, który Max Weber nazywał deklasacją. 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 kwalifikacje i kompetencje zawodowe pracownika zmniejsza szanse na wzrost i utrzymanie ich wartości rynkowej. 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 cennego na rynku pracy składnika, jakim jest doświadczenie zawodowe. Jego wynagrodzenie zredukowane do składników ruchomych przenosi bezpośrednio na niego odpowiedzialność finansową za zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania działalności firmy. Jego siła robocza traci wartość rynkową lub nie osiąga jej, a która pozwoliłaby na zabezpieczenie krótko- i długoterminowych interesów ekonomicznych gospodarstw domowych. Staje się on trwale niezdolny do założenia gospodarstwa domowego i samodzielnego utrzymania. Stan deklasacji to cecha położenia jednostek, które nie są ekonomicznymi posiadaczami siły roboczej.

POLITYKA NISKICH CEN W STRATEGIACH DOCHODOWYCH KONSUMENTÓW I ZARZĄDCÓW ORGANIZACJI PRODUKCYJNYCH

Polityka niskich cen jest środkiem kształtowania stosunków kontraktowych między konsumentami a zarządcami organizacji produkcyjnych. Teoria systemu społecznego Talcotta Parsonsa umożliwia wyodrębnienie funkcji nagradzającej, którą spełniają obniżki cenowe, jak również analizę ich związku z systemem władzy i wywieraniem wpływu na konsumentów oraz ich utrzymaniem na rynku. Możliwości stosowania różnych form kontroli zarządców organizacji produkcyjnych nad konsumentami opierają się na czterech typach sankcji. Na poziomie osiągnięcia 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 zarządcami a konsumentami. Na pierwszym wyróżnionym poziomie obniżka cen stanowi czynnik kształtujący realną siłę nabywczą konsumentów. Na pozostałych poziomach jej funkcja polega na przełamywaniu stanów inflacji i deflacji i przywracaniu równowagi w stosunku kontraktowym.

Równowaga, inflacja i deflacja w wymianie na czterech wyróżnionych poziomach przynoszą różne ekonomiczne korzyści dla stron stosunku kontraktowego. Ekonomiczno-socjologiczna teoria własności umożliwia przeprowadzenie podziału zarządców organizacji produkcyjnych i konsumentów ze względu na możliwości dochodowego wykorzystania różnych typów polityki cenowej. Dzieli ona strony stosunków kontraktowych na rynku konsumpcyjnym na:

- 1) konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej;
- 2) konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej;

3) zarządców organizacji produkcyjnych, dla których polityka cenowa jest środkiem osiągnięcia zysku.

Ad. 1. Dla konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej zasadniczym źródłem siły nabywczej jest własność siły roboczej. Składniki obniżające jej bieżącą wartość rynkową, takie jak np. niski stopień kompetencji zawodowych, formalnego wykształcenia, płeć, wiek powodują wzrost wrażliwości cenowej jej właścicieli. Wysoka wrażliwość cenowa dotyczy również członków rodzin znajdujących się na ich utrzymaniu. Do tego typu konsumentów należą emeryci i renciści, których wysokość świadczeń jest pochodną wynagrodzeń pracowniczych w okresie ich aktywności zawodowej. Cechuje ona również tych formalnie prywatnych właścicieli środków produkcji, których dochody oscylują wokół przeciętnej rynkowej wartości siły roboczej pracowników najemnych.

Wydatki konsumpcyjne nabywców o wysokiej wrażliwości cenowej są podporządkowane realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej, która stanowi podstawę ich utrzymania. Dostępny dla nich jest rynek dóbr i usług masowych, których ceny są dostosowane do ekonomicznych możliwości ich gospodarstw domowych. Tego typu klienci mogą nabywać je bezpośrednio albo przy użyciu instrumentów finansowych, np. kredytu konsumenckiego, gdy wysokość i regularność dochodów umożliwia im uzyskanie wymaganej przez banki zdolności kredytowej. Wartość rynkowa ich siły roboczej wyznacza jednak granicę ich możliwości konsumpcyjnych. Dobra i usługi luksusowe są dla nich dostępne o tyle, o ile wkraczają one na rynek masowej konsumpcji z powodu obniżek cenowych lub gdy odpowiedniemu rozluźnieniu ulega polityka kredytowa banków.

Ad. 2. Konsumentami o niskiej wrażliwości cenowej. Cechuje ona prywatnych właścicieli środków produkcji. Zmniejsza się, gdy jako źródło ich siły nabywczej przynoszą one zyski znacznie przekraczające dochody, których podstawą jest własność siły roboczej. Możliwość obniżenia swojej wrażliwości cenowej uzyskują również formalni pracownicy najemni, którzy mają ekonomiczną zdolność do przekształcania własności swojej siły roboczej w różne typy prywatnej własności środków produkcji poprzez inwestowanie dochodów z wynagrodzeń w organizacjach produkcyjnych i instytucjach finansowych. Wysoki stopień niewrażliwości cenowej cechuje posiadających monopolistyczne kwalifikacje menedżerów, specjalistów, urzędników i polityków zajmujących wysokie pozycje w strukturze biurokratycznej państwa.

Pewne typy dóbr konsumpcji luksusowej trwałego użytkowania są wysoko cenione przez nabywców w długim okresie. Ich wysoka cena stanowi barierę dla wrażliwych cenowo konsumentów. W przypadku nabywców o niskiej wrażliwości stwarzają one natomiast możliwość pozaprodukcyjnego inwestowania kapitału. Posiadanie dóbr luksusowych trwałego użytkowania poszerza ich możliwości realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału.

Dodatkowo dobra te mogą pełnić funkcję sygnalizacyjną. Jeśli nawet inwestycja w ich posiadanie nie może zapewnić bezpośrednio dochodu pieniężnego, szczególnie w przypadku produktów o ograniczonej trwałości oraz usług, to umożliwiają one konsumentom przekazywanie otoczeniu informacji, które wspierają proces reprodukcji ich kapitału. Dobra konsumpcji luksusowej uwiarygodniają swoich posiadaczy, którzy mogą z większą skutecznością występować jako pożądana inwestorzy czy też budzący zaufanie przedsiębiorcy organizujący przedsięwzięcia gospodarcze. Stanowią one czytelne potwierdzenie umiejętności przywódczych, menedżerskich, wysokich kwalifikacji zawodowych swoich posiadaczy. Ich posiadanie jest niezbędnym warunkiem członkostwa w zamkniętych kręgach towarzyskich, które otwierają dostęp do sieci formalnych i nieformalnych kontaktów, zwiększających szanse na zawarcie zyskownych transakcji. Efekt Veblena wykracza poza psychiczną dominację konsumentów dóbr luksusowych nad pozostałymi nabywcami, wynikającą z możliwości prowadzenia ekskluzywnego, niedostępnego dla innych sposobu życia. Ich snobizm znajduje swoje uzasadnienie ekonomiczne, ułatwiając wzajemną komunikację, dobór i tworzenie zamkniętych kręgów towarzyskich przez prywatnych właścicieli środków produkcji.

W strategii reprodukcji prywatnej własności środków produkcji dostępnej dla nabywców o niskiej wrażliwości cenowej konsumpcja luksusowa spełnia dwie zasadnicze funkcje. Pierwsza to funkcja tezauryzacyjna, która stwarza możliwość zabezpieczenia kapitału przed utratą wartości, np. na skutek inflacji pieniądza. Po drugie, konsumpcja dóbr i usług luksusowych stanowi środek wzajemnej identyfikacji i komunikacji różnych typów prywatnych właścicieli środków produkcji. Jest ona czytelnym sposobem demonstracji ich siły przetargowej i pozycji na rynku.

Ad. 3. Zarządcy organizacji produkcyjnych, dla których polityka cenowa jest środkiem osiągnięcia zysku. Podejmują oni decyzje dotyczące cen sprzedaży oferowanych dóbr i usług. Można do nich zaliczyć właścicieli, którzy osobiście kierują firmą oraz najemnych menedżerów pełniących funkcje zarządcze. Polityka niskich cen jest dostosowana do sprzedaży dóbr i usług masowej konsumpcji, zaś polityka wysokich cen – do konsumpcji luksusowej¹³. Sposobem na generowanie zysku może być wybór jednej z nich lub ich połączenie w celu rozszerzenia kręgu klientów. Zarządcy kierują się strategią maksymalizacji dochodu ze sprzedaży oferowanych dóbr i usług.

¹³ Przyjęty podział na rynek masowej konsumpcji i rynek konsumpcji luksusowej jest założeniem, które służy uproszczeniu analizy strategii dochodowego wykorzystania polityki cenowej przez różne kategorie podmiotów rynkowych. Na rynku mogą występować również dobra substytucyjne i komplementarne.

6.1. Funkcja nabywcza obniżek cenowych

Na poziomie osiągnięcia celu stosunku kontraktowego wkładem konsumenta do organizacji produkcyjnej są jego wydatki na zakup oferowanych dóbr i usług. Można wyróżnić dwa podstawowe źródła ich siły nabywczej: własność siły roboczej i prywatną własność środków produkcji.

Kierownictwo organizacji produkcyjnej może nagradzać swoich klientów za pomocą pozytywnych sankcji sytuacyjnych. Stanowią je obniżki cenowe, które wywołują przyrosty realnej wartości siły nabywczej konsumentów. Można je podzielić na dwa podstawowe rodzaje. Pierwszy to obniżki cen o charakterze długookresowym wynikające z działań innowacyjnych, które prowadzą do redukcji kosztów produkcji. Są one powiązane z przebiegiem cyklu życia produktu. Drugi rodzaj to obniżki o charakterze krótkookresowym będące skutkiem działań promocyjnych. Warunkiem ich wykorzystania jest natychmiastowy zakup towaru lub usługi.

W stanie równowagi następuje dostosowanie cen do siły nabywczej jak najszerszego kręgu konsumentów, których podstawę utrzymania stanowi zarówno prywatna własność środków produkcji, jak i własność siły roboczej. Przykładem jest klasyczny cykl życia produktu. W fazie wprowadzania go na rynek jego cena i marża pośredników są wysokie. Produkt ma charakter unikalny i jest nabywany głównie przez konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej, których cechuje wysoka skłonność do innowacji. W fazie wzrostu sprzedaży do pionierów dołączają zwolennicy nowości. Są to konsumenci, dla których stosowanie się do wymogów mody jest ważniejsze niż cena. Nabywane dobra pełnią funkcję sygnalizacyjną, służąc uwiarygodnieniu ich umiejętności zawodowych, biznesowych, podkreślają elitarny charakter tworzonych przez nich kręgów towarzyskich. Wzrost dystrybucji, zmniejszenie jednostkowych kosztów produkcji, promocja, pojawienie się substytutów mogą sprawić, że na rynku pojawia się tzw. wczesna większość, czyli konsumenci o większej wrażliwości cenowej, którzy są skłonni nabywać nowy produkt mimo jego relatywnie wysokiej ceny. W fazie dojrzałości obniżka ceny produktu powoduje, że jego nabywcą staje się tzw. późna większość. Ponieważ jednostkowe koszty produkcji i marketingu osiągną swój najniższy poziom, dobro zaczyna być dostępne dla konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej. Masowy charakter konsumpcji powoduje jednak ograniczenie wcześniejszej funkcji sygnalizacyjnej. W fazie spadku sprzedaży dostęp do produktu uzyskują konsumenci o największej wrażliwości cenowej. Wygaszanie produkcji i dążenie do pozbycia się zapasów zwiększa ich szanse zakupu towarów przecenionych [Altkom 1993: 176–190].

Dostosowanie obniżek cenowych do cyklu życia produktu zabezpiecza możliwości realizacji wszystkich wyróżnionych strategii dochodowych. Zarządcy firm uzyskują dochody ze sprzedaży we wszystkich jego fazach, wykorzystując siłę nabywczą zarówno konsumentów o niskiej, jak i wysokiej wrażliwości cenowej. Stopniowe obniżki cenowe służą przekształcaniu konsumpcji luksusowej w masową. Konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej, nabywając produkt we wczesnych fazach jego cyklu życia mogą wykorzystywać efekt sygnalizacji, wzmacniając swoją wiarygodność jako posiadaczy kapitału, którym przysługuje ekonomiczne pierwszeństwo w stosunku do innych nabywców na rynku. Traci on jednak swoją siłę oddziaływania wraz z obniżką ceny dobra. Obniżka cen oparta na cyklu życia produktów jest również środkiem realizacji strategii konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej, których celem jest reprodukcja własności siły roboczej. Szczególnie w fazie dojrzałości zwiększa się ich dostęp do produktów oraz ich substytutów na skutek obniżki cenowej. Problem pojawia się natomiast w przypadku zbyt dużego opóźnienia w stosunku do konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej. Nabywcy, których cechuje jej wysoki stopień, wydłużenie okresu trwania poszczególnych faz cyklu odczuwają jako formę upośledzenia społecznego. Zbyt długie odłożenie w czasie możliwości zaspokojenia określonych potrzeb prowadzące do nierówności w sferze konsumpcji przekłada się na zdolność jednostek do nabywania nowych kwalifikacji zawodowych czy korzystania z dóbr czy usług zaawansowanych technologicznie. Na przykład w Polsce zbyt wolny spadek cen usług internetowych jest ważnym czynnikiem utrzymywania się tzw. wykluczenia cyfrowego. Współcześnie biegłość pracowników w tym zakresie stanowi ważny składnik ich siły roboczej.

Inflacją obniżki cen można określić utrzymywanie ich na niskim poziomie bez względu na cykl życia produktów. Pozostają one na zbliżonej wysokości zarówno w momencie wprowadzenia produktów na rynek, jak i w okresie ich dojrzałości rynkowej. Inflacja obniżek cen cechuje rynek masowej konsumpcji. Towary i usługi masowe w momencie wprowadzenia do sprzedaży są dostępne dla konsumentów, których siłę nabywczą wyznacza własność różnych typów siły roboczej.

Inflacja obniżek cen zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji siły roboczej, która dla nabywców o wysokiej wrażliwości cenowej stanowi jedyny środek utrzymania. Ograniczony zasób siły nabywczej, którą posiadają, sprawia, że ich sposób wartościowania na dostępnym dla nich rynku dóbr i usług masowej konsumpcji opiera się na zasadzie marginalistycznej. Ich zachowaniem konsumpcyjnym kierują dwa prawa Gossena. Zgodnie z pierwszym z nich w miarę zwiększania się konsumpcji jakiegoś dobra, przyrost zadowolenia z każdej jego następnej jednostki zmniejsza się, czyli

maleje jego użyteczność krańcowa dla nabywcy. Według drugiego prawa konsument stara się tak rozdzielać swoje dochody, aby każda jednostka pieniężna wydana na ostatnią jednostkę każdego dobra przyniosła mu jednakowy przyrost użyteczności [por. Stankiewicz 1983; Bywalec 2012: 60].

Oba prawa kierują reprodukcją siły roboczej na rynku dóbr i usług masowej konsumpcji. Zwiększenie konsumpcji danego dobra czy usługi odbywa się kosztem redukcji spożycia innych produktów. Inflacja obniżek cenowych nie znosi tego typu zależności związanych z ich użytecznością krańcową dla konsumentów, ale umożliwia dokonanie przesunięć w strukturze wydatków gospodarstw domowych. Ich ostateczną granicę wyznacza wartość siły roboczej konsumentów o rosnącej wrażliwości cenowej.

Według danych GUS w Polsce dominujące składniki w strukturze wydatków przeciętnego gospodarstwa domowego stanowią: żywność i napoje, użytkowanie mieszkania i nośniki energii, transport, rekreacja i kultura, zdrowie, wyposażenie mieszkania, odzież, obuwie, łączność, edukacja. Są one podstawowymi kosztami reprodukcji siły roboczej osób aktywnych zawodowo oraz członków ich gospodarstw domowych pozostających na ich utrzymaniu, którzy przygotowują się do pełnienia roli zawodowej.

Dyskontowa polityka cenowa prowadzona przez zarządców organizacji produkujących na rynku masowym umożliwia przesunięcia w strukturze wydatków gospodarstwa domowego. W Polsce występuje ona na rynku żywności. Wydatki na artykuły spożywcze stanowią wprawdzie główną pozycję w budżecie domowym, jednak ich udział znacznie się zmniejszył. Konkurencja między sprzedawcami, pojawienie się sklepów wielkopowierzchniowych i sieci dyskontów są ważnym czynnikiem w krótko- i długookresowej redukcji cen artykułów spożywczych. Przeprowadzone przez Barbarę Podolec badanie zmian w budżetach domowych w latach 1993–2006 wyrażone w cenach stałych z 2000 roku na podstawie danych GUS potwierdza malejącą tendencję wydatków na żywność, która stanowi podstawowy czynnik w procesie reprodukcji siły roboczej pracowników. Ich udział zmniejszył się z 41,5% w 1993 roku do 27,1% w 2006 roku.

Z drugiej strony można wskazać dziedziny konsumpcji, ważne w procesie reprodukcji siły roboczej, nieobjęte dyskontową polityką cenową. W badanym okresie rosły wydatki gospodarstw domowych na utrzymanie mieszkania, transport i łączność. Środki pieniężne, które pozostają w budżecie gospodarstw domowych, dzięki inflacji obniżek cenowych w danych dziedzinach konsumpcji, są przeznaczane na pokrycie rosnących kosztów reprodukcji siły roboczej związanych ze wzrostem cen innych dóbr i usług konsumpcyjnych. Pewne przesunięcia w strukturze wydatków gospodarstw domowych umożliwia zmiana preferencji konsumpcyjnych. Nabywcy mogą ograniczać spożycie dóbr szkodliwych dla zdrowia. Przykładem jest stabil-

ny poziom wydatków gospodarstw domowych na alkohol i wyroby tytoniowe, utrzymujący się w latach 1999–2006 pomimo wzrostu ich cen [Podolec 2008: 9–30].

Dla zarządców organizacji produkcyjnych inflacja obniżek cenowych jest jednym ze środków realizacji strategii zwiększania dochodów ze sprzedaży. Pozwala wykorzystać ekonomię skali oraz możliwość działania na pojedyńczym rynku w generowaniu zysku. Ale jej ukierunkowanie na konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej stanowi jej zasadnicze ograniczenie. Polityka dyskontowa zakłada planowanie i utrzymywanie niskich cen często kosztem eliminacji świadczeń dodatkowych i tych elementów, które składają się na wysoką ocenę jakości produktu przez nabywców. Wizerunek firmy wytwarzającej tanie towary o obniżonych walorach jakościowych i funkcjonalnych skutecznie powstrzymuje przed zakupami nabywców o niskiej wrażliwości cenowej. Etykieta sprzedaży dyskontowej dla wielu konsumentów, nie tylko tych o najwyższych dochodach, stanowi barierę, której nie przekroczą. Obdarzeni nią producenci mają utrudnioną drogę wejścia na rynek produktów luksusowych. Inflacja obniżek cen pozbawia objęte nią dobra i usługi walorów sygnalizacyjnych, czyniąc je mało atrakcyjnymi dla nabywców o wysokich dochodach.

Deflacją obniżki cen można określić utrzymywanie ich wysokiego poziomu niezależnie od cyklu życia produktów. Ich dostępność dla konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej ulega znacznej lub całkowitej redukcji. Deflacja obniżek cen charakteryzuje rynek konsumpcji luksusowej. Cechą odróżniającą dobra luksusowe od towarów masowych jest to, że mimo wahań koniunkturalnych, ich ceny nie spadają do poziomu, który czyniłby je bezpośrednio dostępnymi, często pomimo użycia dodatkowych instrumentów finansowych, np. kredytu, dla nabywców, dla których podstawą utrzymania jest własność siły roboczej. Wyjątkiem są jej właściciele, którzy uzyskują ekonomiczną zdolność do przekształcania swoich wynagrodzeń w kapitał, który staje się środkiem umożliwiającym nabycie różnych rodzajów środków produkcji.

Deflacja obniżek cen na rynku luksusowym zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału, która jest źródłem siły nabywczej dla konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej. Dobra konsumpcji luksusowej trwałego użytkowania stają się jej częścią wtedy, gdy poprzez sprzedaż, wynajem, zastaw ich właściciele:

- 1) chronią kapitał przez skutkami inflacji pieniądza;
- 2) zapewniają sobie zwrot z kapitału porównywalny z zyskami osiąganymi przez właścicieli różnego typu i różnej wielkości środków produkcji materialnej i intelektualnej;

- 3) uzyskują środek dywersyfikacji ryzyka, alternatywny w stosunku do innych sposobów inwestowania kapitału;
- 4) dostarczają hipotecznego zabezpieczenia dla dokonywanych transakcji finansowych i inwestycyjnych.

Do dóbr luksusowych, których posiadanie stwarza szansę na reprodukcję prywatnej własności kapitału należą:

- 1) dobra, których posiadanie opiera się na własności ziemi, np. rezydencje, wille, apartamenty;
- 2) dzieła sztuki będące wytworem pracy artystycznej, nabierające wartości rynkowej ze względu na swoją unikatowość;
- 3) przedmioty estetyczne i użytkowe wykonane z metali i materiałów o wysokiej wartości rynkowej, np. biżuteria, zastawy stołowe, meble.

Część dóbr luksusowych, przede wszystkim ze względu na swój nie-trwały charakter, oraz usługi nie mogą pełnić funkcji osłonowej w stosunku do zainwestowanego kapitału. Wysokie walory sygnalizacyjne czynią z nich natomiast środek ułatwiający jego właścicielom inwestowanie w środki produkcji. Jako konsumenci dóbr i usług o wysokich cenach przekazują sygnał o stanie swojego posiadania, który ma ich uwiarygodnić w oczach kontrahentów, współników, pracowników. Za pomocą luksusowych rekwizytów tworzą mniej lub bardziej zgodny z faktycznym stanem rzeczy swój wizerunek godnych zaufania ludzi sukcesu.

W procesie reprodukcji posiadanego kapitału konsumenci o niskiej wrażliwości cenowej mogą wykorzystać zjawisko, które niemiecki socjolog Georg Simmel [1997: 187–191] określił jako *superadditum* (naddatek) z bogactwa. Jednym z jego przejawów jest prawo konsumpcyjnego ograniczenia ceny. Obowiązuje ono na rynku dóbr i usług masowych. Ich dostępność dla konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej czyni je tanimi dla niewrażliwych cenowo nabywców. Według niemieckiego socjologa w tym przypadku użyteczność krańcowa przekształca się z tego, co indywidualne w to, co społeczne. Zamiast najniższej potrzeby, którą da się zaspokoić danym towarem, miarodajna dla kształtowania się ceny jest potrzeba konsumenta o niskiej sile nabywczej. Simmel stwierdza: „przez to, że biedak musi kupować proste towary spożywcze, czyni je tanimi dla bogacza”. Dzięki *superadditum* z bogactwa na rynku masowej konsumpcji nabywcy o niskiej wrażliwości cenowej mogą zwiększać część dochodów przeznaczoną na zakup dóbr i usług luksusowych.

Czysto ekonomiczny wymiar *superadditum* z bogactwa ilustruje sytuacja angielska. Niemiecki statystyk Ernest Engel sformułował prawo, zgodnie z którym w miarę wzrostu dochodów obniża się udział wydatków na żywność w wydatkach konsumpcyjnych ogółem [por. Bywalec 2012: 60–61]. Na jego występowanie w polskich gospodarstwach domowych wskazują dane GUS. Na przykład w 1998 roku wydatki na żywność w gospodarstwach domowych osób pracujących na własny rachunek wyniosły 27,2%, podczas

gdy w gospodarstwach domowych rolników osiągnęły 45,5%, emerytów i rencistów – 35,8%, pracowników – 30,7%. Dla porównania w 2007 roku w wyróżnionych kategoriach oszacowano je odpowiednio na: 21%, 34,8%, 29,5%, 25,4% [Włodarczyk-Śpiewak 2008: 158–171]. Mimo że kategorii „pracujący na własny rachunek” brakuje socjologicznej precyzji, to jest ona wystarczająca do tego, aby wykazać ekonomiczne uprzywilejowanie we wskazanym zakresie różnych typów prywatnych właścicieli środków produkcji nad pozostałymi badanymi.

Superadditum z bogactwa powoduje, że w przypadku konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej obowiązywanie pierwszego i drugiego prawa Gossena ulega znacznej, a nawet całkowitej redukcji. Przede wszystkim dotyczy to rynku konsumpcji masowej, z którego również korzystają. Prawo konsumpcyjnego ograniczenia ceny redukuje ich koszty utrzymania gospodarstwa domowego. Konsumenci o niskiej wrażliwości cenowej, korzystając z dóbr i usług masowych, nie muszą zrównywać ich użyteczności krańcowych, podejmując decyzje nabywcze. Spełnienie określonych potrzeb nie wymaga rezygnacji z zaspokojenia innych. W miarę spadku wrażliwości cenowej ograniczenie prawa Gossena obejmuje rynek konsumpcji luksusowej.

W przypadku konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej przestaje obowiązywać również prawo malejącej użyteczności krańcowej. Nabywając kolejne dobra luksusowe trwałego użytkowania, są oni wprawdzie narażeni na subiektywnie odczuwany spadek zadowolenia, co nie zmienia faktu, że w przyszłości mogą im one przynieść zwrot zainwestowanego kapitału, chroniąc ich pozycję prywatnych właścicieli środków produkcji.

Inflacja i deflacja obniżek cenowych stanowią przeciwstawne bieguny marketingu. Współcześnie można zauważyć tendencję do polaryzacji popytu. Po jednej stronie mnoży się oferty luksusowe, po drugiej budżetowe. Tendencja ta ma charakter globalny i obejmuje wiele branż. Prowadzi ona do dychotomizacji rynku konsumpcji. Jej trwałość może wywoływać kurczenie się rynku, na którym na skutek obniżek cenowych dobra i usługi luksusowe zostają przekształcone w składniki konsumpcji masowej. Zamiast tego konsumenci, dla których źródłem utrzymania jest własność siły roboczej, bez dodatkowych sposobów zwiększających ich siłę nabywczą, np. kredytu, zostają zamknięci na rynku konsumpcji robotniczej i pracowniczej.

6.2. Funkcja obniżek cenowych w redukcji ograniczeń ofertowych

Na poziomie adaptacyjnym wkładem konsumentów w system władzy w organizacji produkcyjnej jest przeniesienie na jej zarządców odpowiedzialności za zaspokojenie swoich potrzeb. Władza właścicieli korporalnych i me-

nedżerów najemnych nad konsumentami polega na podejmowaniu ostatecznych decyzji dotyczących obowiązujących wzorów konsumpcji. To od nich w ostatniej instancji zależy, w jaki sposób i w jakim zakresie będą zaspokajane potrzeby nabywców.

Zarządcy organizacji produkcyjnych mogą stosować wobec klientów różnego typu ograniczenia ofertowe. Dla konsumentów stanowią one negatywne sankcje sytuacyjne. Podstawowe formy ograniczeń ofertowych stosowane przez zarządców organizacji produkcyjnych obejmują:

- 1) redukcję asortymentu towarów i usług;
- 2) obniżenie jakości sprzedawanych towarów;
- 3) ograniczenie zakresu usług;
- 4) skrócenie okresu ochrony gwarancyjnej i wprowadzenie dodatkowych jej warunków;
- 5) zamknięcie rynku przed „zewnątrznymi” producentami i oferowanymi przez nich innowacjami produkcyjnymi;
- 6) wprowadzanie innowacji bez efektu niskiej ceny.

W stanie równowagi na poziomie adaptacyjnym stosunku kontraktowego obniżkom cenowym nie towarzyszą ograniczenia ofertowe. Konsumentci zwiększają możliwości zaspokojenia swoich potrzeb zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym. Przykładem jest wprowadzenie innowacji produkcyjnych zgodnie z modelem Josepha Schumpetera. Podnoszą one standard życiowy mas i zwiększają siłę nabywczą płacy roboczej. Ich zastosowanie wymusza konkurencję cenową i ofertową.

Powiązanie obniżek cenowych ze współzawodnictwem ofertowym zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji siły roboczej. Wrażliwi cenowo konsumenci uzyskują dostęp do dóbr i usług dotychczas zarezerwowanych dla klientów z wyższych półek dochodowych. Konkurencja ofertowa pomiędzy zarządcami organizacji produkcyjnych, obok obniżki cen, może stać się czynnikiem redukującym koszty reprodukcji siły roboczej. Na przykład utrzymanie wysokiej jakości towarów sprzedawanych ze zniżką zwiększa szansę na to, że będą one w długim okresie działać niezawodnie, nie narażając swoich nabywców na dodatkowe koszty naprawy. Oszczędności w budżetach ich gospodarstw domowych może generować utrzymanie długich okresów gwarancji producentów na produkty, gdy są one nabywane z upustem cenowym. Konkurencja ofertowa może również redukować koszty dla konsumentów korzystających z różnego typu usług związanych z koniecznością uiszczania dopłat za ich rozszerzenie.

Dla zarządców organizacji produkcyjnych innowacje stwarzają szanse, ale i zagrożenie, zwłaszcza w przypadku, w którym nie są oni ich inicjatorami. Ich wprowadzenie wywołuje proces, który Schumpeter określa twórczym niszczeniem. Producenci, którzy nie zdołają dostosować się do zmian,

wypadają z rynku nawet wtedy, gdy korzystają z różnych form monopolizacji swojej pozycji. Brak właściwej reakcji na innowacje może uniemożliwić im dalszą realizację strategii maksymalizacji dochodów ze sprzedaży. Z drugiej strony dostosowanie się do zmian otwiera dla niej nowe możliwości. Wymaga to jednak od zarządców podjęcia ryzyka dotyczącego zmiany procesu produkcji i poniesienia, przynajmniej w początkowej fazie, związanych z tym kosztów. Możliwość nieskrępowanego wprowadzania innowacji przełamuje dominację rynkową poszczególnych organizacji produkcyjnych.

Inflacją władzy zarządców organizacji produkcyjnych nad konsumentami można określić mnożenie przez nich różnego typu ograniczeń ofertowych. Często towarzyszą one gwałtownym obniżkom cenowym. Przykładem jest oferta minimalistyczna. Z jednej strony, towary są znacząco tańsze w porównaniu z dotychczasowymi cenami danego rodzaju produktów. Z drugiej strony, oferta minimalistyczna częściowo lub całkowicie redukuje dodatkowe korzyści. Oferowane produkty i usługi podlegają ścisłej standaryzacji. Ograniczona zostaje możliwość wyboru, czerpania zwyczajowo oferowanych korzyści i świadczeń. Serwis produktów ogranicza się do minimum. Na klientów przenosi się szereg czynności związanych z zamówieniem i odbiorem, przygotowaniem towaru do użycia. Ograniczenia ofertowe są kosztem, jaki ponosi konsument w zamian za znaczącą obniżkę cenową.

W 1908 roku ofertę minimalistyczną zastosował Henry Ford, wprowadzając model samochodu sprzedawany w jednej wersji i w jednym kolorze. Na tym sposobie sprzedaży opiera swoje działanie koncern meblowy Ikea. Minimalizm cechuje funkcjonowanie barów McDonald's. Wdrażają go dyskontowe sieci handlowe Lidl, Aldi, Biedronka. Minimalistyczne oferty stały się podstawą sukcesu rynkowego tanich linii lotniczych Ryanair [Mierzejewski, Przybył 2005].

Inflacja władzy zarządców prowadzi do narzucenia konsumentom zredukowanych i ujednoliconych wzorów konsumpcji. Przykładem jest proces określony przez George'a Ritzera jako *macdonaldyzacja* społeczeństwa. Może on prowadzić do zaniku nabytych wcześniej umiejętności i kompetencji konsumenckich [Byłok 2013: 177–178].

Inflacja władzy zarządców zwiększa, przynajmniej w krótkim okresie, możliwości realizacji przez nich strategii maksymalizacji dochodów ze sprzedaży. Ograniczenia ofertowe przekładają się na obniżenie kosztów produkcji, których redukcja dzięki ekonomii skali może osiągnąć znaczące rozmiary. Z drugiej strony, prowadzą one do wzrostu kosztów reprodukcji własności siły roboczej. Konsumentci o wysokiej wrażliwości cenowej ponoszą wymierne straty pieniężne wynikające z obniżenia jakości towarów, trwałości, walorów użytkowych i estetycznych. Są narażeni na ponoszenie

kosztów ich wielokrotnych napraw, ponownego zakupu, konieczności dopłat czy strat wynikających z ich wadliwego funkcjonowania i zapóźnienia technologicznego.

Inflacja władzy zarządców organizacji produkcyjnych może ograniczyć możliwości realizacji strategii reprodukcji siły roboczej. Jej ostateczne koszty wcale nie muszą spaść na skutek obniżki cenowej. Stosowane ograniczenia ofertowe mogą powodować ich wzrost, którego nie zrównoważy bieżący upust cenowy. Na przykład produkty żywnościowe o niskiej jakości mogą wywoływać konsekwencje zdrowotne, których leczenie będzie stanowiło wydatek w budżecie gospodarstwa domowego. W krótkim i długim okresie dodatkowe koszty dla konsumentów mogą generować produkty masowe o niskiej trwałości, użyteczności, wykonane ze szkodliwych materiałów czy usługi o zredukowanym zakresie.

Koszty w procesie reprodukcji siły roboczej tworzy również ograniczenie suwerenności nabywców na rynku masowej konsumpcji. Zostają oni pozbawieni wielu atrybutów, które przypisuje się władzy konsumenckiej. Składają się na nią m.in. możliwość wywierania wpływu na rodzaj oferty i jej jakość, unikanie towarów produkowanych w sposób nieakceptowany przez odbiorcę, dostęp do produktów i usług, które w pełnym zakresie spełniają jego potrzeby [Bylok 2013: 85]. Konsument o niskim stopniu suwerenności ponosi koszty związane z koniecznością dopasowania zakupionych towarów do swoich wymagań czy też szukania alternatywnych źródeł zaopatrzenia w dobra wytwarzane innymi sposobami niż w przypadku produkcji masowej.

Deflacją władzy zarządców można określić zniesienie różnego typu ograniczeń ofertowych dla klientów. Umożliwia ono nie tylko szeroki wybór, ale również dostosowanie dóbr i usług do indywidualnych wymagań konsumenta. Zarządcy nie szukają oszczędności w obniżaniu jakości produktów i przerzucaniu na klienta czynności związanych z ich kupnem i użytkowaniem. Kosztem dla nabywców jest utrzymywanie ich wysokich cen. W największym stopniu deflacja władzy zarządców występuje na rynku konsumpcji luksusowej.

Zwiększa ona możliwości realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału przez konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej. Deflacja władzy zarządców stanowi kolejny przejaw przysługującego im *superadditum* z bogactwa. Jak stwierdza Georg Simmel [1997: 187]: „bogaty cieszy się korzyściami wykraczającymi poza konsumpcję tego, co może konkretnie nabyć za swoje pieniądze”. Przysługuje mu solidniejsza obsługa i różne formy uprzywilejowania wykraczające poza ofertę i ustalenia kontraktowe. Mogą one stać się czynnikami, które zwiększają możliwości realizacji tezauryzacyjnej funkcji związanej z nabywaniem dóbr luksusowych.

Konsumentom o niskiej wrażliwości cenowej przysługuje znacznie większy stopień suwerenności w porównaniu z pozostałymi nabywcami. Z często ekonomicznego punktu widzenia są oni w stanie zapewnić sobie alternatywne źródła podaży dóbr i usług. Zdolność do mobilności na rynku zmusza zarządców organizacji produkcyjnych do ich szczególnego traktowania.

Przysługujące im *superadditum* z bogactwa stwarza takim konsumentom szansę czerpania dodatkowego dochodu, dzięki różnego typu przywilejom ofertowym. Pierwszeństwo w dostępie do ofert, dzięki czemu konsumenci uzyskują możliwość wyboru tych najbardziej atrakcyjnych, może wydatnie przyczynić się do uzyskania wysokiej ceny przy dalszej sprzedaży nabywanych dóbr luksusowych. Przykładem jest rynek nieruchomości. Możliwość wyboru najatrakcyjniej położonej działki, rezydencji, domu czy mieszkania jest czynnikiem, który już z chwilą zakupu podnosi ich wartość w stosunku do pozostałych ofert w danej kategorii.

Tezauryzacyjne właściwości dóbr luksusowych trwałego użytkowania opierają się również na ich unikatowości. W największym stopniu jest ona wpisana w dzieła sztuki. Przysługuje również innym przedmiotom luksusowym. W warunkach umasowienia produkcji unikatowość oferowanych towarów polegająca na tym, że są one jedyne w swoim rodzaju, zastępuje znaczenie, jakie wcześniej dla kształtowania wartości ekonomicznej miała ich rzadkość. Wiele dóbr i usług luksusowych ma bowiem swoje tanie substytuty. W tym większym stopniu unikatowość przedmiotu nabiera wartości ekonomicznej. Na rynku nasyconym ofertami takie cechy wystawionych na sprzedaż nieruchomości, jak oryginalna architektura, wystrój wnętrza, wysoka jakość wykończenia mogą stać się czynnikami zwiększającymi siłę przetargową ich posiadaczy w negocjacjach z potencjalnymi nabywcami.

Tezauryzacyjne właściwości dóbr luksusowych trwałego użytkowania wzmacniają przywileje ofertowe, które przekraczają granice wyznaczone przez standaryzację produkcji danego dobra. Ich rodzajem są również preferencje kontraktowe, dzięki czemu konsumenci o niskiej wrażliwości cenowej uzyskują lepsze od pozostałych klientów czy obowiązujących standardów warunki umowy i związane z nią gwarancje.

Przywileje ofertowe mogą stać się czynnikiem, który podnosi cenę dóbr luksusowych ponad bieżącą wartość rynkową. Unikatowość takich dóbr może wpływać na ich atrakcyjność, przyciągając nabywców i stając się elementem, który ostatecznie decyduje o zawarciu transakcji. W ten sposób ich dotychczasowy właściciel wykorzystuje ich tezauryzacyjne właściwości, czyniąc je przedmiotem sprzedaży, wynajmu, wymiany, zastawu.

Dla realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału znaczenie ma również forma *superadditum* z bogactwa, jaką stanowi możliwość

korzystania ze świadczeń, które swoim zakresem znacznie przekraczają oferowane pozostałym klientom. Pozwalają one nie tylko oszczędzać czas, ale również przynoszą wymierne ekonomiczne korzyści odbiorcy. Przykładem jest bankowość prywatna. Klienci banku o odpowiednio wysokich dochodach uzyskują dostęp do świadczeń, których celem jest całościowa ochrona posiadanego majątku. Obejmują one kompleksowe zarządzanie aktywami finansowymi i rzeczowymi, np. nieruchomościami. Ich zakres to również doradztwo podatkowe, prawne, majątkowe i spadkowe. Optymalizacja podatkowa i planowanie finansowe pozwalają zminimalizować obciążenia podatkowe. Oferowane klientom rozwiązania łączą zarządzanie aktywami prywatnymi i majątkiem firmy. Uzyskują oni dostęp do ofert inwestycyjnych zamkniętych dla innych.

6.3. Funkcja obniżek cenowych w redukcji asymetrii informacyjnej

Na poziomie integracyjnym wkładem konsumentów w możliwość wywierania na nich wpływu przez zarządców organizacji jest ich zaangażowanie w rolę konsumentką. Kierownictwo za pomocą różnego typu obniżek cenowych może nakłaniać nabywców do odnowienia posiadanego zasobu dóbr służących funkcjonowaniu gospodarstwa domowego, skorzystania z usług podnoszących jakość życia, zmiany dotychczasowych wzorów konsumpcji. Stanowią one pozytywne sankcje intencjonalne. Obniżki cenowe pełnią funkcję sygnalizacyjną, dostarczając nabywcom informacji.

W stanie równowagi obniżka cenowa przebiegająca zgodnie z cyklem życia produktu stanowi informację, która umożliwia konsumentom wybranie optymalnego dla budżetu ich gospodarstw domowych momentu wejścia na rynek i nabycia pożądanego dobra i usługi. Stan równowagi zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej przez konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej. Dostosowana do cyklu życia produktu obniżka cenowa do pewnego stopnia przełamuje asymetrię informacyjną, na którą są oni szczególnie narażeni. Sygnalizuje im ona, że zarządcy firmy, działając długofalowo, wprowadzają innowacje, które zmniejszają koszty produkcji. Stopniowe dostosowanie ceny do siły nabywczej coraz szerszego kręgu klientów informuje ich, że oferowane towary znajdują nowych nabywców. Wdrażanie kolejnych faz w cyklu sprzedaży mogą traktować jako potwierdzenie ich walorów użytkowych i tego, że są warte swojej ceny. Konsumenty mogą odczytywać rozłożenie obniżki cenowej w czasie jako dowód na to, że kierownictwo dąży do utrzymania firmy na rynku, co zapewni im stały dostęp do serwisu i modyfikacji technicznych. Uzyskują

oni czytelny pakiet informacji, które stwarzają szansę najbardziej efektywnego wykorzystania swojej siły nabywczej w reprodukcji posiadanej siły roboczej.

Inflację wpływu wywieranego na konsumentów można określić nakłanianie ich do natychmiastowego zakupu dobra i usługi za pomocą krótkookresowych obniżek cenowych. Przykładem jest tzw. promocja dodatkowa (*sales promotion*). Jej elementem jest obniżka cen aktywizująca sprzedaż w krótkim okresie. Podstawowym warunkiem jej wykorzystania jest natychmiastowy, bezzwłoczny zakup. Krótkookresowa obniżka cenowa należy do rodzaju informacji, które eskalują nadmierne oczekiwania konsumentów w stosunku do oferowanego im dobra czy usługi. Właściwości tego typu ma również spora część przekazu reklamowego.

Promocje dodatkowe stanowią środek realizacji strategii maksymalizacji dochodów ze sprzedaży przez zarządców. Do ich stosowania może skłonić zarządców rosnąca konkurencja w danej branży. Zwiększenie liczby nowych produktów i skrócenie przeciętnego cyklu ich życia powoduje, że zarządcy używają krótkookresowych obniżek cenowych w celu upłynnienia posiadanych zapasów towarów. Często nabierają one charakteru zwyczajowego, np. wyprzedaże sezonowe. Zarządcy mogą je również stosować jako antidotum na malejącą skuteczność klasycznej reklamy.

Krótkookresowe obniżki cenowe ograniczają możliwości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej. Konsumenty mogą odczytywać ich stosowanie jako dowód dążenia zarządców firmy do ucieczki z rynku, sprzedaży za wszelką cenę, w jak najszybszym czasie. Przerwanie przez nich cyklu życia produktów może być interpretowane jako brak ich zainteresowania ulepszeniem technicznym czy jakościowym oferowanego zasobu dóbr i usług. Innowacje redukujące koszty produkcji zastępuje promocja. Gwałtowność obniżki cenowej zwiększa skłonność konsumentów do negatywnej oceny danego produktu czy usługi, jak również marki firmy [Wiktor 1993: 348–353].

Na inflację wpływu szczególnie narażeni są konsumenci o dużej wrażliwości cenowej. Z jednej strony promocja wywołuje pewien ograniczony przyrost ich realnej siły nabywczej. Z drugiej natomiast podstawowy warunek wykorzystania promocji, jakim jest szybkie podjęcie decyzji o nabyciu w połączeniu z agresywnymi środkami marketingu i reklamy, powoduje, że konsumenci podejmują działania, które nie muszą przyczynić się do rzeczywistego polepszenia dobrostanu ich gospodarstw domowych. W dłuższej perspektywie mogą one stanowić obciążenie dla ich budżetu.

Wpływ wywierany przez zarządców organizacji produkcyjnych poprzez przekaz informacyjny, którego częścią jest promocja cenowa, może wywoływać u konsumentów stan zblazowania. Georg Simmel określił tym poję-

ciem obojętność, do której prowadzi nadmiar podnieć związanych z wielkomiejskim trybem życia. W zachowaniach rynkowych stanem zblazowania można nazwać obojętność na wiarygodność informacji, do której prowadzi brak możliwości i zdolności do weryfikacji ich prawdziwości lub fałszu. Stan ten ma przyczyny: ilościową, jakościową i społeczną. Inflacja wpływu na konsumentów bezpośrednio przejawia się w gwałtownym przyroście informacji, ich swoistej „nadprodukcji” mierzonej np. liczbą spotów reklamowych. Wywołuje on stan przesylenia i w rezultacie obojętność konsumentów na przekaz reklamowy. Wiąże się z nią często strata „jakości” informacji, celowo sprokurowana nieczytelność jej treści, do której motywuje walka o klienta. Przykładem tego typu działań był, zakazany dzisiaj w Polsce, sposób kredytowania nazywany potocznie „systemem argentyńskim”. Trwała tendencja inflacyjna może ostatecznie prowadzić do utraty zaufania do tych, którzy poprzez informację starają się za wszelką cenę wywierać wpływ na uczestników rynku.

Inflacja wpływu często łączy się z inflacją władzy zarządców organizacji produkcyjnej nad konsumentami. Kosztem obniżki cen są ograniczenia ofertowe niejednokrotnie ukrywane przed klientami aż do momentu nabycia. Przykładem są zakupy grupowe dokonywane przez internet. Mechanizm ich funkcjonowania opiera się na pośrednictwie firm, które prowadzą serwisy internetowe, poszukując ofert, negocjując zniżki z producentami. Następnie upubliczniają ofertę, aby zebrać wymaganą grupę nabywców. Jest to podstawowy warunek powodzenia transakcji. Bezpośrednim przedmiotem sprzedaży są kupony uprawniające do zniżek. Grupowanie klientów powinno wzmocnić ich siłę przetargową i znaleźć swój wyraz w upustach cenowych.

Okazuje się, że internet jako narzędzie komunikacji może doskonale połączyć inflację władzy i wpływu wywieranego na konsumentów. Można w nim obejrzeć wybrany towar, ale nie pozwala on bezpośrednio go dotknąć, wypróbować czy posmakować. Z sondażu przeprowadzonego przez firmę GoDealla.pl na podstawie ankiety internetowej z 2011 roku, wynika, że największym problemem związanym z realizacją kuponów było ustalenie dogodnego terminu skorzystania z oferty, następnie rezerwacja, odbiór usługi lub towaru, kontakt ze sprzedawcą, dokonanie płatności. Dla ich posiadaczy przygotowuje się gorsze oferty niż dla klientów nie korzystających z rabatu. Często okazują się one znacznie niższe, nie przynosząc klientom większych korzyści, a nawet wiążą się ze stratą finansową [Wechta 2012].

W Polsce zarządcy organizacji produkcyjnych traktują zakupy grupowe w większym stopniu jako narzędzie marketingu, a nie sprzedaży. Liczą, że promocja zapewni im nowych klientów. Wykorzystywanie zakupów grupowych do marketingu jest praktyką szczególnie atrakcyjną dla firm z sek-

tora małych i średnich przedsiębiorstw, które często nie mają odpowiednich środków i wyspecjalizowanej w tym celu kadry.

Deflacją wpływu wywieranego na konsumentów można określić spadek mocy oddziaływania obniżek cenowych na ich zaangażowanie w rolę konsumentką. W największym zakresie występuje ona w przypadku nabywców o niskiej wrażliwości cenowej, na rynku dóbr i usług luksusowych.

Deflacja wpływu zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału przez nabywców o niskiej wrażliwości cenowej. Niezależność od obniżek cenowych oznacza, że konsument może wkroczyć na rynek w wybranym przez siebie momencie. Konsumenti o niskiej wrażliwości cenowej nie muszą czekać na długookresowe obniżki cenowe stanowiące rezultat spadku kosztów produkcji, aby zrealizować swoje potrzeby. Mając wysoką siłę nabywczą nie muszą wykorzystywać okazji stwarzanych przez promocje cenowe. Łączy ich odporność na ten typ pozytywnych sankcji intencjonalnych, które utrzymują swoją skuteczność wobec pozostałych konsumentów. Zarządcy organizacji muszą stosować wobec nich bardziej wymyślne i spersonalizowane sposoby wywierania na nich wpływu, przez co podkreślają ich odrębność.

Podstawą ich zaangażowania w rolę konsumentką nie są różnego typu obniżki cenowe, ale czynnik, który Thorstein Veblen określił mianem ostentacyjnej konsumpcji. Konsumenti o niskiej wrażliwości cenowej tym chętniej nabywają dobra luksusowe, im są one droższe. Swoim zachowaniem konsumentkim przełamują obowiązywanie rynkowej prawidłowości określanej prawem Alfreda Marshalla, zgodnie z którym w miarę wzrostu cen obniża się popyt i konsumpcja, zaś w miarę ich spadku następuje wzrost zakupów [Bywalec 2007: 130].

Ostentacyjnej konsumpcji przypisuje się wiele funkcji. Na przykład Günter Wiswede wyróżnia funkcje: ekspresyjną, kompetencyjną i statusową. W pierwszym przypadku zakup i posiadanie określonego dobra wyraża tożsamość nabywcy. W drugim jest przejawem sprawowania przez niego kontroli nad dobrami konsumpcyjnymi. W trzecim jest oznaką przynależności do grupy społecznej. Felicjan Bylok do wyróżnionych funkcji dodaje jeszcze symboliczną, którą dzieli na komunikacyjną, tożsamościową i kompensacyjną. Pierwsza z nich polega na wykorzystaniu symbolicznej zawartości dobra do tworzenia specyficznego języka używanego w budowie stosunków społecznych. Druga opiera się na właściwościach heraldycznych przedmiotów wykorzystywanych do kreowania przez nabywcę swojego wizerunku. Trzecia prowadzi do ucieczki w świat iluzji, zastępując rzeczywiste potrzeby dobrami posiadającymi wartość symboliczną [Bylok 2013: 99–101].

Ostentacyjna konsumpcja pełni również funkcję ekonomiczną. Konsumenti niewrażliwi cenowo, kierując się własnymi zachciankami, smakiem,

który Pierre Bourdieu określił mianem wolności i luksusu, gromadząc dobra luksusowe o właściwościach tezauryzacyjnych niezależnie od bieżącej koniunktury gospodarczej, chcąc nie chcąc lokują swój kapitał. Transakcja dokonana z pozaekonomicznych pobudek, np. na rynku sztuki czy nieruchomości, po latach może okazać się doskonałą inwestycją finansową. Dla prywatnych właścicieli środków produkcji ostentacyjna konsumpcja jest sposobem dywersyfikacji ryzyka związanego z zabezpieczeniem posiadanego majątku.

Ostentacyjna konsumpcja promieniuje na nabywców o wysokiej wrażliwości cenowej. Ich naśladownictwo może sprzyjać realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału. Konsumenci, dla których podstawowym źródłem siły nabywczej jest własna siła robocza, uzyskując dostęp do kredytów czy pożyczek, mogą bezpośrednio wywoływać wzrost popytu i cen na pierwotnym i wtórnym rynku nieruchomości. Jeśli nawet nie są oni w stanie osiągnąć siły nabywczej porównywalnej z klientami o najwyższych dochodach, to ich dążenie do ostentacyjnej konsumpcji na niższych poziomach cenowych może sprzyjać utrzymaniu wysokich cen na rynku dóbr najbardziej luksusowych.

Również wyróżnione powyżej pozadochodowe funkcje ostentacyjnej konsumpcji mają walory sygnalizacyjne przydatne w strategii reprodukcji prywatnej własności środków produkcji. Legitymizuje ona posiadanie, dostarczając czytelnym dla otoczenia oznak bogactwa. Staje się środkiem wzajemnej identyfikacji właścicieli kapitału. Ostentacyjna konsumpcja stwarza widoczną barierę odgrywającą elity biznesu od innych przedsiębiorców i pracowników. Niedostępny dla pozostałych członków społeczeństwa sposób życia może być odczytywany jako dowód ich charyzmy, wybitnych zdolności w prowadzeniu interesów. Samo ich przystąpienie do danego przedsięwzięcia gospodarczego często bywa traktowane przez pozostałych inwestorów jako oznaka nieuchronnego sukcesu. Ostentacyjna konsumpcja, dzięki swojej mocy sygnalizacyjnej, może również służyć jako środek manipulacji współnikami, kontrahentami, pracownikami czy nabywcami. W tym przypadku jej przedmioty pełnią funkcję rekwizytów umożliwiających realizację procesu, który Erving Goffman [1981] określił mianem udanego przedstawienia. Pozwala ono na kontynuowanie interakcji z innymi uczestnikami rynku nawet w sytuacji braku wystarczającego kapitału na pokrycie swoich zobowiązań.

6.4. Funkcja polityki niskich cen w utrzymywaniu konsumentów na rynku

Na poziomie wspólnych wartości wkładem nabywców w politykę niskich cen jest ich skłonność do ciągłości konsumpcji. Jej podstawą jest ich oczekiwanie zachowania realnej wartości posiadanej siły nabywczej. Celem polity-

ki niskich cen jest utrzymanie nabywców na rynku masowej konsumpcji. Dzięki niej zarządcy organizacji produkcyjnych mogą zapewnić sobie stabilny popyt na oferowane dobra i usługi. Na rynku masowym polityka niskich cen funkcjonuje jako negatywna sankcja intencjonalna powstrzymująca nabywców przed ograniczeniem konsumpcji.

W stanie równowagi polityka niskich cen jest sankcją wystarczającą do utrzymania nabywców o rosnącej wrażliwości cenowej na rynku dóbr i usług masowych. Ich konsumpcja jest pokrywana z bieżących dochodów i oszczędności, które posiadają. Polityka niskich cen staje się wspólną wartością dla zarządców organizacji produkcyjnych i konsumentów o rosnącej wrażliwości cenowej. W przypadku pierwszych jest czynnikiem stabilizującym popyt na oferowane dobra i usługi. W przypadku drugich umożliwia zaspokojenie potrzeb bez zadłużania gospodarstwa domowego.

Polityka niskich cen jako jedyna sankcja powstrzymująca nabywców wrażliwych cenowo przed spadkiem konsumpcji zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej. Umożliwia im ona uniknięcie ograniczeń, jakim podlega w przypadku konieczności spłaty zaciągniętych pożyczek i kredytów. Posiadanie oszczędności wzmacnia ich ekonomiczną zdolność do pokrycia kosztów reprodukcji siły roboczej w krótszym lub dłuższym okresie, nawet mimo redukcji jej funkcji dochodowej na skutek przerw w zatrudnieniu.

W Polsce maleje liczba gospodarstw domowych posiadających oszczędności. Do takiego wniosku uprawniają dane i wyniki badań zebrane i opracowane w raporcie *Zastosowanie wielowymiarowych metod statystycznych w typologii strategii oszczędnościowych gospodarstw domowych w Polsce*, przygotowanym dla Narodowego Banku Polskiego przez Paulinę Aniołę i Zbigniewa Gołasia [Anioła, Gołaś 2012: 26–29, 37–38]. Zamieszczone w nim rezultaty badań sondażowych międzynarodowej grupy badawczej Ipsos wykazały, że w latach 1995–2012 brak jakichkolwiek oszczędności deklarowało 70–80% Polaków. Udział respondentów posiadających oszczędności w wysokości dochodów z ostatnich 2–5 miesięcy mieścił się między 12,64–20,52%. Posiadanie oszczędności w wysokości dochodów z ostatnich 6–11 miesięcy deklarowało 3,42–7,43% Polaków. Udział respondentów posiadających oszczędności w wysokości rocznych dochodów osiągał wartości od 2,15% do 4,10%. Zbieżne z nimi są wyniki *Diagnozy społecznej* z okresu 2000–2011. Według deklaracji respondentów w latach 2000–2005 co czwarte gospodarstwo domowe posiadało oszczędności (22,1–23,5%). W następnym okresie nastąpił wzrost i w 2011 roku oszczędności miało 36,1% gospodarstw domowych. Wśród nich ponad połowę respondentów stanowili ci, których wartość oszczędności nie przekroczyła wysokości trzymiesięcznych dochodów. Dane Eurostatu wskazują na silną deprecjację stopy oszczędności brutto polskich

gospodarstw domowych mierzona stosunkiem oszczędności do dochodu dyspozycyjnego. W 1999 roku jej wartość wyniosła 12,87%, a w 2011 roku spadła do 1,7%. Od 2002 roku stopa oszczędności w Polsce jest niższa niż w krajach Unii Europejskiej ogółem. W 2010 roku tylko w pięciu krajach UE była ona niższa niż w Polsce.

Na podstawie prezentowanych wyników można stwierdzić, że oszczędności polskich gospodarstw domowych stanowią bardzo ograniczone źródło pokrywania kosztów reprodukcji siły roboczej, zwłaszcza w długim okresie. Spadek stopy oszczędności gospodarstw domowych konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej oznacza, że jedynym źródłem utrzymania pozostają bieżące wynagrodzenia uzyskiwane ze stosunków pracy. Stan ten może zmniejszać siłę oddziaływania polityki niskich cen jako sankcji powstrzymującej nabywców przed ograniczeniem poziomu konsumpcji. Przy niskim poziomie dochodów może się ona okazać niewystarczająca dla zapewnienia stabilnego poziomu popytu.

Inflacją polityki niskich cen można określić wprowadzanie dodatkowych sankcji na rynku dóbr i usług masowych, które w krótkim okresie zwiększają siłę nabywczą konsumentów o dużej wrażliwości cenowej. Funkcję sankcji powstrzymującej klientów przed ograniczeniem konsumpcji pełni pożyczka i kredyt konsumpcyjny. Zarządcy organizacji produkcyjnych mogą również bezpośrednio stosować system sprzedaży ratalnej. Wraz z dodatkowymi sankcjami stroną stosunku kontraktowego stają się osoby prywatne i organizacje finansowe udzielające pożyczek oraz banki otwierające kredyty.

Inflację polityki niskich cen wzmaga luźna polityka kredytowa prowadzona przez zarządców banków. Przybiera ona na sile w okresie dobrej koniunktury gospodarczej, kiedy to zarówno oni oraz członkowie gospodarstw domowych wykazują duży optymizm w ocenie zdolności kredytowej i możliwości spłaty zobowiązań. W okresie jej załamania potęgują się negatywne konsekwencje rozluźnienia polityki kredytowej. Zarządcy banków muszą zwiększać odpisy z tytułu utraty wartości należności kredytowych. Zaostrzają również warunki przyznawania kredytów. Procykliczność polityki kredytowej zarządców banków nie przełamuje jednak ogólnej tendencji wzrostu instrumentów finansowych w krótkim okresie zwiększających siłę nabywczą wrażliwych cenowo konsumentów. Piotr Błędowski i Małgorzata Iwanicz-Drozdowska [2010] podkreślają, że tradycyjne udzielanie kredytów zostało w dużej mierze zastąpione ich sprzedażą. Restrykcyjna polityka kredytowa sprowadza się jedynie do przesunięcia „punktu odcięcia”, aby zmniejszyć liczbę potencjalnych porażek w ocenie zdolności do spłaty zadłużenia. Instrumentem finansowym, który wywołuje przyrost inflacji polityki niskich cen konsumentów na rynku dóbr i usług masowych jest karta kredytowa. Możliwość zawierania bezgotówkowych transakcji

i przesunięcie terminu spłaty zadłużenia powodują, że mogą oni podejmować decyzje nabywcze niedostosowane do budżetu ich gospodarstw domowych. Co więcej konkurencja między bankami o klientów, której jednym z przejawów jest rozluźnienie polityki kredytowej, grozi wpędzeniem ich w pętlę zadłużenia. Jedną ze strategii radzenia sobie z długami przez konsumentów jest spłata zobowiązań poprzez zaciąganie kredytów w różnych bankach. Ostatecznie w stanie nadmiernego zadłużenia i braku zdolności kredytowej pozostają im pożyczki od osób prywatnych oraz firm udzielających pożyczek, które w świetle polskiego prawa nie są bankami.

Inflacja polityki niskich cen poszerza możliwości realizacji strategii zwiększenia dochodu ze sprzedaży. Dla zarządców organizacji produkcyjnych pożyczki i kredyty konsumenckie są środkami zwiększającymi popyt na oferowane dobra i usługi. Ich połączenie z polityką niskich cen umożliwia generowanie zysku poprzez masową produkcję skierowaną do konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej.

Dla nabywców o rosnącej wrażliwości cenowej pożyczki i kredyty stają się sankcjami powstrzymującymi spadek konsumpcji na rynku dóbr i usług masowych w sytuacji, gdy ich bieżące dochody i oszczędności są niewystarczające do tego celu. Inflacja polityki niskich cen polegająca na konieczności stosowania, obok obniżek cenowych, dodatkowych instrumentów finansowych wzmacniających popyt rośnie wraz ze spadkiem oszczędności gospodarstw domowych. Jedynym źródłem reprodukcji siły roboczej konsumentów wrażliwych cenowo pozostaje bieżące wynagrodzenie. Jego redukcja, np. w wyniku utraty czy sezonowości zatrudnienia, przewlekłej choroby, oraz niedostateczna wartość sprawiają, że nabywca jest zmuszony do zaciągania pożyczek i kredytów w celu utrzymania poziomu konsumpcji umożliwiającego jemu i członkom gospodarstwa domowego reprodukcję składników siły roboczej. Pewną ilustracją tego zjawiska są wskaźniki deprivacji materialnej określane na podstawie europejskich badań dochodów i warunków życia. Jej granicę wyznacza deklarowany brak możliwości zaspokojenia ze względów finansowych minimum czterech z dziewięciu potrzeb uznawanych w warunkach europejskich za podstawowe. Deprivacja materialna obejmuje brak środków finansowych na opłacenie tygodniowego wyjazdu wszystkich członków gospodarstwa domowego na wypoczynek raz w roku. Składa się na nią brak możliwości, ze względów finansowych, spożywania mięsa, ryb lub wegetariańskiego odpowiednika co drugi dzień oraz ogrzewania mieszkania odpowiednio do potrzeb. Deprivacja materialna uniemożliwia pokrycie niespodziewanego wydatku. Prowadzi do zaległości w terminowych opłatach związanych z mieszkaniem, spłatą rat i kredytu. Oznacza ona niedostateczne wyposażenie gospodarstwa domowego: brak telewizora kolorowego, samochodu, pralki, telefonu stacjonarnego lub ko-

mórkowego. W Polsce w 2010 roku wskaźnik deprivacji materialnej wyniósł 14,2%, prawie dwukrotnie więcej niż średnio w Unii Europejskiej (8,1%). Od 2005 roku, kiedy sytuacja ta dotyczyła co trzeciej badanej osoby, jego wartość systematycznie spada.

Inflacja polityki niskich cen może być również efektem zmian nastawienia konsumentów do oszczędzania. Na przykład w Wielkiej Brytanii stopa oszczędności brutto i netto w okresie 1999–2011 była niższa niż w Polsce, osiągając nawet wartości ujemne [Anioła, Gołaś 2012: 27–28]. Z drugiej strony, wskaźnik deprivacji materialnej był znacząco niższy – w 2009 i 2010 nie przekroczył 5%. Korzystanie z dodatkowych instrumentów finansowych przez nabywców nie musi być podyktowane wyłącznie złą sytuacją materialną. Konsumenty, pozytywnie oceniając możliwości uzyskiwania dochodów na danym rynku pracy, wolą konsumować niż oszczędzać, czym zwiększają swoją skłonność do zadłużenia [GUS 2011].

Dla konsumentów wrażliwych cenowo inflacja polityki niskich cen wiąże się z kosztami. Tworzą je ograniczenia, jakie na reprodukcję własności siły roboczej nakłada korzystanie z pożyczek i kredytów. Można je podzielić na dochodowe i dominacyjne. Pierwszą kategorię kosztów można określić jako spadek dochodu rozporządzalnego gospodarstwa domowego w wyniku konieczności spłaty zadłużenia. Obciążenie budżetu prowadzi do redukcji reprodukcji składników siły roboczej w stosunku do dotychczasowego poziomu. Jej zakres i czas trwania wydłuża się wraz z nasilaniem się nadmiernego zadłużenia gospodarstwa domowego. Stan ten jest definiowany jako sytuacja, w której istniejące i przyszłe źródła dochodów są niewystarczające do spłaty wszystkich zobowiązań, bez konieczności znacznego obniżenia standardu życia [Gębski 2013: 97].

W Polsce liczbę nadmiernie zadłużonych konsumentów można oszacować na podstawie danych raportu InfoDług, który powstaje przy wykorzystaniu informacji zawartych w rejestrach dłużników. Według tych danych 5,9% Polaków nie reguluje zobowiązań w terminie. W 2013 roku liczba klientów podwyższonego ryzyka osiągnęła wartość 2 252 543 osób, wzrastając w stosunku do końca 2011 roku o 8,15%. Ponad połowa (62%) zaległych płatności to kwoty poniżej 5 tys. zł. Większość klientów podwyższonego ryzyka to konsumenci o wysokiej wrażliwości cenowej [InfoDług 2013].

Nadmierne zadłużenie wymaga wprowadzenia zmian w zarządzaniu budżetem domowym, które polegają na krótko- lub długookresowej rezygnacji z ważnych dla reprodukcji siły roboczej czynników. Redukcja wydatków na żywność, wypoczynek, zdrowie nie pozwala na regenerację sił fizycznych i psychicznych dostosowaną do cyklu życia biologicznego danej osoby. Wpływa na obniżenie jej zdolności do pracy. Ten sam efekt wywiera wyprzedzając składników majątku przez zadłużonego w celu zdobycia środ-

ków na spłatę kredytu. Prowadzi ona do spadku dotychczasowego poziomu zaspokojenia potrzeb. Narusza ona jego poczucie bezpieczeństwa ontologicznego, niszcząc uporządkowaną przestrzeń gospodarstwa domowego. Może znacznie obniżyć motywację do wypełniania roli zawodowej.

Rezygnacja z inwestowania w dodatkowe składniki siły roboczej, które mogą podnieść jej wartość rynkową, jest kolejnym ograniczeniem dochodowym nakładanym na nadmiernie zadłużonych konsumentów. Dotyczy to przede wszystkim edukacji. Koszt ten staje się szczególnie dotkliwy wtedy, gdy determinuje wybór przyszłej drogi zawodowej członków komórki pokrewieństwa zadłużonego.

Nadmierne zadłużenie nakłada również na reprodukcję własności siły roboczej ograniczenia o charakterze dominacyjnym. Jej właściciele, korzystając z pożyczek i kredytów, muszą często znacznie zrewidować swoje aspiracje i plany zawodowe, podporządkowując je konieczności spłaty swoich zobowiązań. Ich władza rozporządzania własną siłą roboczą, swoboda podejmowania decyzji dotyczących miejsca, charakteru i formy zatrudnienia podlega redukcji. Przymus ekonomiczny może skłonić zadłużonego do podjęcia dodatkowego zatrudnienia. W krótkim okresie zapewnia mu ono przyrost dochodu. W długim może ono prowadzić do problemów zdrowotnych czy wypalenia zawodowego, niszcząc biologiczną podstawę własności siły roboczej pracownika.

Zarządcy banków ograniczają swobodę zarządzania własną siłą roboczą swoich kredytobiorców, których w pewnym zakresie poprzez wymóg stałego zatrudnienia przypisują do aktualnego miejsca pracy. Stałe zatrudnienie jest ważnym warunkiem zdolności kredytowej klientów, brany pod uwagę już na etapie przyznawania kredytu. Może on jednak skutecznie powstrzymać zadłużonych konsumentów przed poszukiwaniem lepszych warunków zatrudnienia i dążeniem do dalszego rozwoju posiadanej siły roboczej. Zadłużeni konsumenci dyscyplinowani koniecznością regularnych spłat kredytu często przyjmują postawy, które Robert Merton określił mianem rytualistycznych. Ich nadrzędnym celem jest przetrwanie w zatrudniającej ich organizacji.

Zadłużony konsument może zostać również przypisany do określonego sposobu zarobkowania. Możliwość spłaty zobowiązań finansowych zwiększa emigracja do tych krajów, w których siła robocza osiąga wyższą wartość rynkową. Emigracja zarobkowa często jest jedynym realnym wyjściem z zadłużenia. Z drugiej strony, tego typu zatrudnienie może polegać na pracy poniżej kwalifikacji zawodowych i niezgodnej z profilem wykształcenia. Przedłużanie się tego stanu pozbawia właścicieli siły roboczej tych jej składników, które mogą im zapewnić różne stopnie monopolizacji zajmowanych stanowisk i związane z tym przywileje.

Jeżeli inflacja polityki niskich cen na rynku dóbr i usług masowych wywołuje stan nadmiernego zadłużenia wrażliwych cenowo konsumentów, może to prowadzić do degeneracji ich siły roboczej. Utrata zdolności do spłaty zobowiązań pociąga za sobą gwałtowny wzrost kosztów dochodowych i dominacyjnych wynikających z ograniczeń jej reprodukcji: redukcji wydatków konsumpcyjnych, rezygnacji z inwestowania w dodatkowe składniki siły roboczej, konieczność podejmowania dodatkowego zatrudnienia czy przypisanie do miejsca pracy i danego sposobu zarobkowania.

Istnieje różnica między inflacją obniżek cenowych na poziomie osiągnięcia celu a inflacją polityki niskich cen na poziomie wspólnych wartości stosunku kontraktowego. Pierwsza zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji siły roboczej, umożliwiając wrażliwym cenowo konsumentom przesunięcie środków w budżecie gospodarstwa domowego, które mogą oni przeznaczyć na wzrost poziomu zaspokojenia potrzeb w wybranej dziedzinie konsumpcji, czy też pewien stopień kompensacji wzrostu cen w obszarach nie objętych dyskontem cenowym. Konsekwencją inflacyjnej polityki niskich cen może być ostatecznie konieczność rezygnacji z oczekiwanego przez nabywcę poziomu zaspokojenia potrzeb wynikająca z nadmiernego zadłużenia gospodarstwa domowego.

Deflacją polityki niskich cen można określić stan, w którym traci ona swoją moc sankcji powstrzymującej nabywców przed ograniczeniem konsumpcji. Nie jest ona czynnikiem determinującym jej poziom w przypadku konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej. Na rynku dóbr i usług masowego spożycia wykorzystują oni *superadditum* z bogactwa, dzięki czemu ich wydatki nie stanowią nadmiernego obciążenia dla ich budżetu. Na rynku luksusowym ich zachowanie wykracza poza prawidłowość, zgodnie z którą wzrost cen wywołuje spadek popytu.

Deflacja polityki niskich cen zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji prywatnej własności kapitału. Wysoki poziom cen dóbr luksusowych trwałego użytkowania stwarza ich posiadaczom szansę wykorzystania ich właściwości tezauryzacyjnych. Polityka wysokich, a nie niskich cen stanowi sankcję, która powstrzymuje ich przed ograniczeniem konsumpcji na rynku luksusowym. Równocześnie tworzy ona barierę dla konsumentów o niskiej sile nabywczej. Mogą ją przekroczyć tylko wtedy i tylko w takim zakresie, na jaki pozwalają dodatkowe instrumenty finansowania konsumpcji, takie jak pożyczki i kredyty.

Polityka wysokich cen nabiera wartości dla posiadaczy wysokiej siły nabywczej, ponieważ ogranicza dostęp pozostałych konsumentów do możliwości dochodowego wykorzystania tezauryzacyjnych właściwości dóbr luksusowych trwałego użytkowania. Ich *superadditum* z bogactwa może

przejawiać się w zdolności do zawierania transakcji bez konieczności pośrednictwa „trzeciej strony” kontraktu – jakie tworzą banki i inne organizacje finansowe oferujące kredyty i pożyczki – i uniknięcia generowanych z tego tytułu kosztów. Mogą również uzyskiwać łatwiejszy dostęp do tego typu instrumentów finansowych oraz negocjować korzystniejsze warunki niż konsumenci o wysokiej wrażliwości cenowej.

Do rynku luksusowej konsumpcji można zaliczyć nieruchomości, ze względu na ich wysokie walory tezauryzacyjne. Mimo że posiadanie dachu nad głową stanowi podstawową potrzebę wszystkich konsumentów, to na rynku nieruchomości panuje polityka wysokich cen. W miarę wzrostu wrażliwości cenowej konsumenci nie są w stanie nabyć mieszkania z bieżących dochodów i oszczędności bez dodatkowych instrumentów finansowych.

Ilustruje to miara dostępności mieszkania liczona jako iloraz ceny metra kwadratowego mieszkania do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. W 2007 roku spadła ona do najniższego poziomu, przyjmując średnią wartość 0,45. Na przykład, zakładając jej stałą wartość, nabywca uzyskujący przeciętną wartość wynagrodzenia musiałby gromadzić środki potrzebne na zakup mieszkania o powierzchni 60 m² przez ponad 11 lat, oszczędzając całość swojej płacy. W 2012 roku średnia miara dostępności mieszkania wyniosła 0,60. Oznacza to, że przy jej stałej wartości na zakup identycznego lokalu nabywca otrzymujący wynagrodzenie w przeciętnej wysokości musiałby je odkładać przez ponad 8 lat [BRE 2013: 13]. Oszczędzanie na zakup mieszkania nie zwalnia konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej z konieczności reprodukcji siły roboczej będącej ich źródłem utrzymania. W rzeczywistości okres wyznaczony miarą dostępności mieszkania ulega znacznemu wydłużeniu. Odkładanie całego wynagrodzenia nie jest możliwe w jednoosobowym gospodarstwie domowym. W przypadku braku własnego mieszkania kwota oszczędności zmniejsza się o koszty wynajmu. Koszty związane z wychowaniem dzieci przedłużają czas potrzebny na zebranie odpowiedniej kwoty na zakup nieruchomości.

Deflacja polityki niskich cen jest trwałą tendencją na polskim rynku nieruchomości. Według danych NBP miara dostępności mieszkań w siedmiu miastach polskich, która swój najniższy poziom osiągnęła w 2007 roku, do 2013 roku nie wzrosła do poziomu sprzed roku 2006. Według analityków agencji Home Brokers od 2008 do 2013 roku ceny mieszkań spadły średnio o 26% [Stankiewicz 2013]. Spadek cen mieszkań po okresie boomu nie wyrównywał spadku ich dostępności.

Z punktu widzenia cyklu życia konsumenta o rosnącej wrażliwości cenowej nabycie mieszkania wyłącznie z gromadzonych latami oszczędności jest mało efektywne. Na rynku nieruchomości panują jednak reguły rynku konsumpcji luksusowej. Jego funkcjonowanie wymyka się prawu Josepha

Schumpetera, zgodnie z którym produkcja kapitalistyczna zwiększa siłę nabywczą pracowników.

Konsumenci o wysokiej wrażliwości cenowej, dążąc do nabycia własnego mieszkania, które jest podstawowym warunkiem reprodukcji ich siły roboczej, muszą poszukiwać dodatkowych instrumentów finansowych dla jego realizacji. Jedną z sankcji, która powstrzymuje nabywców o wysokiej wrażliwości cenowej przed wykluczeniem z rynku nieruchomości jest kredyt mieszkaniowy otwierany przez banki. Są one stroną kontraktu między sprzedawcą a nabywcą nieruchomości. W Polsce wskaźnik dostępności kredytu mieszkaniowego obliczany w stosunku do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw największe wartości osiągnął w latach 2005–2006. W tym czasie zakumulowany indeks zmiany kryteriów polityki kredytowej banków przybrał wartości dodatnie, co oznacza jej złagodzenie w stosunku do okresu poprzedzającego. W 2007 roku wskaźnik dostępności mieszkań osiągnął swoją najniższą wartość [Łaszek et al. 2014: 13]. Lekarstwo okazało się gorsze od choroby. Mało restrykcyjna polityka banków w stosunku do ubiegających się o kredyt hipoteczny i wzrost jego dostępności w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia stanowiły ważne czynniki popytowe na rynku nieruchomości, czego rezultatem był wzrost ich cen. Ostatecznie ograniczyły one siłę nabywczą płac właścicieli siły roboczej na rynku mieszkaniowym.

Polityka kredytowa banku jest ważnym czynnikiem kształtującym możliwości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej przez wrażliwych cenowo nabywców, zarówno na rynku masowej konsumpcji, jak i rynku nieruchomości. Z jednej strony powstrzymuje ich wykluczenie spowodowane wysokością wynagrodzeń i oszczędności. Z drugiej strony nakłada na nich ograniczenia o charakterze dochodowym i dominacyjnym. Na rynku mieszkaniowym są one z reguły o wiele dotkliwsze i trwalsze niż w przypadku zakupu artykułów masowej konsumpcji. Możliwość nadmiernego zadłużenia z tytułu nabycia mieszkania może wywołać konsekwencje finansowe obciążające następne pokolenia rodziny.

Polityka kredytowa otwierająca dostęp do instrumentów finansowych wzmacniających popyt różni się zasadniczo od polityki niskich cen – o wiele korzystniejszej dla realizacji strategii reprodukcji siły roboczej przez konsumentów wrażliwych cenowo. Kredyt redukuje właściwości tezauryzacyjne nieruchomości. Jego spłata stanowi obciążenie, które może przewyższyć jej wartość rynkową. Możliwości wykorzystania właściwości tezauryzacyjnych nieruchomości różnicuje pozycja nabywców w systemie własności. Prywatny właściciel środków produkcji uzyskuje przewagę nad właścicielem siły roboczej. Jako posiadacz kapitału większego niż dochody i oszczędności z wynagrodzeń pracowniczych może on dokonać zakupu nieruchomości

w całości za własne środki. Unika wówczas obciążeń związanych ze spłatą kredytu. Cechą jego pozycji własnościowej jest również wyższa, niż w przypadku właściciela siły roboczej, zdolność kredytowa. Uzyskuje on lepszą pozycję przetargową, ubiegając się o kredyt na inwestycje w nieruchomości. Może on otrzymać go pomimo restrykcyjnej polityki banku oraz wynegocjować korzystniejsze warunki spłaty. W ten sposób uzyskuje korzystniejszą pozycję wyjściową przy zawieraniu transakcji na rynku nieruchomości.

Równych możliwości korzystania z tezauryzacyjnych właściwości nieruchomości nie zapewnia luźna polityka kredytowa banków. Otwiera ona rynek dla wrażliwych cenowo konsumentów, stając się czynnikiem popytowym. Gwałtowne załamanie rynku obnaża położenie własnościowe tego typu nabywców. Właściwości tezauryzacyjne nieruchomości zostają całkowicie zredukowane w przypadku konsumentów, dla których jedynym zabezpieczeniem zawartej transakcji jest ciągły wzrost ich cen. Ten mechanizm zadziałał w przypadku amerykańskiej i polskiej „bańki” mieszkaniowej. Dla wielu właścicieli siły roboczej inwestycja na rosnącym cenowo rynku nieruchomości miała stać się sposobem na zmianę położenia własnościowego. Zamiast dochodów z ich sprzedaży czy wynajmu odpowiadających zyskom uzyskiwanym przez prywatnych właścicieli środków produkcji zostali oni obciążeni koniecznością spłaty rosnących rat kredytu w warunkach spadku cen nieruchomości. Wzrosło ich zagrożenie nadmiernym zadłużeniem, które w ostateczności prowadzi do bankructwa gospodarstw domowych.

Dla konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej redukcja właściwości tezauryzacyjnych nieruchomości na skutek bieżącego spadku jej ceny nie musi być aż tak dotkliwa, jak w przypadku nabywców wrażliwych cenowo. Pozycja prywatnych właścicieli środków produkcji stwarza im lepsze warunki wyjściowe dla zawierania tego typu transakcji. Z reguły stanowi ona inwestycję alternatywną w stosunku do produkcyjnych. Nieruchomości tworzą jeden ze składników w portfelu inwestycyjnym, dzięki czemu może on pokrywać ewentualne straty z innych źródeł. Czynnikiem, który zwiększa możliwości wykorzystania ich tezauryzacyjnych właściwości jest ekonomiczna zdolność nabywcy do przeczekania niekorzystnej koniunktury rynkowej. Jego pozycja własnościowa pozwala mu na minimalizację strat w stopniu znacznie przekraczającym możliwości wrażliwych cenowo konsumentów.

Deflacja polityki niskich cen jest wpisana w rynek dzieł sztuki. Jego przeważająca część jest zamknięta przed nabywcami o wysokiej wrażliwości cenowej. Póki co, zarządcy organizacji finansowych raczej nie są zainteresowani tworzeniem instrumentów finansowych, które w krótkim okresie zwiększyłyby ich siłę nabywczą na tyle, aby mogli oni inwestować w dzieła sztuki. Konsumentów o niskiej wrażliwości cenowej uzyskują niedostępny dla innych środków tezauryzacji posiadane majątku.

Rynek dzieł sztuki upodabnia się do rynku giełdowego. Odpowiednikiem branżowej klasyfikacji spółek akcyjnych jest ich podział na sztukę starych mistrzów, impresjonistów, sztukę współczesną, nowoczesną, amerykańską. Dzieła sztuki są zaliczane do kategorii *blue chips*, *midcap* i *smallcap*. Na rynku giełdowym pierwsza z nich odnosi się do renomowanych spółek o dużej kapitalizacji, wypłacających dywidendę, których ceny charakteryzują się stabilnym kursem. Na rynku sztuki są to dzieła najbardziej znanych mistrzów. Druga określa spółki o średniej kapitalizacji, których akcje charakteryzują się większą zmiennością kursu. Na rynku sztuki są to dzieła twórców o zasięgu krajowym. Trzecia odnosi się do małych spółek, których akcje podlegają bardzo dużym wahaniom. Na rynku sztuki do tej kategorii należą prace artystów o zasięgu regionalnym.

Właściwości tezauryzacyjne dzieł sztuki mogą ulegać ograniczeniu. Na rynku sztuki występują cykle koniunkturalne. Rynek ten podlega manipulacjom i grze spekulacyjnej. Na przykład ceny obrazów impresjonistów po okresie spadku nie powróciły jeszcze do poziomu, który osiągnęły w latach 1987–1991, głównie za sprawą inwestorów japońskich. Rynek sztuki jest podatny na różnego typu mody, po przejściu których wiele dzieł, zwłaszcza sztuki nowoczesnej, nie znajduje nabywców. Krótko- czy długotrwały spadek cen dzieł sztuki nie pozbawia ich jednak walorów sygnalizacyjnych, które posiadacz może stosować w strategii reprodukcji prywatnej własności środków produkcji, np. wykorzystując je do uwiarygodnienia swoich umiejętności w prowadzeniu biznesu.

Dzieła sztuki ujawniają swoje właściwości tezauryzacyjne w okresach konfliktów zbrojnych między państwami. Według analizy Krzysztofa Borowskiego [2007] przy tego typu zdarzeniach indeks dzieł sztuki Mei Moses przynosił wyższe stopy zwrotu niż indeks akcji. Jego wartość pod koniec 1920 roku wzrosła o 125% w stosunku do jego wartości z 1913 roku. Pod koniec 1946 roku wartość indeksu Mei Moses stanowiła 130% jego wartości z roku 1937. W czasie konfliktu koreańskiego w latach 1949–1954 wzrósł on o 108%. W okresie wojny w Wietnamie jego wartość podniosła się o 256%.

Na podstawie przeprowadzonej analizy można wyróżnić następujące funkcje polityki niskich cen w realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej:

1. Stwarza ona możliwości dokonywania przesunięć w strukturze wydatków gospodarstwa domowego. Właściciele siły roboczej, dzięki obniżkom cen w jednych dziedzinach konsumpcji, mogą w pewnym zakresie kompensować ich wzrost w innych jej obszarach na rynku dóbr i usług masowych. Polityka niskich cen zwiększa zakres, w którym możliwe jest przekroczenie poziomu wydatków niezbędnych do utrzymania gospodarstwa domowego.

2. Polityka niskich cen, która prowadzi do konkurencji ofertowej między zarządcami organizacji produkcyjnych obniża koszty reprodukcji siły roboczej, zwiększając dostępność i jakość dóbr i usług.

3. Polityka niskich cen podnosi efektywność wykorzystania siły nabywczej przez właścicieli siły roboczej, przełamując asymetrię informacyjną między nimi a zarządcami organizacji produkcyjnych. Polityka ta, prowadzona zgodnie z cyklem życia produktu, umożliwia wrażliwym cenowo konsumentom wybranie optymalnego momentu wejścia na rynek i nabycia pożądanego dobra i usługi oraz informuje o długofalowej strategii działania producentów.

4. Polityka niskich cen umożliwia właścicielowi reprodukcję siły roboczej bez zadłużania gospodarstwa domowego poprzez zaciąganie kredytów konsumpcyjnych i pożyczek w celu zaspokojenia potrzeb na rynku masowej konsumpcji.

POLITYKA NISKICH CEN A POZYCJE KONSUMENTÓW W STRUKTURZE SPOŁECZNEJ

Polityka niskich cen zwiększa możliwości realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej przez wrażliwych cenowo konsumentów, ale nie jest czynnikiem, który może samodzielnie zmienić układ pozycji w strukturze społecznej. Utrwała ona jedynie istniejące zróżnicowanie nabywców, którego zasadniczą linię podziału wyznacza prywatna własność środków produkcji.

Konsumentów wrażliwych cenowo łączy to, że ich siła robocza jest jedynym źródłem utrzymania. Uzyskiwane przez nich wynagrodzenie nie pozwala im na inwestowanie w różnego typu środki produkcji w zakresie, w którym mogłyby one stać się podstawowym źródłem dochodu. Ich wrażliwość cenową różnicuje natomiast pozycja w strukturze społecznej. Stanisław Kozyr-Kowalski wyróżnił jej pięć zasadniczych części: klasy, stany, quasi-klasy, quasi-stany, podklasy. Właściciele siły roboczej mogą być zatrudnieni w gospodarczych i pozagospodarczych częściach systemu społecznego. W pierwszym przypadku są członkami klas, w drugim stanów. Wrażliwość cenowa cechuje członków makroklasy robotniczej w przemyśle. Wykazują ją również członkowie wielkich klas właściciele siły roboczej w handlu, finansach i usługach. Występuje ona również wśród członków stanów społecznych: urzędników organów państwowych i samorządowych, nauczycieli, pracowników naukowych uniwersytetów. Przysługują im pewne przywileje w stosunku do wrażliwych cenowo konsumentów zatrudnionych w organizacjach bezpośredniej i pośredniej produkcji, których funkcjonowanie jest uzależnione od cyklu koniunkturalnego w gospodarce. Trwałym zagrożeniem ich pracowników jest bankructwo firmy czy prowadząca do zwolnień restrukturyzacja. Z tego punktu widzenia stanom społecznym przysługuje większa trwałość uzyskiwanych wynagrodzeń. W długim okresie mogą one, dzięki swojej regularności, przynieść większy dochód

niż w przypadku pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach w organizacjach produkcyjnych, którzy są narażeni na częstą konieczność zmian miejsca pracy.

Wrażliwość cenową właścicieli siły roboczej różnicuje struktura wynagrodzenia. Członkowie stanów uzyskują pensję, stały dochód, którego wysokość wyznaczają posiadane kompetencje zawodowe oraz zajmowane stanowisko. W dochodach klas właścicieli siły roboczej większą, a często dominującą rolę odgrywają ruchome składniki wynagrodzenia. Wysokość wypłaty jest uzależniona od ilości wykonanej pracy, ilości sprzedanych towarów, wyników finansowych firmy.

Przynależność do stanów społecznych łągodzi drażliwość cenową konsumentów, zapewniając regularny dochód o stałej wysokości w danym okresie zatrudnienia. Tego typu przywilej podlega znacznej lub całkowitej redukcji w przypadku robotników wynagradzanych stawką godzinową, przedstawicieli handlowych i sprzedawców, których dochód uzależniony jest od obrotu. Pozbawieni go są pracownicy zatrudnieni w branżach sezonowych. Struktura wynagrodzeń w przypadku wzrastającego udziału składników ruchomych może kształtować sposób realizacji potrzeb gospodarstwa domowego. Pracownicy uzyskujący nieregularne dochody o zmiennej wysokości są bardziej od pozostałych drażliwych cenowo nabywców narażeni na inflację wpływu wywieranego przez zarządców organizacji produkcyjnych. Przypływ gotówki może zwiększać ich skłonność do wykorzystania bieżących promocji cenowych i realizacji potrzeb, które niekoniecznie muszą przyczyniać się do wzrostu dobrostanu ich gospodarstwa domowego. Nieregularność dochodów może również wymuszać sposób zarządzania budżetem, który polega na spłacie zadłużenia narosłego w poprzedzającym okresie.

Do drażliwych cenowo konsumentów należy zaliczyć emerytów i rencistów. Według Kozyra-Kowalskiego [1999b: 266, 277-278] ich pozycję w strukturze społecznej można wyznaczyć ze względu na dawne położenie w okresie aktywności zawodowej: członkowie klas przechodzą w szeregi quasi-klas, natomiast członkowie stanów wchodzą w skład quasi-stanów. Wspólną cechą ich położenia jest częściowa lub całkowita redukcja własności siły roboczej. Na skutek utraty zdrowia i wieku nie są oni w stanie dużej funkcjonować w społecznym podziale pracy. Wysokość ich emerytur i świadczeń rentowych w większości przypadków stanowi część przeciętnej wartości siły roboczej w danym okresie. Na przykład w 2012 roku przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej według GUS wyniosło 3521 zł. Mniejszą od niego wartość uzyskało 93,9% emerytur wypłacanych przez ZUS oraz 95,1% świadczeń rentowych z tytułu niezdolności do pracy. Według danych ZUS w okresie 2000-2012 relacja przeciętnej miesięcznej emerytury brutto z pozarolniczego sektora ubezpieczeń społecznych do przecięt-

nego wynagrodzenia w gospodarce narodowej najmniej korzystną wartość – 59,1% – osiągnęła w 2008 roku, zaś najkorzystniejszą – 66,8% – w 2007 roku [ZUS 2012; GUS 2013c].

Pewne zróżnicowanie wrażliwości cenowej występuje między quasi-klasami a quasi-stanami. Na przykład w 2012 roku przeciętna kwota emerytur i rent brutto z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych wypłacanych przez ZUS wyniosła 1759 zł. Przewyższyły ją świadczenia uzyskiwane przez członków quasi-stanów. Przeciętna miesięczna wysokość emerytur i rent brutto wypłacanych przez Ministerstwo Obrony Narodowej osiągnęła 2959 zł, przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych – 3103 zł, przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych – 2958 zł [GUS 2013b: 24]. Różnica w przeciętnej wysokości świadczeń emerytalno-rentowych między quasi-klasami i quasi-stanami nie zmienia jednak faktu, że w obu przypadkach są one mniejsze od przeciętnego wynagrodzenia uzyskiwanego przez aktywnych zawodowo właścicieli siły roboczej.

Do wrażliwych cenowo konsumentów w całości należy zaliczyć podklasy społeczeństwa. Współcześni socjologowie uznają je za niejedolitą kategorię. Bardziej precyzyjnych narzędzi ich analizy dostarczają pojęcia Maksa Webera: zdeklasowanych, ubogich i zadłużonych. Wspólną cechą ich położenia jest redukcja możliwości dochodowego wykorzystania posiadanej siły roboczej. Proces deklasacji prowadzi do tego, że przestaje ona być ich środkiem utrzymania. Zdeklasowany nie rozwija swojej siły roboczej, w rezultacie czego traci ona cechy, które wyznaczają jej atrakcyjność na rynku pracy. Przykładem jest gospodyni domowa pozostająca na utrzymaniu męża, która nie podejmuje pracy zawodowej. Jak podkreśla Kozyr-Kowalski [1979] właściwością położenia ubogiego w ujęciu Maksa Webera nie jest niski dochód uzyskiwany z pracy, lecz brak zastosowania posiadanej siły roboczej w danym porządku gospodarczym w celu uzyskania zasadniczych środków utrzymania. Źródłem jego egzystencji stają się niezawodowe typy zarobkowania, które wzbudzają pogardę pozostałych członków społeczeństwa lub są zabronione prawnie. Ubogimi w rozumieniu Webera są żebracy, ludzie utrzymujący się z pomocy charytatywnej, drobni złodzieje, oszuści. Dyskontowa polityka cenowa, zwłaszcza na rynku żywności i odzieży, często jest warunkiem ich biologicznego przetrwania. Bezpośrednio i pośrednio reprezentują oni siłę popytową na rynku masowej konsumpcji. W drugim przypadku na ich utrzymanie wydawane są środki z budżetu państwa czy z funduszy zebranych w akcjach charytatywnych.

Swoje właściwości eksplanacyjne ujawnia również Weberowskie pojęcie zadłużonych. Spłata pożyczki lub kredytu oznacza zawsze dochodowe ograniczenie własności siły roboczej. Nadmierne zadłużenie może również narzucać bariery o charakterze dominacyjnym. W tym przypadku właściciel

siły roboczej jest mniej skłonny do zmiany miejsca pracy, podejmuje zajęcia zarobkowe poniżej posiadanych kwalifikacji, np. w krajach, w których siła robocza jest wyżej opłacana. Zadłużeni są zagrożeni deklasacją, która polega na utracie cenionych rynkowo składników siły roboczej oraz zubożeniem, do którego może prowadzić bankructwo gospodarstwa domowego.

Cenową niewrażliwością można natomiast określić zdolność konsumentów do występowania na rynku dóbr i usług luksusowych w charakterze samodzielnego nabywcy, bez konieczności użycia dodatkowych instrumentów finansowych typu kredyt czy pożyczka. Podstawowym warunkiem jej osiągnięcia jest dochód w wysokości przekraczającej wynagrodzenie większości właścicieli siły roboczej. Może go zapewnić prywatna własność środków produkcji. Nie wszystkie jej rodzaje umożliwiają jego spełnienie. Na przykład wysoką wrażliwość cenową zbliżoną do klas pracowników najemnych wykazuje znaczna część klasy prywatnych właścicieli środków produkcji obsługiwanych wyłącznie własną pracą. Dotyczy to części osób fizycznych prowadzących tzw. indywidualną działalność gospodarczą. W Polsce stanowią oni około 76% wszystkich przedsiębiorców. Do jej prowadzenia nie jest wymagany minimalny wkład kapitałowy. Na jej rozpoczęcie mogą zdecydować się właściciele siły roboczej, którzy nie znajdują zatrudnienia w organizacjach produkcyjnych i pozaprodukcyjnych. Nie wszystkich z nich działalność ta prowadzi do uzyskania trwałej pozycji w systemie prywatnej własności środków produkcji. Największe szanse utrzymania się na rynku przypadają firmom, których właściciele posiadają kapitał niezbędny do inwestowania w ich rozwój oraz zatrudnianie pracowników. Z badań przeprowadzonych przez GUS na próbie małych firm wynika, że spośród podmiotów powstałych w 2007 roku do 2012 roku utrzymało się na rynku 55,9% przedsiębiorstw, które w pierwszym roku działalności poniosły nakłady kapitałowe i 39,8% jednostek, w których ich nie zastosowano. Okres ten przetrwało 65,6% firm zatrudniających pracowników i 51,2% jednostek opartych na pracy właściciela. W sektorze małych przedsiębiorstw liczy się nie tylko przedsiębiorczość. Posiadanie lub brak kapitału pozostaje ważnym czynnikiem różnicującym możliwości utrzymania się na rynku. W przypadku ich upadłości wrażliwość cenowa właścicieli gwałtownie rośnie, ponieważ indywidualna działalność gospodarcza wiąże się z pełną odpowiedzialnością majątkiem osobistym [GUS 2013d: 38].

Pozycja w strukturze prywatnej własności środków produkcji różnicuje niewrażliwość cenową konsumentów, której kolejne poziomy na rynku dóbr i usług luksusowych wyznacza polityka wysokich cen. Konieczność bezpośredniego obsługiwanie środków produkcji przez ich właściciela oznacza, że jego dochód jest w dużej mierze uzależniony od jego siły roboczej. Redukcja jej składników, przede wszystkim pogorszenie się stanu zdrowia, może

prowadzić do utraty zajmowanej pozycji w strukturze klasowej. Utrzymanie danego poziomu niewrażliwości cenowej prywatnego właściciela środków produkcji wymaga zabezpieczenia jego dochodów w sposób całkowicie lub częściowo niezależny od jego pracy. Z tego powodu większe szanse na jej osiągnięcie i zachowanie mają klasy prywatnych właścicieli korzystający z pracy najemnej. Zwalnia ich ona z konieczności bezpośredniego obsługiwania posiadanych środków produkcji, jak również częściowo lub całkowicie z wykonywania prac kierowniczych w firmie. Właściciel środków produkcji zatrudniający wykwalifikowaną kadrę menedżerską uzyskuje szansę uzyskiwania dochodów bez konieczności ciągłego potwierdzania swoich zdolności w biznesie. Przykładem jest zjawisko, które Joseph Schumpeter określił automatyzacją postępu. W miarę rozwoju organizacji produkcyjnej zastępuje ona wysiłki indywidualnych przedsiębiorców, jej założycieli. Z drugiej strony proces oddzielania własności i kontroli rodzi problemy kosztów agencji, asymetrii informacyjnej, które mogą zmniejszać możliwości realizacji własnościowej strategii dochodowej.

Do uniezależnienia swoich dochodów od własnej pracy dążą również formalni pracownicy najemni przekształcający własność siły roboczej w prywatną własność środków produkcji, przede wszystkim menedżerowie zajmujący nadrzędne stanowiska kierownicze. Inwestując swoje wynagrodzenia, starają się zabezpieczyć przed spadkiem wartości posiadanej siły roboczej, np. na skutek pogorszenia się stanu zdrowia czy też zwolnienia z zajmowanego stanowiska.

Przedmiotem własności, który szczególnie pozwala na uniezależnienie uzyskiwania dochodu od własnej pracy i poszczególnych składników posiadanej siły roboczej są dobra konsumpcji luksusowej o właściwościach tezauryzacyjnych. Z tego względu mogą one służyć jako środek utrzymujący swoich posiadaczy w obrębie klas prywatnych właścicieli środków produkcji. Ich osłonowe właściwości ujawniają się szczególnie w długim okresie. O ile bieżąca cena nieruchomości, dzieł sztuki, biżuterii podlega wahaniom, to pozostają one dobrami z reguły nieosiągalnymi dla konsumentów o wysokiej wrażliwości cenowej, którzy nie uzyskują dostępu do instrumentów finansowych zwiększających ich bieżącą siłę nabywczą. Dla prywatnych właścicieli środków produkcji dobra konsumpcji luksusowej stanowią środek, który może ochronić ich oraz przyszłe pokolenia przed skutkami kryzysów gospodarczych, inflacji pieniądza. Ich dziedziczenie umożliwia członkom rodziny częściowe lub całkowite uniezależnienie uzyskiwanych dochodów od własnej pracy. Polityka wysokich cen na rynku dóbr i usług luksusowych chroni źródło dochodu klas prywatnych właścicieli środków produkcji.

Jej konserwujący wpływ ujawnia się szczególnie przy okazji nasilenia się różnych form działań spekulacyjnych. Przykładem jest rynek mieszkaniowy.

Do polityki wysokich cen, która na nim obowiązuje, muszą dostosować się wrażliwi cenowo konsumenci, dążąc do zaspokojenia jednej z podstawowych potrzeb życiowych. Akceptują reguły, które odrzucają na rynku masowej konsumpcji. Sankcją nagradzającą staje się dla nich nie tyle spadek cen mieszkań, co obniżenie kosztów kredytu, jego oprocentowania i marży. Korzystają oni z okresowego rozluźnienia polityki kredytowej przez menedżerów banków, której przejawem jest wzrost dostępności kredytu. Na rynek nieruchomości przyciąga ich wysoka wartość wskaźnika LtV (*loan to value*), która umożliwia znaczące zmniejszenie wymaganego przez menedżerów banków wkładu własnego, a nawet uzyskanie kredytu bez jego posiadania. W okresie euforii na rynku mieszkaniowym wrażliwi cenowo konsumenci traktują wzrastające ceny nieruchomości jako wspólną wartość łączącą ich z drugą stroną kontraktu stanowiącą gwarancję spłaty ich zadłużenia. Powstrzymuje ich ona przed wycofaniem się z rynku. Przykładem jest mechanizm napędzający wzrost cen na rynku nieruchomości w Stanach Zjednoczonych. Motywował on pierwszych nabywców swoich domów do ich natychmiastowego zakupu. W ten sposób chcieli oni zabezpieczyć się przed dalszym wzrostem cen. Dla nabywców posiadających już swoją nieruchomość nabycie kolejnej było traktowane jako dobra inwestycja. Według Wioletty Nawrot [2009: 42] te dwa czynniki zwiększały dynamikę wzrostu cen nieruchomości. Ten sam mechanizm zadziałał również w Polsce.

Menedżerowie amerykańskich banków, konkurując o sprzedaż kredytów hipotecznych, „zagospodarowali” segment klientów o niskiej zdolności kredytowej. Oferowali im kredyty *subprime mortgages* przeznaczone dla konsumentów o najniższych dochodach, niewielkim poziomie zamożności, często wywodzących się z mniejszości etnicznych, którzy nie spełniali warunków obowiązujących na rynku *prime mortgages*. O ile w 2003 roku ich udział w rynku hipotecznym wynosił poniżej 10%, o tyle w następnym okresie do 2008 roku jego wartość znacząco wzrosła i oscylowała wokół 20% [Nawrot 2009: 69, 74]. O wzroście dostępności kredytów hipotecznych na rynku amerykańskim świadczy ich udział w PKB. Jeśli w końcu lat 90. XX wieku jego wartość wyniosła 40%, to w 2008 roku zadłużenie gospodarstw domowych z tego tytułu osiągnęło 100% amerykańskiego PKB. Swoją dostępność kredyt hipoteczny zawdzięczał przede wszystkim spadającym stopom procentowym. W okresie 2003–2004 średnie oprocentowanie, jak również oprocentowanie kredytów o zmiennej i stałej stopie, osiągnęło najniższe wartości. Ich dostępność, zwłaszcza dla konsumentów o najniższych dochodach, kończy zacieśnianie polityki pieniężnej przez FED zapoczątkowane w 2004 roku, co przełożyło się na wzrost ich oprocentowania i zwiększenie kosztów obsługi już zaciągniętych zobowiązań.

Obniżka kosztów kredytów hipotecznych nie była jednak sankcją w jednakowy sposób nagradzającą wszystkich konsumentów. W stosunku do klientów z segmentu *subprime mortgages* menedżerowie banków dopuszczali się licznych nadużyć, np. zawyżając opłaty wstępne i oprocentowanie kredytu [Nawrot 2009: 65, 69, 70, 74].

W rezultacie na rynek nieruchomości wciągnięto masy wrażliwych cenowo konsumentów, i to wcale nie z powodu spadku cen, co na rynku masowym stanowiłoby bodziec dla ich zwiększonej aktywności. Stali się oni zasadniczym czynnikiem popytowym, dzięki któremu urosła bańka mieszkaniowa. Właściciele siły roboczej ochronili źródła dochodów, z których mogła czerpać spora część klas prywatnych właścicieli środków produkcji. Uzyskując łatwy dostęp do kredytów hipotecznych, pobudzili rynek nieruchomości. Od 2003 roku ceny nieruchomości w Stanach Zjednoczonych dynamicznie rosły. W latach 2006–2008 indeks cen domów w Stanach Zjednoczonych przekroczył 275% swojej wartości z roku 1987. Równoległe do rynku nieruchomości wzrastał rynek papierów wartościowych. W okresie 2006–2008 indeks Dow Jones Industrial przekroczył wartość 11 000 punktów, a w 2007 roku osiągał wartości maksymalne powyżej 13 000 punktów [Nawrot 2009: 43].

W przypadku banków amerykańskich ze względu na charakterystyczny dla tego rynku wysoki stopień rozproszenia akcjonariatu oraz dominujący udział inwestorów instytucjonalnych, realną władzę sprawują menedżerowie najemni. Ekspansja kredytów hipotecznych stworzyła im szczególne możliwości awansu w strukturze prywatnej własności środków produkcji. Zwiększenie liczby sprzedanych kredytów powodowało wzrost stałych i ruchomych składników ich wynagrodzeń.

Wykorzystali oni w tym celu stosowaną już wcześniej praktykę zawyżania wartości kredytów udzielanych w stosunku do depozytów składanych w bankach. Już w latach 90. XX wieku przekroczyła ona poziom 130%. Depozytariusze nie musieli odczuwać tej sytuacji jako zagrożenia. Jej zabezpieczeniem była gwarantowana kontraktowo możliwość postawienia kredytu w stan natychmiastowej wymagalności. Menedżerowie banków przerzucili znaczną część ryzyka wynikającego z nadmiernej ekspansji kredytowej na zadłużonych. Gdy ceny nieruchomości zaczęły spadać, domagali się spłaty różnicy między wartością kredytu a bieżącą wartością nieruchomości, dodatkowych składników majątku zadłużonego jako zabezpieczenia. Zgodnie z warunkami kontraktu kredyt zostawał przekwalifikowany do wyższej grupy ryzyka o wyższym oprocentowaniu. Wzrosły koszty obsługi kredytu hipotecznego. Ostateczne prawo menedżerów banków do interwencji polegało na wdrożeniu procedury egzekucyjnej i wystawieniem domów na sprzedaż [Nawrot 2009: 47, 63]. Właściciele siły roboczej, szczególnie z segmentu

subprime mortgages, wpadali w pułapkę zadłużenia, ponosząc w pierwszej kolejności odpowiedzialność finansową za ekspansywną politykę kredytową.

Menedżerowie banków, dążąc do zmiany swojej pozycji własnościowej, wykroczyli poza praktyki uważane za standardowe wzory zachowań. W okresie wzrostu cen nieruchomości ciągłość i wysokość ich wynagrodzeń chronił proces sekurytyzacji. Przeprowadzali oni emisję papierów wartościowych zabezpieczonych na portfelu udzielonych kredytów hipotecznych. Przez nabywców były one traktowane jako instrumenty podobne do obligacji, które przy dalszym wzroście rynku nieruchomości miały przynieść zyski. Traktowano je również jako bezpieczne formy inwestowania, ponieważ były objęte oceną agencji ratingowych. W strategii dochodowej menedżerów banków odgrywały one zasadniczą rolę. Poprzez ich sprzedaż pozyskiwali oni kapitał na dalszy rozwój akcji kredytowej. Przedłużyli możliwość zwiększania swojego wynagrodzenia, dzięki przyciąganiu na rynek właścicieli siły roboczej, jeśli nawet jej rodzaj i wartość rynkowa nie gwarantowały spłaty zadłużenia. Drugą korzyścią, którą odnosili menedżerowie banków, dzięki emisji instrumentów ABS (*asset-backed securities*), czyli papierów wartościowych zabezpieczonych na portfelu udzielonych kredytów, był transfer ryzyka. Akcjonariusze i depozytariusze banku udane emisje tego typu papierów wartościowych mogli traktować jako dowód wysokich umiejętności jego kadry menedżerskiej. Menedżerowie banków nabywali również instrumenty finansowe CDS (*credit default swaps*), czyli ubezpieczenie od niespłaconych kredytów. W tego typu kontraktach nabywcy zobowiązywali się do okresowych płatności na rzecz ich wystawcy w zamian za wypłatę wierzytelności, gdyby okazała się ona nieściągalna [Nawrot 2009: 45, 63–64]. Ich nabycie miało swoje walory sygnalizacyjne. Przez akcjonariuszy i depozytariuszy banków mogło być traktowane jako przejaw przeczności menedżerów, zapewniając tym ostatnim ciągłość realizacji własnej strategii dochodowej.

Konsumenci o wysokiej wrażliwości cenowej, zwłaszcza z segmentu *subprime mortgages*, wciągnięci na rynek nieruchomości łatwą dostępnością kredytu, wywołując wzrost popytu, wzmocnili pozycję zajmowaną w strukturze społecznej przez klasy prywatnych właścicieli środków produkcji bezpośrednio związanych z budową i wyposażeniem domów i mieszkań. Pośrednio ich zachowania rynkowe stworzyły możliwości inwestycyjne właścicielom firm działających w innych branżach, co znalazło odbicie we wzroście całego rynku giełdowego.

Menedżerom banków ekspansja kredytowa związana z rynkiem nieruchomości stworzyła ponadprzeciętne możliwości przekształcenia własności siły roboczej w prywatną własność kapitału. Zwiększanie sprzedaży kredytów hipotecznych przekładało się na wzrost ich wynagrodzeń. Wrażliwi

cenowo konsumenci przyczynili się do awansu znacznej części klasy menedżerskiej, zwłaszcza związanej z sektorem bankowym, w strukturze prywatnej własności środków produkcji.

Zjawisko gwałtownego wzrostu, a następnie spadku cen nieruchomości odsłoniło różnicę między klasami prywatnych właścicieli środków produkcji a klasami właścicieli siły roboczej, która pozostaje dla nich jedynym źródłem utrzymania. Współcześnie zasadniczego znaczenia dla utrzymania pozycji w strukturze społecznej nabiera zdolność i umiejętność przeniesienia ryzyka działań gospodarczych na innych uczestników rynku. Prywatni właściciele środków produkcji w przeciwieństwie do właścicieli siły roboczej mogą na wiele sposobów unikać w całości lub częściowo odpowiedzialności finansowej za skutki swoich działań gospodarczych. Stwarzają je prawne formy prowadzenia przedsięwzięć, np. różnego typu spółki, w których odpowiedzialność finansowa zostaje ograniczona do wysokości wkładów udziałowców, a jej granice wyznacza wartość posiadanych akcji. Umożliwiają one również swoim prawnym właścicielom możliwości mobilizacji i transferu kapitału, wyprowadzania majątku ze spółki.

Uprzywilejowane pod względem możliwości przenoszenia ryzyka są klasy prywatnych właścicieli środków cyrkulacji finansowej. Tworzą je korporalni akcjonariusze banków, którym posiadanie dominujących udziałów umożliwia zajmowanie stanowisk w jego władzach i realizowanie własnościowo-płacowej strategii dochodowej. Można do nich zaliczyć najemnych menedżerów, których wynagrodzenia przewyższają dochody klas właścicieli siły roboczej. W ich skład wchodzi część akcjonariuszy banku realizujących własnościową strategię dochodową, część jego depozytariuszy i klientów o tyle, o ile uzyskiwane zyski kapitałowe, dywidendy, oprocentowanie z lokat, zyski z instrumentów pochodnych stają się ich zasadniczym źródłem dochodu i przekraczają wysokość płac realnych pracowników najemnych.

Jedną z podstaw uprzywilejowania klasy prywatnych właścicieli środków cyrkulacji finansowej jest wysoki stopień specjalizacji wchodzącej w jej skład kadry zarządzającej bankami. Posiadają oni wiedzę niedostępną nie tylko dla właścicieli siły roboczej, ale również znacznej części prywatnych właścicieli środków produkcji działających w innych branżach. Wdrażanie skomplikowanych instrumentów finansowych umożliwia im osiągnięcie własnych korzyści dochodowych, które czynią z nich ekonomicznych współwłaścicieli środków cyrkulacji finansowej, którymi zarządzają.

W strategii przenoszenia ryzyka menedżerowie banków wykorzystują zasoby władzy i zaufania. Talcott Parsons w ogólnej teorii systemu społecznego podkreśla specyfikę położenia organizacji finansowych, wyłączając je z podsystemu gospodarczego i przenosząc je do podsystemu politycznego (*polity*) związanego ze sprawowaniem władzy. Parsons [1969b] określa wła-

dzę jako zgeneralizowaną zdolność, która zabezpiecza dotrzymanie wiążących zobowiązań, służących do osiągnięcia celów w systemie kolektywnej organizacji, uprawnionej do ich egzekwowania za pomocą negatywnych sankcji sytuacyjnych. Bank komercyjny jest podstawowym modelem tego typu kolektywu, obejmującego depozytariuszy, menedżerów, kredytobiorców, akcjonariuszy, wierzycieli. Zasadnicza relacja między nimi sprowadza się do tego, że fundusze pieniężne powierzone bankowi przez tych pierwszych są nie tylko bezpiecznie przechowywane, ale przekazywane jako pożyczki tym ostatnim. Władza menedżerów banku polega na powiązaniu przez niego kontraktowych zobowiązań depozytariuszy i kredytobiorców. Z jednej strony pożycza on pieniądze na warunkach ustalonych kontraktowo, których nie może dowolnie zmienić, z drugiej strony jest on zobowiązany do spłaty depozytów w określonym terminie. Dla wypełnienia tej funkcji niezbędne jest wzajemne zaufanie między stronami kolektywu. Można jednak wskazać na jego nierówną dystrybucję. Wyraźne jest tutaj uprzywilejowanie menedżerów banków.

Depozytariusze, którzy powierzają swoje pieniądze, muszą zdawać sobie sprawę z tego, że bank nie będzie w stanie wypłacić wszystkich depozytów na jednoczesne żądanie. Jeżeli będą w tym samym czasie domagać się całkowitego zaspokojenia swoich uprawnień, to może to prowadzić do bankructwa banku. Strategia przenoszenia ryzyka nie jest najnowszym wynalazkiem menedżerów związanym wyłącznie z wprowadzeniem instrumentów pochodnych. Jest ona wpisana we współczesny model funkcjonowania banku. Depozytariusze, lokując swoje pieniądze i korzystając z usług bankowych, akceptują praktykę braku równowagi pomiędzy udzielanymi kredytami a depozytami. Stanowi ona dopuszczalny współcześnie sposób prowadzenia akcji kredytowej, który generuje zysk dla akcjonariuszy.

Możliwości realizacji strategii przenoszenia ryzyka przez menedżerów banku zwiększają pozakontraktowe warunki funkcjonowania współczesnego systemu bankowego. Depozytariusze zminimalizują ryzyko niewypłacalności banku wtedy, gdy powstrzymają się od nagłego i jednoczesnego zrywania lokat i likwidowania rachunków. Wierzyciele banku, którzy nabyli wystawione przez niego papiery wartościowe oparte na nieściągalnych długach, całkowicie utracą możliwość odzyskania kapitału, jeśli nie przystąpią do negocjacji i nie zrezygnują z części roszczeń. Fakt, że rynkowa wartość akcji banków odgrywa zasadniczą rolę w kapitalizacji całej giełdy nakłada na jej akcjonariuszy ponadprzeciętną odpowiedzialność. Ich decyzje inwestycyjne wywierają również wpływ na notowania spółek z innych branż. Korzystanie z systemu bankowego wymaga od jego klientów przestrzegania reguł gry.

Możliwości realizacji strategii przenoszenia ryzyka przez menedżerów banków stwarza przewaga kontraktowa nad kredytobiorcami. Konsumenci

i przedsiębiorcy ponoszą nie tylko pełną odpowiedzialność finansową za podjęte decyzje konsumpcyjne czy inwestycyjne. Przejmują ryzyko związane ze zmianą kursów walut czy cen na rynku. Na przykład część kredytobiorców w Polsce, którzy zakupili nieruchomości w okresie boomu na rynku mieszkaniowym, poniosła straty finansowe wywołane spadkiem ich cen na rynku i wzrostem kursu franka szwajcarskiego. Menedżerowie banków, dążąc do zmniejszenia ryzyka, mogli żądać od nich dodatkowych zabezpieczeń lub postawić ich kredyty w stan natychmiastowej wymagalności. Przykładem przeniesienia ryzyka walutowego były opcje oferowane polskim firmom, które zajmowały się eksportem jako antidotum na umacnianie się złotówki. Odwrócenie tendencji na rynku walutowym nie powstrzymało menedżerów banków przed egzekwowaniem zaciągniętych przez przedsiębiorców zobowiązań.

W strategii przenoszenia ryzyka menedżerowie banków mogą wykorzystywać zaangażowanie instytucji państwa w funkcje regulacyjne, szczególnie silne w sektorze finansowym. Tego typu ochrona nie jest dostępna, a przynajmniej nie w sposób ciągły, dla klas prywatnych właścicieli innych typów środków produkcji. Banki centralne redukują ryzyko utraty płynności finansowej przez banki komercyjne. Standardowo pełnią one funkcję kredytodawcy ostatniej instancji, który zapewnia krótkoterminową płynność instytucjom finansowym [Żywiecka 2011: 261]. Ich zadaniem nie jest natomiast wpływanie na dochodowość banków komercyjnych. Mateusz Machaj [2009: 288–290] zwraca uwagę, że w praktyce oddziaływanie na płynność, połączone z gwarancjami depozytów, zmienia zachowania menedżerów banków komercyjnych w zakresie dochodowości, dźwigni finansowej i długoterminowego inwestowania.

Dostęp do kapitału finansowego umożliwia im przeniesienie przynajmniej części ryzyka związanego z utratą płynności banku, którym zarządzają, na banki centralne. Menedżerowie banków komercyjnych mogą wykorzystywać również funkcję banków centralnych, tj. stabilizatora cen, która reguluje ich inflację i deflację. Jej wypełnienie wymaga regulacji krótkoterminowych stóp procentowych. Menedżerowie banków komercyjnych muszą dostosować do nich politykę kredytową, ale mogą wykazywać się w tym zakresie pewną nadwrażliwością. Spadek krótkoterminowych stóp procentowych dostarcza im uzasadnienia, zdejmując z nich część odpowiedzialności, dla prowadzenia agresywnej ekspansji kredytowej. Ich wzrost może natomiast skłaniać menedżerów do zaostrzenia polityki kredytowej, żądania od kredytobiorców zabezpieczeń wykraczających poza zagrożenia wynikające z bieżącej sytuacji.

Ostatni wielki kryzys na rynku kredytów hipotecznych pokazał, że banki centralne wykroczyły daleko poza funkcję kredytodawcy ostatniej szansy. Otwarcie wpłynęły na dochodowość wybranych instytucji finansowych,

dostarczając im płynności oraz wykupując toksyczne aktywa. Banki centralne zaczęły zarządzać ryzykiem związanym z reprodukcją prywatnej własności środków cyrkulacji finansowej.

Skala przeniesienia ryzyka przez menedżerów banków prywatnych wykracza poza dotychczasowe standardy. Ratowanie rynku finansowego (*bailout*) wymagało zaangażowania nie tylko banków centralnych, ale również ciał ustawodawczych i rządów. Interwencja rządowa musiała wyeliminować ryzyko niewypłacalności banków w wyniku braku możliwości zrefinansowania zadłużenia na rynku międzybankowym. Wprowadzono system gwarantowania depozytów, aby zapobiec wycofywaniu depozytów przez klientów. Wprowadzono zakaz kupna i sprzedaży w krótkim okresie, aby przeciwdziałać gwałtownemu spadkowi akcji banków. Przejęto niespłacone długi i dokapitalizowano wybrane banki. Zastosowano również klasyczny sposób zwiększania płynności finansowej poprzez obniżkę stóp procentowych [Nawrot 2009: 131]. Funkcje osłonowe instytucji państwa w tym zakresie świadczą o uprzywilejowaniu klasy prywatnych właścicieli środków cyrkulacji finansowej w stosunku do klas właścicieli ich pozostałych typów. Osobliwą cechą ich położenia w strukturze społecznej jest zwiększona możliwość redukcji ryzyka związanego z reprodukcją przedmiotów własności, które są ich źródłem dochodu.

W tym miejscu celowy jest pogłębiony komentarz. Opisywane trendy stanowią aspekt ważkich przemian warunkujących oblicze dzisiejszego kapitalizmu, toteż nie dziwota, że doczekały się one – zwłaszcza po ewidentnie związanym z nimi kryzysie finansowym – wielu interesujących analiz, wykraczających poza jałową neoklasyczną i neoliberalną ortodoksję. Zgodnie z główną tezą jednego z takich badaczy, Paulo L. dos Santosa, współczesna bankowość koncentruje się z jednej strony na wzajemnie korzystnych powiązaniach z korporacjami, opartych przede wszystkim na usługach bankowości inwestycyjnej. Warto dodać, że ta analiza bierze pod uwagę przede wszystkim kapitalizm amerykański, czyli jego wydanie dla akcjonariuszy; jak wspomniano, w odmianie dla interesariuszy niektóre zależności prezentują się odmiennie. Jednocześnie banki rozwinęły historycznie nowe, eksploatujące sposoby czerpania zysków z dochodów klientów indywidualnych/ /pracowników. Sposoby te rozwijały się w sprzyjającym klimacie politycznym, powstałym po osłabieniu ruchu pracowniczego i związków zawodowych, w którym zapewnianie niezbędnych dóbr i usług w dużym stopniu zostało sprywatyzowane i/ lub utowarowione, skomercjalizowane: edukacja, budownictwo mieszkaniowe, dostęp do usług zdrowotnych (o polityce państwa sprzyjającej finansowej liberalizacji i prywatyzacji usług społecznych zob. Santos 2009: 184, 185). To sprawia, że ze strony jednostek narasta konieczność zwiększania dostępu do pieniądza, aby sfinansować bieżącą

i przyszlą konsumpcję. W obliczu stagnacji płac realnych i rosnących nierówności dochodowych, wchodzenie pracowników na rynki finansowe staje się integralnym elementem elementarnej reprodukcji siły roboczej. W przeciwieństwie do związków, jakie łączą banki z korporacjami, działalność nastawiona na usługi indywidualne odznacza się społeczną nierównością między bankiem, który poszukuje sposobów maksymalizacji zysków, a jednostką szukającą możliwości zabezpieczenia przyszłej konsumpcji. Te relacje można rozumieć jako mające cechy eksploatacyjne [Santos 2009: 182, 183].

Zmiany w bankowości ostatnich 30 lat były przedmiotem różnych badań [zob. np.: Allen, Santomero 1997, 2001; Leyshon, Thrift 1999; Erturk, Solari 2007; Lapavitsas, Santos 2008; Santos 2009: 183]. Ogólne wnioski są jasne. Zmniejszyło się znaczenie dochodów bankowych uzyskiwanych ze wzrostu stóp procentowych. Gospodarstwa domowe zmniejszyły wielkość swoich depozytów bankowych, lokując zasoby finansowe w różnych funduszach inwestycyjnych. Przy tym znacząco zmalała rola pożyczek udzielanych firmom. Banki odpowiedziały na to, zapewniając sobie wpływy z różnych nowych opłat bankowych, prowizji i innych operacji opartych na zapośredniczeniu transakcji finansowych. Polegało to na ułatwianiu uczestnictwa na rynkach finansowych poprzez bankowe usługi inwestycyjne dla korporacji, usługi maklerskie, zarządzanie funduszami powierniczymi, inwestycyjnymi, emerytalnymi i ubezpieczeniowymi dla inwestorów detalicznych. Jednocześnie banki zwiększyły zakres kredytów hipotecznych i konsumpcyjnych udzielanych ludności. Trendy te można obserwować na podstawie danych z poziomu makro dla rozwiniętych gospodarek [Santos 2009: 183].

Zdaniem Santosa kredyty i pożyczki dla klientów indywidualnych noszą cechy eksploatacji. Eksploatacyjny charakter pożyczania jednostkom warunkują co najmniej dwa czynniki. Po pierwsze, relacja jest wysoce nierówna. Z jednej strony mamy specjalistów od zarządzania przepływami finansowymi, nastawionych na maksymalizację zysków. Z drugiej, przeciętnych pracowników próbujących zabezpieczyć dostęp do konsumpcji. Stopy procentowe często przewyższają o 10% do 20% stopy bazowe. (Na przykład HSBC wygenerował 42,8% zysków z oprocentowania pożyczek dla klientów indywidualnych i związanych z nimi prowizji, lokując w tę działalność jedynie 29,4% swoich całkowitych aktywów).

Po trzecie, zasięg eksploatacji poprzez pożyczanie jednostkom wzrósł w ostatnich dwóch dekadach. Prywatyzacja ubezpieczeń i usług publicznych zmusiła jednostki do zadłużania się, transferowania coraz większej części swoich dochodów do banków i innych przedsiębiorstw finansowych. Najbardziej oczywistym przykładem jest sektor budownictwa mieszkaniowego, gdzie synonimem zapewnienia mieszkań klasie robotniczej i najuboższym stało się ułatwienie dostępu do prywatnej własności poprzez rozwój

rynku kredytów hipotecznych i ich sekurytyzację. Jest widoczne, że poprzez pożyczki i nowe usługi banki skierowały się w stronę prywatnych dochodów jako źródła własnych [Santos 2009: 191-193].

Klasowe implikacje tych procesów są zdaniem cytowanego badacza głębokie. Z jednej strony mamy menedżerów korporacyjnych i banki inwestycyjne osadzone w społeczno-biznesowych sieciach powiązań z kapitalistycznymi inwestorami i menedżerami, profesjonalnie realizującymi cel maksymalizacji zysku. Z drugiej strony mamy zatomizowanych oszczędzających ciułaczy, których zaangażowanie w rynki kapitałowe ma na celu zapewnienie sobie dostępu do konsumpcji, zabezpieczenia emerytalnego, edukacji dzieci oraz związanej z tym konieczności spłacania zadłużenia. Jak zatem widać, uzależnienie właścicieli siły roboczej, bo bez ryzyka omyłki można zaryzykować tezę, że o te klasy tu głównie chodzi, od mechanizmów, jakie inni badacze określają jako „finansowe wywłaszczenie, ekspropriację” – ma cechy wielce pożądanego przez jego beneficjentów sprzężenia zwrotnego. Im silniej jednostki angażują się na rynku kredytów przeznaczanych na cele reprodukcji siły roboczej, tym bardziej ich zależność i tym samym podatność na owe nowe formy wyzysku pogłębia się.

Sam Ashman jako jeden z badaczy rozwijających wspomnianą wyżej koncepcję komentuje ją następująco:

Ekonomia heterodoksyjna podejmuje temat współczesnych praktyk bankowo-finansowych w kontekście marksistowskiej ekonomii politycznej, rozwija przy tym pojęcie finansjalizacji i dowodzi, że jednym z głównych źródeł zysków bankowych jest pogłębiające się oparcie działalności bankowej na dochodach indywidualnych gospodarstw domowych, co z kolei prowadzi do zjawiska finansowego przywłaszczania, czy inaczej, czerpania przez banki dodatkowych zysków w sferze cyrkulacji [Ashman 2009: 103].

W związku z tym, rozwija dalej wątek Ashman:

(...) finanse, finansjalizacja i indywidualizacja relacji finansowych stanowią centralną kwestię dyskutowaną przez heterodoksyjnych ekonomistów. Podejmowane przez nich problemy dotyczą tego, w jaki sposób zmienia się rynek bankowo-finansowy, jego stosunek do akumulacji kapitału i skutki, jakie niesie dla systemu jako całości. Termin finansjalizacji często jest stosowany w dosyć luźny sposób na oznaczenie ogólnego rozpowszechniania się rynków i instytucji finansowych od czasu rozwiązania porozumienia z Bretton Woods, w tym chodzi o wzrost dochodów uzyskiwanych z finansowych inwestycji, niefinansowe przedsiębiorstwa dywersyfikujące źródła zysków i generujące wyższe zyski z działalności finansowej, rosnące zadłużenie gospodarstw domowych, znaczenie inwestorów instytucjonalnych i w szczególności funduszy emerytalnych, rozwój instrumentów finansowych łączących kapitał fikcyjny z produktywnym inwestowaniem (...). W sumie, finansjalizacja, że posłużymy się dalej tym domi-

nującym przekładem, nie zważając na jego kulawość, oznacza integrację coraz większej liczby podmiotów w system finansowy – kapitał produkcyjny i handlowy, ale także robotnicze gospodarstwa domowe – wskazując tym samym na redystrybucję wartości dodatkowej z produkcji i handlu na korzyść kapitału finansowego. Głównym celem ekonomii heterodoksyjnej jest wyjaśnienie natury ostatnich zmian na rynkach finansowych w kontekście obecnego kryzysu [Ashman 2009: 105].

Kluczową cechą finansjalizacji czy ufinansowania¹⁴ jest jej oparcie na indywidualnych usługach bankowo-finansowych, co z kolei stanowi podstawę procesów wykorzystywania klientów indywidualnych przez współczesne instytucje finansowe. Te ostatnie czerpią coraz wyższe zyski z oprocentowania kredytów hipotecznych, kart kredytowych, różnorodnych opłat bankowych. Można powiedzieć, że we współczesnym systemie finansowym mamy do czynienia z nowymi zjawiskami wyzysku. Na ich określenie badacze heterodoksyjni ukuli termin przywłaszczenia finansowego (*financial expropriation*). Oznacza on czerpanie zysków przez instytucje finansowe z indywidualnych dochodów pracowników w sferze cyrkulacji. Badacze posługują się tym terminem, aby podkreślić różnicę między przywłaszczeniem finansowym a tradycyjnie rozumianym wyzyskiem w sektorze produkcji. Mianowicie, przywłaszczenie finansowe dotyczy przepływów nie nowej, ale już istniejącej wartości dodatkowej. Mimo to ma aspekty wyzyskiwania pracowników, najlepiej daje się ująć jako wyzysk wtórny w odróżnieniu od wyzysku pierwotnego, jaki zachodzi jedynie w sferze produkcji. Operacje finansowe są nieodłącznym elementem reprodukcji siły roboczej klasy robotniczej i pracowniczej i nie można ich oddzielić od ogólnych przekształceń, jakim podlega współczesny system finansowy. Możliwości przywłaszczania części dochodów klas realnych pracowników najemnych, jak też ich rozszerzania, są ściśle uwarunkowane takimi zjawiskami, jak:

ograniczenie budownictwa społecznego i nacisk na indywidualną zaradność w tym zakresie, co sprawia, że kredyt hipoteczny staje się koniecznością życiową; stagnacja płac realnych, która stworzyła popyt na pożyczanie, aby utrzymać dotychczasowy standard życia bądź uniknąć jego obniżenia; obniżenie wartości państwowych emerytur i wzrost funduszy prywatnych w tym obszarze; wprowadzenie pożyczek i kredytów na edukację, w tym zwłaszcza na uzyskanie wyższego wykształcenia [Ashman 2009: 107].

Ekonomia heterodoksyjna i jej ustalenia prowokują do stawiania następujących pytań:

¹⁴ Poprzedni termin jest prostą kalką przekładową, brzmiącą nieporadnie po polsku, choć zapewne z lenistwa, przyjmowaną jako standardowy przekład w naszym kraju.

W jakim stopniu badaczom udało się wykorzystać pojęcie finansowego przywłaszczenia w kontekście rozwijania pojęcia finansjalizacji i czy takie pojęcie, jak przywłaszczenie jest odpowiednie w analizach procesów cyrkulacji kapitału finansowego? A jeśli przyjmiemy, że przywłaszczenie pracy dodatkowej zachodzi poprzez czerpanie zysków z oprocentowania, to należy jeszcze odpowiedzieć na kolejne pytanie: w jaki sposób wiąże się to z kryzysem finansowym? (Odpowiedź wskazująca na ekspansję ryzyka związanego z pożyczaniem może być niewystarczająca). Inne pytania wymagające odpowiedzi to: Jaki jest związek finansjalizacji z akumulacją kapitału? I wreszcie, w jakim sensie kredyt i zarabianie na pożyczkach ma charakter fikcyjny? [Ashman 2009: 107].

Pojęcie „fikcyjny” należy rozumieć właściwie, odnosi się ono naturalnie do marksowskiego pojęcia kapitału fikcyjnego jako stanowiącego papierowe odbicie pewnych realnych procesów w gospodarce. Kapitał ucieleśniony w papierach wartościowych, takich jak akcje czy obligacje, nazywa się kapitałem fikcyjnym, który to termin oddaje pewne osobliwości stosunków własności, w jakie wchodzi jego posiadacze. Podobnie jak kapitalistyczny kredytobiorca lub bankier również właściciel akcji ma możliwość ekonomicznego korzystania z cudzych kapitałów, z cudzej własności, występowania jako jej faktyczny współwłaściciel. Akcja daje bowiem prawo do udziału w zyskach przedsiębiorstwa akcyjnego (dywidendy) wykorzystującego produkcyjnie ogromne nieraz masy prywatnych kapitałów oraz oszczędności (angażowanych w korporacji nie tylko za pośrednictwem emisji akcji, ale kredytów udzielanych przez banki i inne instytucje finansowe). Wielcy akcjonariusze oraz wyżsi menedżerowie mają jednak możliwości wkraczania w pewne dodatkowe stosunki własnościowe. W odróżnieniu od wierzyciela, który może wycofać wypożyczony przez siebie kapitał, np. wkład bankowy, akcjonariusz czyniący swój kapitał pieniężny częścią scentralizowanego, zrzeszonego kapitału danej korporacji nie może go wycofać. Zbywalne są natomiast należące doń akcje. Akcje i inne papiery wartościowe są przedmiotem transakcji kupna i sprzedaży na giełdzie (lub poza nią) odbywających się względnie niezależnie od cyrkulacji i reprodukcji kapitału rzeczywistego. Wartość rynkowa kapitału fikcyjnego może się zmieniać niezależnie od wartości reprezentowanego przez ten rzeczywisty, funkcjonującego w przedsiębiorstwach kapitału. W szczególności kurs akcji może być podwyższany lub obniżany sztucznie, stwarzając przesłanki osiągnięcia zysku manipulacyjnego. Aby wywrzeć wpływ na kurs akcji, trzeba naturalnie operować dużymi masami kapitału pieniężnego i/lub akcyjnego – rzucając na rynek dużą liczbę akcji, co z reguły prowadzi do obniżki ich kursu, na czym naturalnie też można zarobić dzięki tzw. krótkiej sprzedaży, tzn. grze na zniżkę, lub nabywając duży pakiet akcji danej korporacji, co podnosi jej wycenę giełdową. Do grona typowych „przyswoicieli” tego ro-

dzaju zysków nie należy naturalnie drobny akcjonariusz; przeciwnie, ponosi on zwykle straty w wyniku wahań kursu akcji związanych z manipulacją oraz *insider trading*. Ten ostatni stosunek własności kapitału fikcyjnego jest dostępny przede wszystkim przedstawicielom megaklasy kierowniczej wykorzystujących do handlu akcjami swoją unikalną znajomość wewnętrznych spraw firmy.

SPOSOBY REDUKCJI RYZYKA W ŚWIADOMOŚCI KREDYTOBIORCÓW HIPOTECZNYCH

Kredytobiorcy hipoteczni tworzą specyficzną grupę społeczną. Jej granicę charakteryzuje różny stopień otwarcia. Zakres jej przenikalności wyznacza wartość wskaźnika LTV (*loan to value*), mierzona stosunkiem kwoty kredytu do wartości nieruchomości stanowiącej jego zabezpieczenie. Gdy jego wartość przekracza 100%, oznacza to, że nabywcy nieruchomości mogą otrzymać kredyt w wysokości przewyższającej wartość nieruchomości. W ten sposób grupa kredytobiorców otwiera się na nabywców, którzy nie mają w ogóle wkładu własnego. Wraz ze spadkiem wartości tego wskaźnika staje się ona zbiorowością coraz bardziej zamkniętą. Cechą tej grupy jest z reguły długoletnia partycypacja członków związana z okresem spłaty kredytu. Jego zaciągnięcie wpisuje się trwale w cykl życia jednostek ludzkich.

Obiektywny pomiar ryzyka związanego z zaciąganiem i spłatą kredytu opiera się na wskaźnikach ekonomicznych, takich jak np. wysokość i zmienność stóp procentowych, wysokość marży kredytowej, kursy walut w przypadku kredytów, które nie są zaciągane w złotych, czy poziom inflacji pieniądza. Istnieją również subiektywne sposoby oceny ryzyka przez samych kredytobiorców. Nie pokrywają się one z jego obiektywnym pomiarem. Kredytobiorcy w swojej świadomości mogą tworzyć różne obrazy rzeczywistego czy domniemanego zagrożenia. Są one odbiciem stanu ich wyobrażeń, uprzedzeń, stereotypów i przesądów na temat funkcjonowania rynku. Wynikają one z poziomu edukacji danej jednostki, jej sposobu zarobkowania, położenia własnościowego, doświadczenia zawodowego czy wieku. Mimo że często sądy te nie pokrywają się z wiedzą ekspertów, którzy traktują je jako irracjonalne, to jednak wywierają wpływ na podejmowane decyzje konsumenckie. Subiektywne sposoby oceny ryzyka pozwalają kre-

dytobiorcom wypracować sposoby jego redukcji. Można postawić tezę, że to one w większym stopniu niż wskaźniki obiektywne kształtują decyzje o zaciągnięciu długoletnich zobowiązań kredytowych.

8.1. Pozycja kredytobiorców w strukturze społecznej

Potencjalnych nabywców nieruchomości różnicuje posiadana przez nich zdolność kredytowa. Jest ona przedmiotem oceny urzędników bankowych. Na jej podstawie decydują oni o przyznaniu kredytu w określonej wysokości lub odmowie. Ekonomiczno-socjologiczna teoria własności Stanisława Kozyra-Kowalskiego umożliwia identyfikację dwóch podstawowych źródeł zdolności kredytowej klientów banków. Pierwsze z nich to własność siły roboczej, drugie to prywatna własność środków produkcji. Są one zasadniczymi czynnikami wyznaczającymi wysokość dochodów potencjalnych kredytobiorców. Można wyróżnić dwa podstawowe typy kredytobiorców: o niskiej i wysokiej zdolności kredytowej.

1. Kredytobiorcy o niskiej zdolności kredytowej. Jej podstawowym źródłem jest własność siły roboczej o wartości rynkowej oscylującej wokół poziomu przeciętnego wynagrodzenia pracowników najemnych. Oznacza to, że nie są oni w stanie wygenerować wystarczających oszczędności na zakup nieruchomości w budżecie gospodarstwa domowego, do którego należą. Na rynku kredytowym są oni klientami całkowicie lub w znacznej mierze pozbawionymi wkładu własnego, który mogą przeznaczyć na ten cel. Nie mogą ubiegać się o kredyt hipoteczny w dowolnie przez siebie wybranym momencie. Zmuszeni są łapać okazje powstające w przypadku rozluźnienia polityki kredytowej przez menedżerów banków. Wymaganie wkładu własnego w określonej wysokości stanowi natomiast oznakę zaostrzenia kryteriów przyznawania kredytów hipotecznych. W tej sytuacji klienci, którzy nie uzyskują wsparcia finansowego ze strony rodziny lub z innych źródeł są wykluczeni z tego rynku.

Dla tego typu nabywców nieruchomości zaciągnięcie kredytu staje się nadrzędnym czynnikiem kształtującym proces reprodukcji siły roboczej, która jest dla nich jedynym źródłem utrzymania. Konieczność regularnej spłaty rat wyznacza sposób zarządzania budżetem domowym. Dla urzędników bankowych jest ona ważnym kryterium oceny rzetelności klienta. Przerwanie ciągłości zatrudnienia czy uzyskiwanie nieregularnego dochodu stanowi przeszkodę w wywiązywaniu się klienta ze zobowiązań wobec banku. Każdy wzrost oprocentowania czy kursu obcej waluty, w której kredyt został zaciągnięty, stwarza bezpośrednie zagrożenie dla kondycji ekonomicznej kredytobiorców o niskiej zdolności kredytowej.

Wraz ze wzrostem dochodów właściciela siły roboczej ponad wartość przeciętnego wynagrodzenia *ceteris paribus*, wzrasta jego zdolność kredytowa i poszerza się margines bezpieczeństwa ekonomicznego gospodarstwa domowego, do którego należy. To czy będzie to trwała tendencja zależy od wielu czynników, takich jak utrzymanie stanowiska pracy, dalszy awans w zatrudniającej go organizacji czy stan zdrowia.

Do kredytobiorców o niskiej zdolności kredytowej można zaliczyć większość pracowników najemnych, emerytów, rencistów, osoby poszukujące pracy. Niską zdolność kredytową zbliżoną do pracowników najemnych wykazuje wiele osób fizycznych prowadzących tzw. indywidualną działalność gospodarczą. W Polsce stanowią oni około 3/4 wszystkich przedsiębiorców. Do prowadzenia takiej działalności nie wymaga się minimalnego wkładu kapitałowego. Na jej rozpoczęcie mogą decydować się właściciele siły roboczej, którzy nie znajdują zatrudnienia w organizacjach produkcyjnych i pozaprodukcyjnych. Nie wszystkich z nich prowadzi ona do uzyskania trwałej pozycji w systemie prywatnej własności środków produkcji.

2. Kredytobiorcy o wysokiej zdolności kredytowej. Jej zasadniczym źródłem jest prywatna własność środków produkcji. Umożliwia ona uzyskiwanie dochodów znacznie przewyższających wartość przeciętnego wynagrodzenia pracowników najemnych. Wysoka zdolność kredytowa przysługuje również formalnym pracownikom najemnym, którzy przekształcają dochody uzyskiwane z pracy w kapitał pieniężny. Jest on środkiem, który mogą oni inwestować w takie przedmioty własności, jak różnego typu środki produkcji i dobra konsumpcji luksusowej trwałego użytkowania. W odróżnieniu od oszczędności, które są dodatkiem do wynagrodzenia, prywatna własność kapitału może trwale zastąpić źródło dochodu, jakim jest własna siła robocza. Tego typu właściwość przysługuje jedynie tym dochodom z tytułu zatrudnienia, które znacznie przekraczają wysokość przeciętnego wynagrodzenia pracowniczego.

Kredytobiorcy o wysokiej zdolności kredytowej mogą traktować nabywanie nieruchomości jako inwestycję alternatywną w stosunku do produkcyjnych. W pewnych okresach może ona przynieść większy zwrot kapitałowy niż środki produkcji materialnej i intelektualnej. Dla kredytobiorców o niskiej zdolności kredytowej zakup nieruchomości jest natomiast zaspokojeniem zasadniczej potrzeby życiowej, a nie rodzajem inwestycji. Wzrost cen na rynku mieszkaniowym zwiększa, na ogół krótkookresowo, zabezpieczenie zaciągniętych przez nich zobowiązań kredytowych.

Kredytobiorcy o wysokiej zdolności kredytowej posiadają wkład własny, jeśli jest on wymagany przez menedżerów banków. Są w stanie wykazać wystarczająco wysokie dochody, aby pozytywnie przejść weryfikację i spełnić formalne warunki stawiane przez kredytodawcę. Ich przyszłe dochody

mogą umożliwić wcześniejszą spłatę części kredytu. Zwiększa się ich siła przetargowa w negocjacjach z urzędnikami bankowymi. Ich wysoka zdolność kredytowa czyni z nich pożądanymi i cennymi klientami, których można kusić szerszym zakresem ofertowym niż innych konsumentów. Dzięki temu tego typu kredytobiorcy są w stanie wynegocjować korzystniejsze warunki umowy niż inni nabywcy nieruchomości korzystający z tego sposobu finansowania. Przede wszystkim uzyskują dostęp do kredytu w dowolnie przez siebie wybranym momencie. Nie muszą czekać na rozluźnienie kryteriów jego przyznawania. Mogą wykorzystać nadzwyczajne okazje, jak i spadek koniunktury i obniżkę cen na rynku nieruchomości. Posiadając wkład własny, kształtują w określonym zakresie strukturę swojego zobowiązania kredytowego. Kredyt pozwala im uniknąć „zamrażania” całej gotówki w tego typu transakcjach.

W przypadku kredytobiorców o wysokiej zdolności kredytowej zarządzanie budżetem gospodarstwa domowego jest integralną częścią procesu reprodukcji prywatnej własności kapitału. Można do nich zaliczyć właścicieli przedsiębiorstw, menedżerów, specjalistów, wysokich urzędników, których zyski i wynagrodzenia wielokrotnie przekraczają przeciętną wielkość płacy pracowniczej.

8.2. Strategie i efekty redukujące poczucie ryzyka w świadomości kredytobiorców hipotecznych

Ryzykiem kredytowym można ogólnie określić czasowe lub trwałe zagrożenie utraty zdolności do terminowej regulacji zaciągniętych zobowiązań finansowych. Może ono wystąpić na różnych etapach cyklu życia kredytu. Redukcja odczuwanego przez kredytobiorcę ryzyka w fazie podejmowania decyzji jest warunkiem zawarcia umowy. Wykorzystuje on również efekty stwarzające mu subiektywne poczucie bezpieczeństwa przy spłacie kredytu.

W celu badania sposobów redukcji ryzyka kredytowego stosowanych przez nabywców nieruchomości wykorzystano własne badania jakościowe oparte na wywiadach swobodnych – z kredytobiorcami hipotecznymi – z listą poszukiwanych informacji [Lutyński 1968, 1994; Konecki 2000]. Została ona wyznaczona na podstawie wcześniejszych obserwacji i wiedzy badacza, które pozwoliły ustalić ogólny zakres przedmiotu badań obejmujący, ogólnie rzecz ujmując, takie kwestie, jak: przyczyny i sposoby podejmowania decyzji o zaciągnięciu kredytu hipotecznego, relacje bank–klient, spłata rat kredytowych a sposób życia respondentów, świadomość zagrożeń związanych z zaciągnięciem zobowiązań kredytowych, ocena skutków podjęcia

decyzji kredytowej przez respondenta. Badania przeprowadzono w maju 2014 roku w ramach ćwiczeń terenowych ze studentami w Instytucie Socjologii UAM w Poznaniu. Dobór, jak i liczebność próby, nie pozwoliły na uzyskanie reprezentacji statystycznej populacji kredytobiorców hipotecznych w Polsce.

Badaniem objęto 20 respondentów, którzy zaciągnęli kredyty hipoteczne na zakup nieruchomości w złotych i walutach obcych. W próbie znalazło się 10 kobiet i 10 mężczyzn. W przedziale wiekowym 20–30 lat mieściło się 6 badanych, w przedziale 31–40 lat – 8 respondentów, przedział 41–50 lat objął 5 osób, jeden respondent przekroczył próg wiekowy 50 lat. Wyższe wykształcenie miało 15 spośród badanych, pozostała część – średnie. Kredyty były zaciągane na zakup nieruchomości w: Poznaniu – 10, Brześciu Kujawskim – 2, po jednym w Warszawie, Kutnie, Koninie, Opalenicy, Swarzędzu, Kwilczu, Chomędicach, Błażewie.

Kredyt hipoteczny w złotych zaciągnęło 13 respondentów, 4 – we frankach szwajcarskich, 2 – w euro, 1 – w dolarach amerykańskich. Najniższa wartość zaciągniętego kredytu w przeliczeniu na złote wyniosła 45 000, zaś najwyższa osiągnęła wartość 400 000. Średnia wartość kredytu hipotecznego w badanej próbie wyniosła 166 050 zł. Respondenci deklarowali, że zaciągnięte kredyty umożliwiły pokrycie od 25% do 110% kosztów zakupu mieszkania lub budowy domu. Średnia wartość kredytu w cenie nieruchomości wyniosła 80%.

Najwięcej kredytów hipotecznych w badanej próbie, tj. 13, zostało zaciągniętych na okres 30 lat. W dwóch przypadkach wyniósł on 20 lat, zaś w pozostałych pojedynczych przypadkach okres spłaty to: 8, 10, 15, 28, 35 lat. Kredytobiorcy zaciągali kredyty w następujących bankach: PKO BP – 5, Pekao SA – 3, BZ WBK – 2, Getin Nobel Bank – 2, banki spółdzielcze – 2, Bank Millennium – 1, BPH – 1, Raiffeisen Bank – 1, ING Bank Śląski – 1, Nordea – 1, Multibank – 1.

Dotychczasowy okres spłaty kredytów mieścił się w przedziale od 9 lat do 1 roku (liczone od 2014 roku, w którym przeprowadzono badania). W 2005 roku kredyt hipoteczny zaciągnęło 4 respondentów, w 2006 – 1, w 2007 – 2, w 2009 – 2, w 2010 – 2, w 2011 – 2, w 2012 – 3, w 2013 – 4. Na zakup mieszkania kredyt hipoteczny zaciągnęło 15 respondentów, pozostali na kupno lub budowę domu. W 16 przypadkach uzyskano informację o miesięcznym dochodzie gospodarstw domowych respondentów obejmującym wszystkie wpływy. Deklarowany dochód mieścił się w przedziale od 3000 do 11 000 zł. Średni dochód gospodarstwa w badanej próbie osiągnął wartość 5669 zł.

W 18 przypadkach uzyskano informację o wysokości spłacanych rat kredytowych. Najniższa deklarowana wartość rat mieściła się w przedziale od

350 do 1600 zł. Z kolei najwyższa wysokość rat obejmowała przedział od 375 do 1950 zł.

Wywiady przeprowadzono w miejscu zamieszkania respondentów, co zapewniało im izolację od czynników zewnętrznych, które mogłyby zakłócać ich przebieg. Indywidualny charakter badań chronił ich uczestników przed bezpośrednim wpływem grupowym. Gwarancja anonimowości i zapewnienie o naukowym celu badań sprzyjały szczerości udzielanych odpowiedzi. Wywiad swobodny zapewniał respondentom możliwość udzielania nieskrępowanych, pogłębionych wypowiedzi o różnym stopniu zabarwienia emocjonalnego, wyrażanych ich własnym językiem, a nie dostosowanych do narzuconych przez badającego kategorii. Badania były nakierowane na rozumienie respondentów i uzyskanie odpowiedzi „dlaczego?”. Skupiały się na zdobyciu pogłębionych informacji, wiedzy, relacji z przeżytych przez badanych doświadczeń, poznaniu ich sposobów myślenia o rzeczywistości (zob. załącznik na s. 223).

Uzyskane wyniki umożliwiają wyodrębnienie kilku zasadniczych mechanizmów redukcji ryzyka stosowanych przez badanych kredytobiorców:

1. *Strategia naśladownictwa*

Kredytobiorca w swoich decyzjach kieruje się zachowaniami osób, które już zaciągnęły kredyty. Stają się one dla niego podstawowym źródłem wiedzy. Ich opinie są dla niego miarodajne. Stanowią one jego bliskie otoczenie: krąg rodzinny, towarzyski, sąsiedzki. Naśladująca je jednostka wybiera ten sam bank i ofertę kredytową. Ten rodzaj strategii ilustruje następująca wypowiedź respondenta:

...duży wpływ na naszą decyzję miała bliska znajoma, która wzięła podobny kredyt w tym samym banku i miała podobne warunki (wywiad nr 20).

Inna z badanych osób przyznaje:

Rozmawiałam z siostrą, która też ma kredyt hipoteczny, i ze znajomymi, którzy zdecydowali się lub musieli się zdecydować na tę formę zakupu mieszkania (wywiad nr 3).

Naśladownictwo w odczuciu respondentów do pewnego stopnia kompensuje ich braki wiedzy i kompetencji. Przygotowuje ich do negocjacji z urzędnikami banku:

Pomogło mi doświadczenie ludzi z rodziny, którzy zaciągnęli kredyty w różnych bankach, ich cenne rady i uwagi na temat całej procedury (wywiad nr 4).

Dla kredytobiorców stosujących strategię naśladownictwa zasadniczego znaczenia nabiera doświadczenie osób, które już nabyły nieruchomości:

Rozmawiałam dużo z siostrą mojego męża. Ona sama była świeżo po zakupie mieszkania, więc dla mnie było to cenne źródło informacji (wywiad nr 15).

Znajomość z osobami, które już zaciągnęły kredyt, dla konsumentów stosujących strategię naśladownictwa jest szczególnie wartościowa. W ich odczuciu stanowi ona wygodny, nie wymagający szerokiej wiedzy finansowej, sposób weryfikacji rzetelności oferty kredytowej banku. Kredytobiorcy należący do bliskiego otoczenia są dla nich szczególnie wiarygodni ze względu na swoją bezinteresowność. Tym różnią się od profesjonalnych doradców, dla których udzielanie informacji stanowi działalność zarobkową. Ich rzeczywistych intencji nie można być do końca pewnym:

...wiadomo, że oni to wszystko będą chwalić i zachęcać, bo przecież na tym polega ich praca (wywiad nr 14).

Naśladownictwo redukuje poczucie ryzyka potencjalnych kredytobiorców. Przykład bliskich osób ułatwia im podjęcie ostatecznej decyzji. Dodatkowo uruchomiony zostaje mechanizm porównywania się z innymi, który motywuje do zaciągnięcia kredytu:

... mieliśmy przykłady w rodzinie, oni dawali jakoś radę; stwierdziliśmy, że czemu my byśmy mieli sobie nie poradzić (wywiad nr 14).

Redukcja odczuwanego ryzyka poprzez naśladownictwo polega na wykorzystaniu potocznej świadomości społecznej. Według Stanisława Kozyra-Kowalskiego [2001] obejmuje ona wyobrażenia i idee, które wyrażają doświadczenie życiowe i przez takie doświadczenie są sprawdzane. Świadomość potoczna jest przedmiotem wpływu, a nawet manipulacji ze strony profesjonalnych wytwórców świadomości społecznej. Zawiera ona elementy wiedzy naukowej, ale nie jest wolna od przesądów, stereotypów i zwykłej niewiedzy. Świadomość potoczna dostarcza uzasadnień dla decyzji podejmowanych przez kredytobiorców stosujących strategię naśladownictwa. Jest zasobem wiedzy o praktycznych sposobach działania. Dzięki niej uzyskują oni orientację rynkową. Dowiadują się, jakie problemy mogą napotkać podczas ubiegania się o kredyt, jak przebiega procedura jego przyznania, jakie kruczki prawne stosuje się w umowach kredytowych, jak zachowują się pracownicy banku. Mogą zwiększyć efektywność swoich działań praktycznych związanych z załatwianiem formalności, czerpiąc z doświadczeń poprzedników.

Potoczna świadomość społeczna niesie ze sobą zagrożenia. Może wywołać efekt „owczego pędu” na rynku kredytów hipotecznych, wtedy gdy konsumenci wzajemnie wzmacniają swoje przekonanie o niezmienności bieżą-

cych warunków rynkowych, np. panujące kilka lat temu przekonanie o tym, że kurs franka szwajcarskiego zawsze będzie się utrzymywał na niskim poziomie. Dominujące wyobrażenia uczestników rynku mogą zmniejszać poczucie odpowiedzialności indywidualnej za zaciągnięte zobowiązania kredytowe. Oczekują oni korzystnych dla siebie rozwiązań instytucjonalnych, skoro inni napotykają podobne problemy. Odwoływanie się do potocznej świadomości społecznej może prowadzić kredytobiorców do samooszukiwania się. Przyjmują oni nierealistyczne wizje dotyczące bliskiej i dalszej przyszłości. Na przykład wzrost cen na rynku nieruchomości wydaje im się trwałą tendencją, nie zauważają jednak, że to oni stanowią jego główną siłę napędową.

2. Strategia profesjonalizacji

Kredytobiorca kieruje się opiniami i wskazówkami doradców, dla których tego typu czynności stanowią źródło zarobku. Są oni dla niego bardziej wiarygodni niż inne osoby zaciągające kredyty hipoteczne:

Oczywiście na samym początku sami z żoną orientowaliśmy się, jak wygląda sytuacja po zaciągnięciu kredytu hipotecznego. Również pytaliśmy naszych znajomych, którzy już taki kredyt posiadają. Ostatecznie zdecydowaliśmy się na pomoc fachowca, czyli doradcy, ponieważ zna się na tym temacie (wywiad nr 8).

Doradcy stają się ich przewodnikami rynkowymi, dostarczając wiedzy i informacji o funkcjonowaniu rynku kredytowego:

Znaleźliśmy kobietę, która jest doradcą finansowym. Poszliśmy do niej, powiedzieliśmy, że chcielibyśmy kredyt, chcemy kupić nieruchomość. Dalsze postępowanie polegało na tym, że jeździliśmy do niej, ona pokazywała nam oferty banków, mówiła co i jak, mówiła, która marża jest niższa, który bank ma dobrą opinię, i w zasadzie ze wszystkim polegaliśmy na niej (wywiad nr 9).

Kredytobiorcy mogą również wykorzystać kompleksowość świadczeń oferowanych na rynku nieruchomości:

Pewnego rodzaju pomoc oferował także pośrednik obrotu nieruchomościami, który skontaktował mnie z profesjonalnym doradcą kredytowym, a on przedstawił symulację kosztów kredytu w kilku bankach (wywiad nr 12).

Podstawą redukcji ryzyka jest w tym przypadku profesjonalna świadomość społeczna. Jest ona wytwarzana przez ludzi dysponujących patentem wykształcenia sankcjonowanym prawnie i uznawanym społecznie. Często stwarza on możliwość zamknięcia danej grupy zawodowej. Posiadanie wyspecjalizowanej wiedzy, dostęp do informacji i gromadzenie ich stwarza im

możliwość monopolizacji szans zarobkowych. Wysoka pozycja nauki i naukowych sposobów poznania rzeczywistości w hierarchii wartości społecznych przyciąga do nich klientów. Wykorzystanie ich wiedzy wymaga jednak poniesienia dodatkowych kosztów przez kredytobiorców. Ich niska zdolność kredytowa, zwłaszcza w przypadku gdy nie posiadają żadnego wkładu własnego, może skłaniać ich do wykorzystania strategii naśladownictwa niż profesjonalizacji. Nawet najbardziej fachowa pomoc nie jest w stanie zmienić restrykcyjnej polityki kredytowej banków. Muszą oni wyczekiwać na okresy, w których stawiane im wymagania są mniejsze, dzięki czemu mogą stać się nabywcami na rynku nieruchomości. W przypadku nabywców, którzy zawsze są w stanie spełnić kryteria stawiane przez banki i wybrać dogodny dla siebie moment otwarcia kredytu, pomoc doradców ma o wiele większe znaczenie. Dzięki ich informacjom i symulacjom mogą oni zwiększyć możliwości wykorzystania tezauryzacyjnych właściwości rynku nieruchomości.

Profesjonalna świadomość społeczna nie jest wolna od stronniczości, uprzedzeń czy interesowności. John Maynard Keynes [2003: 130–145] zauważył, że zawodowi fachowcy zamiast naprawiać nieobliczalne kaprysy ignorantą pozostawionego na rynku samemu sobie, wzmacniają jego przekonania o panowaniu w danym czasie i miejscu określonej konwencji rynkowej. Profesjonalna świadomość społeczna może wydatnie wspierać samoszukiwanie się kredytobiorców hipotecznych, które stanowi siłę napędową baniek mieszkaniowych.

Niektórzy z nabywców znajdują się w komfortowej sytuacji, w której profesjonaliści należą do kręgu pokrewieństwa:

Moja mama pracuje w banku i miałam umożliwiony dostęp do informacji; nie ukrywam, że nie szukałam niczego w bankach komercyjnych, tylko zaufałam mamie i wzięłam kredyt w banku, w którym ona pracuje (wywiad nr 11).

Mogą oni również wchodzić w skład grupy towarzyskiej:

Zrobił to za nas kolega, który pracuje w banku. To znaczy zrobił nam przysługę, i jako że się zna na tych wszystkich kruczkach – powiedzmy – kredytowych, zebrał informacje dotyczące ofert kredytowych i pomógł nam wybrać najlepszą opcję (wywiad nr 13).

3. *Efekt kompensacji*

Posiadanie własnego domu czy mieszkania wyrównuje poczucie ryzyka związanego z koniecznością regulacji zobowiązań finansowych. W różnych aspektach zmienia ono dotychczasowy sposób życia kredytobiorców:

No tak, mamy super dom i lepiej nam się w nim żyje, wygodniej (wywiad nr 14).

Lokalizacja nabytego domu może skrócić drogę do pracy:

...nie muszę tyle czasu spędzać w samochodzie, zakupione mieszkanie spłaca się z pieniędzy, które wcześniej musiałam wydawać na transport (wywiad nr 12).

Odzyskanie czasu prowadzi do odnowy życia towarzyskiego i kulturalnego:

Mam bliżej do pracy. Korzystam z życia towarzyskiego i mam większy dostęp do ludzi, więcej osób może mnie odwiedzać, bo jesteśmy bliżej, mam lepszy dostęp do kina. Zmieniło się, no i szybciej jestem w domu, bo dojazd do pracy zajmuje mi 15 minut (wywiad nr 11).

Kredyt jest kosztem, który trzeba zapłacić za poczucie kontroli nad własnym losem:

Pogorszył się mój komfort ekonomiczny, ale za to polepszył się mój komfort samostanowienia (wywiad nr 5).

W zamian za zobowiązania kredytowe nabywcy nieruchomości zyskują wolność do urzeczywistniania swojej woli w związkach małżeńskich i pozamałżeńskich. Mogą wyzwolić się od zależności od członków rodziny czy kontroli innych ludzi:

Mieszkamy we własnym domu. Nikt nam nie dyktuje, co mamy robić (wywiad nr 8).

Według Kozyra-Kowalskiego cielesno-zmysłowy charakter własności jest najbardziej rozpowszechniony w potocznej świadomości społecznej. Jej modelem jest stosunek człowieka do organów własnego ciała. Jednostka jako swoje traktuje to, czego może dotknąć, co może codziennie oglądać i czym może kierować. Konieczność spłaty rat kompensują kredytobiorcom rozszczenia prestiżowe zgłaszane w stosunku do ludzi, którzy nie są właścicielami nieruchomości:

Teraz mam większy komfort życia, mając świadomość, że posiadam własne mieszkanie. To dziś ważne, młodzi ludzie mają z tym duży problem i każdy gdzieś skrycie o swoim własnym mieszkaniu marzy. Ja swoje już mam (wywiad nr 4).

W potocznej świadomości korporalny sposób pojmowania własności jest silniejszy niż jej prawne rozumienie:

Jestem świadom tego, że tak naprawdę będę właścicielem tego mieszkania dopiero, jak spłacę ostatnią ratę. Ja odpowiadam za tę nieruchomość, na co dzień nie myślę, że to jest banku. Nie myślimy o tym za dużo, bo w sumie to nie mie-

liśmy innego wyjścia. Mimo wszystko jesteśmy już na swoim, możemy urządzać mieszkanie, jak nam się podoba. Dotychczas wynajmowaliśmy i nie mieliśmy takiej możliwości. Więc po części na pewno czujemy się właścicielami tego mieszkania (wywiad nr 20).

Potoczna świadomość społeczna potrafi wykroczyć poza formalizm prawnego ujmowania własności, wynajdując różne sposoby dochodowego korzystania z obiektów posiadania:

Czuję, że nieruchomości należy do mnie, jestem tam zameldowana, mam wszystkie dokumenty, mogę decydować o wyglądzie i wystroju mieszkania czy chociażby wynająć jeden z pokoi i czerpać z tego zysk, który mogę poświęcić częściowo na spłatę raty kredytowej (wywiad nr 4).

Kredytobiorcy hipoteczni mogą kompensować sobie uciążliwość zaciągniętych zobowiązań finansowych poprzez radykalną zmianę dotychczasowego sposobu życia pozazawodowego. Nowy dom staje się centrum ich świata przeżywanego i nowych interpretacyjnych schematów rzeczywistości, które tworzą:

Tak! Czasu wolnego, który spędzamy, nie spędzamy przed telewizorem, nie spędzamy w kinie czy takich rzeczach, tylko przekopujemy ogródek, sadzimy warzywka, malujemy ściany, robimy poddasze. Ma to wpływ na nasze dni codzienne. (...) Pozytyw, ma się swój własny dom! Ma się to poczucie, że jest miejsce na ziemi, gdzie się przyjeżdża po pracy czy po wakacjach... Tutaj sobie mieszkamy! (wywiad nr 9).

4. Efekt inwestycyjny

W odczuciu kredytobiorców hipotecznych wartość nabytych nieruchomości zabezpiecza ich przed ryzykiem związanym z brakiem środków finansowych na spłatę rat:

Tak jak już wspominałam, mieszkanie to inwestycja, w razie niepowodzeń można je sprzedać lub wynająć, co wiąże się z przyływem gotówki np. na całkowitą spłatę kredytu czy stałym dochodem przy wynajmowaniu. Póki co, nie widzę minusów. Cieszę się, że mam własne mieszkanie – to wprowadza poczucie stabilności w życiu (wywiad nr 4).

Jednym z czynników jest ich przekonanie o korzystnej cenie zakupu:

Udało mi się kupić mieszkanie w jeszcze dobrej cenie. Gdybym sprzedała dzisiaj mieszkanie, spłaciłabym kredyt i jeszcze zostałoby mi trochę kasy. (...) Płacę raty, które usprawiedliwiam takim myśleniem (wywiad nr 3).

Dla kredytobiorców przy wycenie zakupionych nieruchomości liczy się również korzystna lokalizacja. W ich odczuciu jest ona odrębnym czynnikiem podnoszącym ich wartość:

Mam to szczęście, że dzielnica, w której znajduje się nieruchomość, ciągle się rozwija. Dzięki temu ceny mieszkań ciągle rosną. Również, gdybym chciała wynająć mieszkanie, bez najmniejszego problemu opłata za wynajem pokryłaby ratę kredytu (wywiad nr 1).

Potoczna świadomość społeczna nie ma oporów przed zaliczeniem obiektów własności publicznej, komunalnej czy gminnej do aktywów zwiększających ceny nieruchomości:

Wartość rynkowa teraz trochę różni się od wartości z dnia zakupu. Mieszkania w tej lokalizacji raczej trochę zyskały na wartości, tak z 10%, bo w okolicy powstało wiele lokalizacji celu publicznego. Kilka miejsc do aktywnego spędzania czasu, powstała infrastruktura handlowa i komunikacyjna. W związku z tym koszt kredytu utopił się w zwiększonej wartości mieszkania związanej z jego lokalizacją (wywiad nr 12).

Kredytobiorcy do oczekiwanej wartości nieruchomości wliczają również środki finansowe i wkład pracy własnej związany z jej wykończeniem i urządzeniem:

...w to mieszkanie jeszcze włożyłem dodatkową kasę na wykończenie. Jakbym sprzedał to mieszkanie teraz, w tej postaci, w jakiej jest, to na pewno by było więcej niż zaciągnąłem kredytu (wywiad nr 5).

W potocznej świadomości społecznej punktem odniesienia przy wycenie nieruchomości są ceny ich zakupu, a nie ich bieżący poziom rynkowy:

cena nie była wygórowana, bardzo dużo daje miejsce, w którym akurat ten dom jest postawiony, a nie taki, który ma naprzeciwko jeszcze kogoś – sąsiada. Wydaje mi się, że w tym momencie mógłby być nawet troszeczkę droższy. Gdybyśmy chcieli go sprzedawać, bo te ceny domów idą w górę. Biorąc pod uwagę, ile jeszcze włożyliśmy. Więcej byśmy dostali, niż wartość kredytu (wywiad nr 9).

Kredytobiorców hipotecznych cechuje skłonność do przeszacowania wartości nabytych nieruchomości. Obok składników materialnych wyceniają oni również własne resentymenty z nimi związane, które dla potencjalnego nabywcy nie mają żadnego znaczenia. W potocznej świadomości społecznej wiedza praktyczna, prawdziwa mądrość życiowa nieustannie spotyka się z destrukcyjnym dążeniem do samooszukiwania się ludzi.

Dla menedżerów banków potoczna świadomość kredytobiorców stanowi dobre tworzywo, dzięki któremu zwiększają swoje możliwości uzyski-

wania korzyści dochodowych. Przykładów dostarcza rynek amerykański, na którym obecne są dwa podstawowe typy kredytów hipotecznych: o stałym oprocentowaniu FRMs (*fix-rate mortgages*) i o zmiennym oprocentowaniu ARMs (*adjustable-rate mortgages*). W Stanach Zjednoczonych do najbardziej popularnych należą 30-letnie kredyty o stałym oprocentowaniu z możliwością wcześniejszej spłaty. Wśród kredytów o zmiennym oprocentowaniu wyróżnić można kredyty hybrydowe (*hybrid ARMs*), które oferują stałe oprocentowanie w okresie pierwszych 2–5 lat czy też spłatę samego oprocentowania w okresie inicjacyjnym.

W latach 1990–2010 udział kredytów hipotecznych o zmiennym oprocentowaniu był niższy niż kredytów o stałym oprocentowaniu. Wyjątek stanowi 1994 rok, w którym udział kredytów o zmiennym oprocentowaniu wynosił od 60% do 70%. Od tego czasu ich udział znacząco spada, aczkolwiek w 2000 roku i latach 2004–2005 osiągał powyżej 40%. W latach 2009–2010 jego wartość wyniosła mniej niż 10% [Moench et al. 2010].

Długoterminowe kredyty hipoteczne o stałym oprocentowaniu wywołują określone konsekwencje związane z ryzykiem ponoszonym przez banki. Zagrożeniem jest dla nich niedopasowanie dochodów, których źródłem jest rozłożony w czasie strumień stałych rat spłacanych przez kredytobiorców – do bieżących zobowiązań w stosunku do depozytariuszy i innych klientów. Ryzyko banków związane jest również z utratą dochodów z oprocentowania, na skutek wcześniejszej spłaty całej kwoty kredytu [Moench et al. 2010].

Z drugiej strony, kredyty hipoteczne o zmiennym oprocentowaniu przyciągają kredytobiorców możliwościami, których nie mogą zapewnić kredyty o stałym oprocentowaniu. Niosą ze sobą obietnicę nabycia większej liczby metrów kwadratowych nieruchomości za mniejszą sumę pieniędzy. Możliwość spłaty niższych rat w okresie inicjacji zwiększa dostępną kwotę kredytu dla kredytobiorcy spełniającego dane kryteria. Kredyty hipoteczne o zmiennym oprocentowaniu oferują potencjalne oszczędności w stosunku do kredytów o stałym oprocentowaniu, jeśli nie wzrośnie stopa procentowa, według której są liczone. Stają się one atrakcyjne dla kredytobiorców o ograniczonej sile nabywczej lub już obciążonych kredytowo. Kosztem jest ryzyko wynikające ze zmian stóp procentowych [Finke et al. 2005: 18]. Nie dziwi więc fakt, że kredyty o zmiennym oprocentowaniu dominowały na wtórnych (*nonprime*) rynkach kredytów hipotecznych dostępnych dla nabywców o znacznie obniżonej zdolności kredytowej [Moench et al. 2010].

W 2004 roku Alan Greenspan, przewodniczący Rady Gubernatorów Systemu Rezerwy Federalnej Stanów Zjednoczonych w latach 1987–2006, w przemówieniu na forum National Credit Union Association ogłosił: „Amerykańscy konsumenci mogą odnosić korzyści, jeśli pożyczkodawcy dostarczą im więcej produktów alternatywnych w stosunku do tradycyjnych

kredytów hipotecznych o stałym oprocentowaniu". Oczekiwania Greenspana, co do korzyści nabywców nieruchomości okazały się zbyt optymistyczne. Dane Mortgage Bankers Association wskazują, że w okresie 2003–2009 zaległości płatnicze objęły ponad 40% kredytów hipotecznych o zmiennym oprocentowaniu wśród klientów o obniżonej zdolności kredytowej (*subprime market*). Na tym samym rynku kredytowym dotyczyły one niecałych 25% kredytów hipotecznych o stałym oprocentowaniu. Na rynku konsumentów o wyższej zdolności kredytowej (*prime market*) zaległości płatnicze z tytułu kredytów o zmiennym oprocentowaniu wzrosły z poziomu 0,63% w 2005 roku do 18% w końcu 2009 roku. W tym samym roku i na tym samym rynku zaległości płatnicze dotyczyły 5% kredytów o stałym oprocentowaniu [Bergstresser, Beshears 2010: 2–3, 19].

Menedżerowie banków potrafią wykorzystać cechę potocznej świadomości, jaką jest niski poziom wiedzy profesjonalnej wśród kredytobiorców. Znaczna część klientów, którzy wybrali kredyty ARMs, nie rozumie mechanizmów ich funkcjonowania. Daniel Bergstresser i John Beshears twierdzą, że dotyczy to kredytobiorców, których cechuje niski poziom wiedzy na temat zagadnień ekonomicznych oraz wysoki stopień ufności.

Ich teza znajduje wsparcie wśród profesjonalnych wytwórców świadomości. Amerykańskie stowarzyszenie agentów nieruchomości wydało opinię, że kredytodawcy przy tym rodzaju kredytów dysponują znacznym stopniem elastyczności w wyznaczaniu marż, indeksów, wskaźników, która dezorientuje konsumentów i wciąga ich w pułapkę zadłużenia [Bergstresser, Beshears 2010: 3]. Szczególnym zagrożeniem są hybrydowe kredyty hipoteczne o zmiennym oprocentowaniu. Przyciągają one kredytobiorców okresem inicjacyjnym, w którym raty są obniżane dzięki mechanizmom odkładającym w czasie ich pełne pokrycie. Po nim następuje gwałtowny wzrost ich wysokości, obciążający budżety gospodarstw domowych nabywców nieruchomości nieprzygotowanych do niego finansowo i kognitywnie. Badanie przeprowadzone przez Consumer Federation of America w 2004 roku wskazuje, że kredyty hipoteczne o zmiennym oprocentowaniu częściej wybierają osoby młode, o niższych dochodach i mniej wykształcone [Finke et al. 2005: 18].

Na amerykańskim rynku kredytów hipotecznych ich stałe oprocentowanie ujawnia swoje właściwości osłonowe. Stabilizuje ono zobowiązania kredytowe konsumentów, zabezpieczając budżety gospodarstw domowych przed skutkami gwałtownych zmian wysokości rat. Zawieranie kredytów w rodzimej walucie, w której zarabiają kredytobiorcy, wzmacnia osłonowe właściwości stałego oprocentowania. W odróżnieniu od oprocentowania o zmiennym charakterze w większym stopniu chroni ono przed negatywnymi sankcjami sytuacyjnymi, do których stosowania uprawnieni są mene-

dzerowie banków. Nieterminowe spłaty mogą powodować postawienie kredytu w stan natychmiastowej wymagalności, czy też wiązać się z koniecznością dostarczenia przez nabywcę nieruchomości dodatkowych zabezpieczeń czy ubezpieczenia. Kredyt o stałym oprocentowaniu jest stałym wydatkiem w budżecie gospodarstwa domowego. Stwarza większe możliwości jego krótko- i długoterminowego planowania, oszczędności czy podejmowania z wyprzedzeniem działań ograniczających skutki spadku dochodów członków takiego gospodarstwa. Zmienne oprocentowanie wprowadza większy stopień niepewności do sposobu zarządzania domowym budżetem. Jego wzrost zwiększa prawdopodobieństwo zastosowania jakiegoś typu negatywnych sankcji, które dodatkowo obciążają gospodarstwo domowe. W przypadku kredytów hybrydowych dochodzi do tego szok płatniczy po okresie inicjacyjnym wywołany urealnieniem wysokości rat. Możliwe wahania oprocentowania kredytowego ograniczają stabilizację wydatków budżetu domowego. Zwiększają one zagrożenie czasowej, a w ostateczności trwałej utraty zdolności kredytowej przez nabywcę nieruchomości wtedy, gdy regulacja zobowiązań przekracza możliwości finansowe jego gospodarstwa domowego.

Stale oprocentowanie kredytu przełamuje asymetrię informacyjną między konsumentami a menedżerami banków. Kredytobiorca podejmuje decyzję, znając wartość całego zobowiązania. Wysokość stałego oprocentowania jest informacją, która w znacznym stopniu chroni go przed bankowymi manipulacjami w naliczaniu rat kredytu. Zmienne oprocentowanie zwiększa możliwości informacyjnej manipulacji klientem. Przy jego zastosowaniu oferujący kredyty rozbudzają w nabywcach nieruchomości nierealistyczne oczekiwania dotyczące jego ciągłego spadku lub utrzymywania się na niskim poziomie w bliższej lub dalszej przyszłości. Mogą one wpływać na sposób zarządzania budżetem domowym również w innych dziedzinach konsumpcji, kształtując skłonność do nadmiernego zadłużania się. W odróżnieniu od stałego oprocentowania w przypadku jego zmiennego charakteru konsument zna jedynie wysokość pierwszej, inicjacyjnej raty kredytu. Może to powodować przeszacowanie zdolności kredytowej, czemu sprzyja niski poziom wykształcenia i znajomości zagadnień ekonomicznych wykazywany przez znaczną część osób wybierających kredyty hipoteczne o zmiennym oprocentowaniu. Niska wysokość rat kredytu w fazie inicjacyjnej jest przez nich traktowana jako trwały i jedyny punkt odniesienia wyznaczający wartość ich całego zadłużenia. Dla menedżerów banków jest ona natomiast środkiem marketingowym służącym przyciągnięciu klientów, którego koszty zwracają się w późniejszych fazach życia kredytu.

Dla kredytobiorcy liczy się moment zaciągnięcia kredytu. Osłonowe właściwości stałych rat wzmacnia wzrost zmiennego oprocentowania kredytu.

tu. Oznacza on korzyści dochodowe wynikające z wyboru kredytu o stałym, a nie zmiennym oprocentowaniu. Faza cyklu życia jednostki jest ważnym czynnikiem decydującym o zakupie nieruchomości. Nie zawsze nabywcy nieruchomości mają szansę trafić na najbardziej optymalny poziom oprocentowania kredytów hipotecznych. Na przykład utracone korzyści dochodowe w przypadku, gdy zmienne oprocentowanie w danym okresie jest niższe od stałego oprocentowania zaciągniętego kredytu stanowi koszt, który ponosi dany konsument w zamian za zabezpieczenie przed spadkiem zdolności kredytowej. W tym przypadku redukcji ulega ryzyko wynikające ze zmian oprocentowania. Kredytobiorca zna całą wielkość swojego zobowiązania, jego spłata stanowi stały wydatek w budżecie domowym. Możliwość uniknięcia niespodzianek związanych ze wzrostem rat kredytu sprzyja realizacji strategii, której celem jest wcześniejsze pozbycie się obciążeń kredytowych. W tym celu kredytobiorca, zarządzając budżetem gospodarstwa domowego, może odkładać oszczędności w okresach, w których ma wyższe korzyści dochodowe. Tworzą one fundusz spłaty rat kredytowych niezagrożony wzrostem oprocentowania kredytów hipotecznych.

Wyższe zaległości płatnicze w spłacie kredytów hipotecznych o zmiennym oprocentowaniu w stosunku do kredytów o stałym oprocentowaniu na rynku amerykańskim nie pozwalają wysunąć tezy o nieistotności rodzaju oprocentowania dla kredytobiorców w długim okresie. Zmienne raty kredytowe są większym zagrożeniem dla utraty płynności budżetów domowych niż stałe raty. Konieczność wyczekiwania na odwrócenie tendencji i obniżenie oprocentowania kredytów może być zabójcza dla wielu gospodarstw domowych. Potencjalne korzyści dochodowe w długim okresie mogą zostać zniweczone przez bieżące problemy związane z ich utrzymaniem. Dla kredytobiorców o niskiej zdolności kredytowej liczy się aktualna wysokość raty kredytowej.

W Polsce kredytobiorcy zostali pozbawieni osłonowych właściwości stałego oprocentowania kredytów hipotecznych. Na przykład większość kredytów hipotecznych o zmiennym oprocentowaniu w złotych liczona jest według 3-miesięcznych stawek WIBOR (*Warsaw Interbank Offered Rate*). Tendencja spadkowa, w której znajduje się on od 2001 do 2014 roku może stanowić argument, że dla kredytobiorcy zmienne oprocentowanie było w tym okresie korzystne. W 2000 roku jego wartość przekraczała 16%, w latach 2002–2014 spadła poniżej 8%. W listopadzie 2014 roku osiągnął wartość 2,06%. Spadek WIBOR spełnia funkcję osłonową w stosunku do kredytobiorców we wskazanym okresie. Z drugiej strony należy zauważyć, że podobny efekt osłonowy dla nabywców nieruchomości tworzyły przez pewien okres kredyty zaciągane w walutach obcych, przede wszystkim franku szwajcarskim. Odwrócenie tendencji i wzrost kursu w stosunku do złotego

pokazuje, że właściwości ochronne oparte na zmiennych parametrach są ograniczone w czasie. Ich redukcji służyły również różne formy manipulacji w obliczaniu wysokości rat stosowane w bankach. Przykładem był tzw. spread walutowy, po którym przeliczana była wysokość zadłużenia we franku. Klienci zobowiązani byli do kupna tej waluty w banku, w którym zaciągnęli kredyt po cenach wyższych niż w kantorach czy innych bankach. O ile w sytuacji niskiego kursu franka szwajcarskiego spread nie był aż tak dokuczliwy, to w obliczu jego wzrostu stanowił dodatkowy składnik obciążający dochodowo ten typ kredytobiorców. Podobne, jeśli chodzi o mechanizm swojego działania, formy manipulacji występują w przypadku zmiennego oprocentowania kredytów złotych. Menedżerowie banków mogą z opóźnieniem reagować na spadek WIBOR, odwlekając obniżki wysokości rat kredytów hipotecznych.

Od niedawna w ofercie banków w Polsce pojawiło się stałe oprocentowanie kredytów hipotecznych. Utrzymujący się niski poziom WIBOR zwiększa szansę wykorzystania osłonowych właściwości tego typu oprocentowania w przyszłości. Banki nie oferują jednak stałego oprocentowania przez cały okres kredytowania. Obejmuje on okresy 2, 5, 10 lat. Po tym czasie klienci przechodzą na oprocentowanie zmienne lub w niektórych bankach mogą ponownie wybrać opcje ze stałym, niezależnym od poprzedniej wysokości, oprocentowaniem. Kredyty tego typu nie cieszą się jednak dużym zainteresowaniem klientów. Przede wszystkim są wyżej oprocentowane od bieżącego oprocentowania kredytów o zmiennej stopie procentowej, co jest standardowym zachowaniem na dojrzałych rynkach kredytowych. Problemem jest natomiast rozmiar tej różnicy. Menedżerowie banków redukują ryzyko wahań stóp procentowych, skracając długość okresów stałego oprocentowania kredytów. Hybrydowy charakter niektórych rozwiązań może wywołać szok płatniczy wśród kredytobiorców po zakończeniu okresu inicjacyjnego. Niechęć do kredytów o stałym oprocentowaniu, pomijając ograniczenia ofertowe w tym zakresie, świadczy o utrzymywaniu się w Polsce konwencji rynkowej, według której niski poziom stawek WIBOR musi być trwałą tendencją.

Wytworem profesjonalnej świadomości społecznej jest pogląd, że w skali kraju kryzysy w sektorze rynku nieruchomości występują zwykle raz na pokolenie, ponieważ tyle czasu potrzeba, aby zapomnieć o złych doświadczeniach. W warunkach turbokapitalizmu działania o charakterze spekulacyjnym są jednak znacznie intensywniejsze. Wyodrębnione strategie i efekty wpływające na obniżenie ryzyka związanego z zaciągnięciem kredytu nie tylko nie stanowią mechanizmów obronnych, ale mogą wydatnie wspierać ich przebieg. Kredytobiorców o niskiej zdolności kredytowej nie chroni strategia naśladownictwa, wzorowania swoich decyzji na działaniach innych

uczestników rynku, jeśli nawet zajmują zbliżoną pozycję ekonomiczną. Strategia profesjonalizacji nie musi zabezpieczać klientów banków przed skutkami rynkowej konwencji, która w danym okresie opanowała umysły uczestników rynku. Efekt kompensacji w większości przypadków nie ma znaczenia dochodowego. Efekt inwestycyjny prowadzi do przeszacowania wartości zakupionej nieruchomości.

ZAKOŃCZENIE

Polityka dywidendowa, płacy zasadniczej, niskich cen prowadzone w organizacjach produkcyjnych mogą utrzymywać stan równowagi między stronami stosunków kontraktowych, w którym realizacja jednego typu strategii dochodowej nie ogranicza możliwości czerpania korzyści z innych jej typów. Uczestnicy mogą osiągać swoje cele kontraktowe, unikać sankcji związanych z przewagą jednego z nich w systemie władzy, zapobiegać konsekwencjom asymetrii informacyjnej i utrzymywać ciągłość kontraktu. Inflacja i deflacja zwiększają możliwości realizacji jednej strategii dochodowej kosztem redukcji innych. Brak polityki wynagrodzeń opartej na płacy zasadniczej i polityki niskich cen opartej na cyklu życia produktu największe zagrożenie stwarza dla realizacji strategii reprodukcji własności siły roboczej. Redukcja polityki dywidendowej ogranicza możliwości czerpania dochodu z akcji do zysku kapitałowego. Stan ten mogą wykorzystywać zarządcy spółki: akcjonariusze korporalni i najemni zarządcy korzystający z niedostępnych dla pozostałych akcjonariuszy sposobów uzyskiwania korzyści ekonomicznych. Stany inflacji i deflacji prowadzą do anomii w funkcjonowaniu organizacji produkcyjnej. Oznacza ona, że dana strona kontraktu czerpie korzyści dochodowe poprzez ekskluzywny dostęp do określonego typu sankcji lub redukując ich oddziaływanie.

Poszczególne typy sankcji pieniężnych różnią się od siebie swoją zdolnością do wypełniania funkcji osłonowych w stosunku do stron kontraktu. Mogą one kształtować krótko- i długoterminowe możliwości realizacji ich strategii dochodowych w odmienny sposób. Jeśli nawet założyć, że wartość dywidendy i zysku kapitałowego z akcji mogą być równe, to ich stosowanie wywołuje różne konsekwencje dla funkcjonowania organizacji produkcyjnej. Zysk kapitałowy nie jest formą udziału akcjonariuszy w zysku netto spółki. Nie może stanowić dochodu o regularnym charakterze. Nie redukuje on bezpośrednio przyrostu kosztów agencyjnych generowanych przez zarządców spółki. Zysk kapitałowy z akcji nie zmniejsza ryzyka inwestycyjnego wynikającego z asymetrii informacyjnej między zarządcami a akcjonariuszami w stopniu, w jakim czyni to dywidenda. Jej regularne wypłaty świadczą

o tym, że spółka uzyskuje zysk netto. Zysk kapitałowy z akcji, szczególnie w krótkim okresie, może natomiast stanowić rezultat zmian koniunktury giełdowej, np. na skutek wydarzeń pozaekonomicznych, a nie bezpośrednio działań zarządców firmy. Czerpanie dochodu poprzez zysk kapitałowy z akcji nie sprzyja utrzymaniu stabilnego składu akcjonariuszy w spółce.

Analogicznie swoimi właściwościami osłonowymi różnią się od siebie płaca zasadnicza i ruchome składniki wynagrodzenia. Nie mogą one utrzymać stałej wartości siły roboczej w danym okresie. Nie zapewniają takiego stopnia regularności dochodów, jak stała płaca. W mniejszym niż ona stopniu, jeśli w ogóle, przywiązują pracownika do organizacji i sprzyjają jego specjalizacji zawodowej związanej z dążeniem do awansu w zatrudniającej go firmie. Ruchome składniki wynagrodzenia nie chronią pracownika przed odpowiedzialnością finansową za różnego typu niezależne od niego uwarunkowania działalności przedsiębiorstwa. Na przykład system prowizyjny bezpośrednio przenosi na dochody zatrudnionego skutki załamania koniunktury rynkowej na oferowane produkty i usługi, negatywne konsekwencje błędnych założeń i decyzji menedżerów. Ruchome składniki wynagrodzenia nie wyznaczają czytelnej granicy między obowiązkami zawodowymi, do wypełniania których pracownik jest zobowiązany na mocy kontraktu, a jego ponadnormatywnymi dokonaniem. Redukcji może ulec motywacyjny efekt występujący w przypadku powiązania płacy zasadniczej z premią czy prowizją od obrotu. Ruchome składniki wynagrodzenia nie mogą zapewnić stabilnego składu zatrudnionych w danej organizacji. Na przykład w systemie czystej prowizji pracownicy wybierają te firmy, które w bieżącym okresie stwarzają największe możliwości uzyskania dochodów. Zarządcy nie mogą liczyć na korzyści wynikające z ich zaangażowania w aktualnie odgrywaną rolę zawodową czy lojalności w stosunku do organizacji produkcyjnej, w której są w danej chwili zatrudnieni. Właściwości osłone płacy zasadniczej redukują różne formy elastyczności zatrudnienia, które w sensie formalnoprawnym wprowadzają niepełny wymiar czasu pracy.

Obniżki wynikające z działań innowacyjnych prowadzących do redukcji kosztów produkcji różnią się swoimi właściwościami osłonowymi od promocyjnych upustów cenowych stosowanych w celu pozbycia się zapasów. Te ostatnie mogą nakłaniać konsumenta do podejmowania nagłych, nieprzeemyślanych decyzji zakupowych. Wywoływane przez nie przesunięcia w strukturze wydatków nie muszą przyczyniać się do zwiększenia możliwości nabywczych gospodarstwa domowego. Korzystając z nich, konsumenci są narażeni na ponoszenie dodatkowych wydatków związanych z ograniczeniami ofertowymi, które często towarzyszą tego typu promocjom cenowym. Nie prowadzą one do trwałego spadku kosztów wytwarzania danego produktu czy rodzaju towarów, a jedynie zakłócają i skracają ich cykl życia.

Twórcy teorii nieistotności dywidendy argumentują, że jej wypłata nie ma znaczenia zarówno dla zarządców spółki, jak i jej akcjonariuszy. Analogicznie, podążając tym sposobem rozumowania, można postawić tezę o nieistotności płacy zasadniczej. Dla zarządców firmy i jej pracowników jest obojętne czy wynagrodzenie składa się z części stałych i ruchomych, czy tylko z tych ostatnich. Płaca zasadnicza umożliwia jednak uzyskanie efektów, których nie zapewniają zmienne części zarobku. Podobnie można wysunąć twierdzenie o nieistotności polityki niskich cen. Dla zarządców organizacji produkcyjnych i konsumentów nie ma znaczenia czy zakupów dokonuje się dzięki obniżkom cenowym stanowiącym skutek innowacji produkcyjnych w rozumieniu Josepha Schumpetera, długookresowo redukujących koszty produkcji, czy też dzięki obniżkom, które są wynikiem krótkookresowych działań promocyjnych. Wprowadzanie innowacji oprócz konkurencji cenowej pociąga za sobą konkurencję ofertową między producentami, pozwalając wybrać optymalny dla gospodarstwa domowego moment dokonania zakupu, oraz wpływa na utrzymanie stabilnego popytu na rynku konsumpcji masowej.

Kontraktowo-własnościowa koncepcja firmy umożliwia analizę różnego typu procesów ruchliwości w strukturze społecznej. Zarządcy organizacji produkcyjnych uzyskują zdolność bezpośredniego kształtowania zmian pozycji jednostek w obrębie danej klasy czy też między klasami społecznymi. Wzrost wartości akcji i dywidendy umożliwia niektórym akcjonariuszom wspinanie się w strukturze klasowej prywatnych właścicieli kapitału. Zwiększenie wartości stałych i ruchomych składników wynagrodzenia chroni podstawę egzystencji członków klas pracowników najemnych. Obniżki cenowe przebiegające zgodnie z cyklem życia produktu wzmacniają możliwości reprodukcji własności siły roboczej i utrzymania pozycji klasowej.

Zarządcy organizacji produkcyjnych: ich korporalni właściciele i najemni menedżerowie mogą również doprowadzić do różnych typów deklasacji. Bankructwo firmy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla akcjonariuszy, pozbawiając ich dochodów z zysków kapitałowych i dywidendy. W ich skład wchodzi prywatni właściciele kapitału o różnej wielkości, jak również właściciele siły roboczej inwestujący samodzielnie, dobrowolnie czy też przymusowo za pośrednictwem funduszy inwestycyjnych czy emerytalnych. W przypadku tych pierwszych straty finansowe obniżają ich pozycję w strukturze klas właścicieli różnych typów środków produkcji. Mogą również doprowadzić ich do całkowitej utraty możliwości reprodukcji zajmowanej pozycji klasowej. W przypadku tych drugich utrata zainwestowanych oszczędności bezpośrednio narusza bezpieczeństwo ekonomiczne ich gospodarstw domowych oraz fundusz środków, które mogłyby przeznaczyć na rozwój kwalifikacji zawodowych. Ogranicza ona również zasoby pieniężne,

które ułatwiłyby podjęcie próby zmiany pozycji klasowej poprzez założenie własnej firmy. W długim okresie straty finansowe poniesione w wyniku redukcji dochodów z akcji spółek posiadanych przez fundusze emerytalne wpływają na pozycję dochodową przyszłych emerytów. W ten sposób zarządcy organizacji produkcyjnych kształtują nie tylko przyszłą pozycję klas, ale również stanów społecznych.

Zarządcy organizacji produkcyjnych mogą również obniżać pozycję klasową zatrudnionych pracowników najemnych. Bezpośrednio prowadzi do tego redukcja zatrudnienia. W sytuacji wysokiego poziomu bezrobocia strukturalnego czy branżowego zmniejsza się zdolność właściciela siły roboczej do utrzymania jej dotychczasowej wartości rynkowej. W procesie zabezpieczenia pozycji pracownika w strukturze klas społecznych podstawową rolę odgrywa płaca zasadnicza ze względu na swoją regularność i stały charakter. Redukcja jej wysokości poprzez nietypowe formy zatrudnienia, czy też zastępowanie jej ruchomymi składnikami wynagrodzenia zwiększają prawdopodobieństwo obniżenia pozycji pracownika w hierarchii klas społecznych. Pracując tymczasowo, zmieniając stanowiska pracy, traci on część swoich kompetencji zawodowych, co w konsekwencji prowadzi do obniżenia wartości jego siły roboczej. Wcześniej nabyta wiedza i umiejętności jej praktycznego zastosowania ulegają dezaktualizacji. Efekt ten przyspiesza stan długotrwałego bezrobocia. Z tych samych powodów zarządcy mogą hamować proces awansu klasowego. Absolwenci różnego typu szkół, nie znajdując możliwości przekształcenia swoich kwalifikacji w kompetencje zawodowe, zostają uwięzieni na niskich pozycjach w strukturze klas społecznych bez szans na zmianę tego stanu rzeczy.

Zarządcy organizacji produkcyjnych poprzez politykę cenową mogą również zagrozić utrzymaniu dotychczasowej pozycji w strukturze społecznej przez członków klas, stanów, quasi-klas, quasi-stanów. Sprzyja temu szczególnie polaryzacja rynku konsumpcji. Pewne typy dóbr, np. nieruchomości, w niewielkim stopniu są objęte polityką niskich cen. Zmusza to przeważającą część konsumentów do zaciągania kredytów. Obciążenia związane z ich spłatą stanowią trwałe zagrożenie dla ich pozycji w strukturze społecznej. Ulega ono spotęgowaniu w przypadku kredytów ze zmiennym oprocentowaniem i zaciągniętych w walutach obcych. Zagrożenie nadmiernym zadłużeniem występuje również na rynku konsumpcji masowej. Sprzyja mu niski poziom płac zasadniczych, ich zastępowanie składnikami ruchomymi, zwłaszcza w powiązaniu z elastycznymi formami zatrudnienia.

Zarządcy organizacji produkcyjnych poprzez politykę dywidendową lub jej ograniczenie, politykę wynagrodzeń i politykę cenową uzyskują dostęp do instrumentów kształtowania zróżnicowania społecznego. Kontraktowo-

-własnościowa koncepcja firmy umożliwia analizę dywidendy, płacy zasadniczej, obniżek cenowych stanowiących skutek redukcji kosztów produkcji jako środków, za pośrednictwem których korporalni właściciele i najemni menedżerowie mogą kontrolować zachowania akcjonariuszy, pracowników, konsumentów. Ich zdolność do utrzymywania stanu równowagi w stosunkach kontraktowych wynika natomiast z tego, że są one równocześnie środkami kontroli zachowań zarządców. Bez nich rośnie zagrożenie inflacją władzy i wpływu wywieranego przez zarządców firmy. W pierwszym przypadku przejawia się ona w zwiększaniu kosztów agencji dla akcjonariuszy, przerzucaniu odpowiedzialności finansowej na pracowników najemnych, wprowadzaniu ograniczeń ofertowych dla konsumentów. W drugim – zwiększa pokusę nadużyć w zakresie polityki informacyjnej i sprawozdawczości w spółkach akcyjnych, agresywnego motywowania pracowników przy użyciu ruchomych składników wynagrodzenia, nakłaniania do podejmowania nieprzemyślanych decyzji zakupowych. Ze względu na właściwości osłonowe w stosunku do inflacji władzy i wpływu wywieranego przez zarządców organizacji produkcyjnych dywidenda góruje na zyskiem kapitałowym z akcji, płaca zasadnicza nad ruchomymi składnikami wynagrodzenia, obniżki cenowe wynikające z redukcji kosztów produkcji – nad innymi typami upustów, np. cenami dumpingowymi. Razem stanowią one parametry, które wyznaczają sposób zarządzania firmą, który zabezpiecza możliwość realizacji strategii dochodowej najsłabszej ze stron stosunku kontraktowego. W tym przypadku efektywność zarządców może być mierzona ich umiejętnością prowadzenia stabilnej polityki dywidendowej czy polityki niskich cen przy jednoczesnym utrzymaniu systemu wynagrodzeń opartego na płacy zasadniczej.

W erze „znikających dywidend” i redukcji kosztów pracy ten sposób zarządzania wymaga wsparcia ze strony państwa. Służy temu polityka podatkowa sprzyjająca wypłacie dywidendy, ustawodawstwo chroniące stałe składniki wynagrodzenia czy zabezpieczenia przed nadmiernym zadłużeniem konsumentkim. Funkcjonariusze państwowi uzyskują stosunkowo mało inwazyjne sposoby kontroli zachowań zarządców organizacji produkcyjnych, które nie niszczą podstawowych instytucji kapitalizmu. Mają one przede wszystkim charakter profilaktyczny. Konsekwentnie stosowane mogą do pewnego stopnia przeciwdziałać pokusie nadużycia i asymetrii informacyjnej.

Zanikanie dywidend, obniżanie wysokości płacy zasadniczej i jej udziału w strukturze wynagrodzenia czy polaryzacja rynku konsumpcji przyczyniają się do obniżenia efektywnego popytu stron stosunków kontraktowych, zwłaszcza tych o najmniejszej sile przetargowej. Wybierają oni strategie dochodowe niedopasowane do ich położenia ekonomicznego z małymi szan-

sami na realizację. Naśladują rynkowe zachowania klas, do których nie należą. Stanowią siłę napędową różnego typu działań spekulacyjnych. Na przykład na rynek giełdowy wchodzi za późno, aby w pełni wykorzystać wzrost kursów akcji. Podejmują ryzykowne inwestycje na rynku nieruchomości, których jedynym zabezpieczeniem jest ciągły wzrost ich cen. Korzystają z dyspersji płacowej prostych składników siły roboczej, np. podejmując pracę zarobkową w innych krajach, która jednak nie zapewnia im rozwoju kompetencji zawodowych zgodnych z profilem edukacji. W tym miejscu można odwołać się do teorii wielkiego polskiego ekonomisty Michała Kaleckiego, który podział na zyski i płace uznawał za najważniejszy problem kapitalizmu. Wiąże się z tym m.in. takie kwestie, jak stabilne warunki zatrudnienia i wynagrodzenia oferowane pracownikom, czy też polityka cenowa uwzględniająca bieżącą siłę nabywczą i rzeczywiste potrzeby konsumentów o niskiej sile nabywczej.

Urzednicy państwa poprzez regulację w zakresie polityki dywidendowej, płacowej, cenowej, kredytowej uzyskują wpływ na przebieg procesów ruchliwości społecznej i nadawanie im pożądanego kształtu. Może być on o wiele bardziej efektywny niż pomoc społeczna czy działalność charytatywna, które w niewielkim stopniu przyczyniają się do awansu jednostek i ich rodzin, reprodukując stan ubożenia. Raczej nie sprawdzają się one jako środki umożliwiające inwestowanie w rozwój ich siły roboczej. Znacznie bardziej skuteczne w tym zakresie jest zwiększenie możliwości jej reprodukcji poprzez stałe składniki wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze godzin czy też mechanizm płacy minimalnej. Podobny efekt wywołują prawne zabezpieczenia przed nadmiernym zadłużeniem czy regulacje chroniące kredytobiorców. Działania wzmacniające skłonność zarządców spółek do wypłaty dywidendy również mogą przyczyniać się do generowania oszczędności właścicieli siły roboczej, lokowanych bezpośrednio w akcjach czy też różnego typu funduszach inwestycyjnych, emerytalnych, ubezpieczeniowych.

Regulacje państwa mogą zwiększać realną siłę nabywczą konsumentów i ich skłonność do konsumpcji:

- chroniąc system wynagrodzeń opartych na płacy zasadniczej uzyskiwanej za pracę w pełnym wymiarze godzin;
- utrzymując mechanizm płacy minimalnej, która stanowi bezpośrednio lub pośrednio punkt odniesienia dla wysokości stałych i ruchomych składników wynagrodzenia;
- wspierając innowacje produkcyjne, które prowadzą do redukcji kosztów produkcji i spadku cen, a co za tym idzie optymalizacji wydatków gospodarstwa domowego;

– zabezpieczając zdolność kredytową konsumentów poprzez wzmocnienie pozycji przetargowej klientów w stosunku do banku.

Regulacje państwowe w zakresie polityki dywidendowej, płacowej, cenowej, kredytowej stają się czynnikiem popytowym. Dzięki temu mogą być korzystne nie tylko dla klas pracowników najemnych, ale również prywatnych właścicieli różnych typów środków produkcji. Wsparcie dla polityki dywidendowej wzmocnia również możliwości kontroli zachowań zarządców spółek akcyjnych.

Forsowanie poglądów o nieistotności dywidendy, płacy zasadniczej, obniżek cenowych, których podstawą są innowacje produkcyjne, a nie krótkookresowe działania promocyjne, czy też stałego oprocentowania kredytów hipotecznych, może skutecznie odwozić funkcjonariuszy państwowych od wspierania tego typu sankcji w stosunkach kontraktowych. Profesjonalni wytwórcy świadomości mogą je łatwo przeszczepić do świadomości potocznej, wykorzystując brak dostatecznej wiedzy jednostek w kwestiach ekonomicznych i społecznych. Dla wielu akcjonariuszy, pracowników, konsumentów, kredytobiorców przekonanie się, że mimo wszystko są one istotne dochodowo, może być bolesną lekcją.

Lista poszukiwanych informacji

1. Przyczyny zakupu/budowy nieruchomości przez respondenta
2. Alternatywne w stosunku do kredytu hipotecznego formy finansowania nabycia nieruchomości
3. Źródła informacji o możliwościach i warunkach oferowanych przez banki przed zaciągnięciem kredytu
4. Podmioty, które wywarły wpływ na podjęcie decyzji o zaciągnięciu kredytu
5. Przyczyny wyboru danego banku
6. Bankowe odmowy udzielenia kredytu hipotecznego
7. Żyranci kredytowi
8. Czas załatwiania formalności związanych z zaciągnięciem kredytu
9. Trudności przy załatwianiu formalności związanych z zaciągnięciem kredytu
10. Bankowe zastrzeżenia dotyczące zdolności kredytowej respondenta
11. Negocjacje warunków umowy kredytowej
12. Waluta, w której został zaciągnięty kredyt hipoteczny
13. Udział kredytu hipotecznego w pokryciu ceny nieruchomości
14. Korzystanie z innych usług banku, w którym respondent zaciągnął kredyt
15. Udział kosztów kredytu w budżecie domowym
16. Liczba członków gospodarstwa domowego respondenta
17. Źródła utrzymania gospodarstwa domowego
18. Zmiany wysokości rat kredytu w dotychczasowym okresie spłaty
19. Zdolność respondenta do terminowej spłaty rat kredytu hipotecznego
20. Spłata rat kredytowych a stopień zaspokojenia potrzeb respondenta
21. Bezpośrednie i pośrednie formy pomocy osób spoza ścisłego kręgu gospodarstwa domowego w spłacie rat kredytowych
22. Renegocjacja warunków umowy kredytowej przez respondenta
23. Bankowe żądania dodatkowych zabezpieczeń związanych ze spłatą kredytu hipotecznego
24. Zagrożenie wypowiedzeniem umowy kredytowej przez bank
25. Wywieranie nacisku na respondenta ze strony banku
26. Informacje pracowników banków o zagrożeniach związanych z zaciągnięciem kredytu hipotecznego
27. Ocena dotychczasowej obsługi przez pracowników banku
28. Korzystanie przez respondenta z innych ofert kredytowych w banku, w którym zaciągnął kredyt hipoteczny

29. Informacje o problemach respondenta ze spłatą kredytu zgłaszane do banku
30. Wpływ zmian cen nieruchomości na decyzję o zaciągnięciu kredytu hipotecznego
31. Problemy respondenta z deweloperem
32. Bank wobec problemów respondenta z deweloperem
33. Obciążenie hipoteczne a poczucie własności respondenta
34. Stosunek obecnej wartości rynkowej zakupionej na kredyt nieruchomości do zobowiązania kredytowego w ocenie respondenta
35. Wpływ konieczności spłaty kredytu na decyzje respondenta dotyczące zatrudnienia
36. Wpływ zaciągnięcia kredytu na decyzje życiowe podejmowane przez respondenta
37. Wpływ zaciągnięcia kredytu na sposób życia respondenta
38. Zaciągnięcie kredytu a problemy zdrowotne respondenta
39. Zagrożenia dla spłaty zobowiązań kredytowych w ocenie respondenta
40. Ochrona kredytobiorców w relacjach z bankiem przez instytucje państwowe
41. Pozytywne i negatywne strony zakupu nieruchomości na kredyt hipoteczny
42. Podjęcie decyzji zaciągnięcia kredytu z dzisiejszej perspektywy
43. Wiek
44. Płeć
45. Wykształcenie
46. Data zaciągnięcia kredytu
47. Bank, w którym został zaciągnięty kredyt
48. Okres spłaty kredytu
49. Kwota kredytu (zł)
50. Ile wyniosła najniższa dotychczasowa rata (zł)
51. Ile wyniosła najwyższa dotychczasowa rata (zł)
52. Rodzaj zakupionej nieruchomości
53. Aktualny dochód gospodarstwa domowego (wszystkie wpływy, zł)

BIBLIOGRAFIA

- Abel T., 1977, *Podstawy teorii socjologicznej*, przeł. A. Bentkowska, Warszawa: PWN.
- Allen F., Santomero A.M., 1997, *The Theory of Financial Intermediation*, „Journal of Banking and Finance”, no. 21, pp. 1461-1485.
- , 2001, *What do Financial Intermediaries Do?*, „Journal of Banking and Finance”, no. 25, pp. 271-294.
- Altkom J., 1993, *Polityka promocji*, w: J. Altkom, *Podstawy marketingu*, Kraków: Instytut Marketingu.
- Arce D.G., 2007, *Is Agency Theory Self-Activating?*, „Economic Inquiry”, Vol. 45, Issue 4, pp. 708-720.
- Armstrong M., Cummins A., Hastings S., Wood W., 2008, *Wartościowanie stanowisk pracy. Przestrzeganie zasady równej płacy w praktyce*, Kraków: Wolters Kluwer.
- Ashman S., 2009, *Editorial Introduction to the Symposium on the Global Financial Crisis*, „Historical Materialism”, no. 17, pp. 103-108.
- Asquith P., Mullins D., 1983, *The Impact of Initiating Dividend Payments on Shareholders*, „Journal of Business”, no. 1, pp. 77-96.
- , 1986, *Signalling with Dividends, Stock Repurchases, and Equity Issues*, „Financial Management”, no. 3, pp. 27-44.
- Atkeson A., Khan A., Ohanian L., 1996, *Are Data on Industry Evolution and Gross Job Turnover Relevant for Macroeconomics?*, Carnegie-Rochester Conf. Ser. Public Pol. 44, pp. 216-250.
- Baker M., Wurgler J., 2004, *A Catering Theory of Dividends*, „The Journal of Finance”, no. 3, pp. 1125-1165.
- Bank S., Cheffins B., Goergen M., 2004, *Dividends and Politics*, „Law Working Paper”, no. 24, pp. 1-68.
- Baron-Wiaterek M., 2008, *Organizacja zatrudnienia tymczasowego i telepracy – warunki i cechy charakterystyczne*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 4, s. 73-86.
- Bartosik K., 2009, *Wejście do strefy euro a zróżnicowanie wynagrodzeń*, „Studia Ekonomiczne”, nr 1-2, s. 63-80.
- Becht M., Boehmer E., 2001, *Ownership and Voting Power in Germany*, w: F. Barca, M. Becht (eds.), *The Control of Corporate Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Becht M., Bolton P., Roell A., 2002, *Corporate Governance and Control*, „Working Paper” no. 2, European Corporate Governance Institute.
- Becht M., Chapelle A., Renneboog L., 2001, *Shareholding Cascades: Separation of Ownership and Control in Belgium*, w: F. Barca, M. Becht (eds.), *The Control of Corporate Europe*, Oxford: Oxford University Press.

- Beck T., Levine R., Loayza N., 2000, *Finance and the Sources of Growth*, „Journal of Financial Economics”, no. 58, pp. 261–300.
- Becker G., 1994, *Human Capital*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Będowska-Sójka B., 2003, *Zawartość informacyjna nabywania akcji własnych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, nr 3, s. 165–180.
- Bergstresser D., Beshears J., 2010, *Who Selected Adjustable-Rate Mortgages? Evidence from the 1989–2007 Surveys of Consumer Finance*, „Harvard Business School Working Paper”, no. 10–083, pp. 1–49.
- Black M. (ed.) 1961, *The Social Theories of Talcott Parsons*, New York: Prentice-Hall.
- Błądowski P., Iwanicz-Drozdowska M., 2010, *Społeczno-ekonomiczne aspekty nadmiernego zadłużenia*, „Bezpieczny Bank”, nr 3, s. 45–61.
- Borkowska S., 2001, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Borowski K., 2007, *Rynek dzieł sztuki a rynek papierów wartościowych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH”, nr 80, s. 72–86.
- Bourdieu P., Passeron J.-C., 1990, *Reprodukcje. Elementy teorii systemu nauczania*, przeł. E. Neyman, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brick H., 1996, *The Reformist Dimension of Talcott Parsons's Early Social Theory*, w: T.L. Haskell, R.F. Teichgraeber (eds.), *The Culture of the Market. Historical Essays*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Brzeszczański J., Gajdka J., 2006, *The Dynamics of the Dividend Growth Portfolios. How Much do the Dividends Matter on Stock Market in Poland*, w: D. Zarzycki (red.), *Zarządzanie finansami. Inwestycje i wycena przedsiębiorstw*, t. 2, Szczecin: Wydawnictwo USz.
- Buxton W., 1985, *Talcott Parsons and the Capitalist Nation-State*, Toronto: University of Toronto Press.
- Byłok F., 2013, *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie. Studium socjologiczne*, Katowice: „Śląsk” sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Bywalec Cz., 2007, *Konsumpcja w teorii i praktyce gospodarowania*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- , 2012, *Ekonomika i finanse gospodarstw domowych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Cwynar A., Cwynar W., 2007, *Kreowanie wartości spółki poprzez długoterminowe decyzje finansowe*, Warszawa–Rzeszów: Polska Akademia Rachunkowości, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.
- Damodaran A., 2007, *Finanse korporacyjne. Teoria i praktyka*, Gliwice: Helion.
- Domańska E., 1981, *Kapitalizm menedżerski*, Warszawa: PWE.
- Dong M., Robinson Ch., Veld Ch., 2005, *Why Individual Investors Want Dividends*, „Journal of Corporate Finance”, 12 (1), pp. 121–158.
- Duncan J., 2001, *Twenty Pressures to Manager Earnings*, „The CPA Journal”, July, pp. 33–37.
- Durkheim É., 1999, *O podziale pracy społecznej*, przeł. Krzysztof Wakar, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Dzionek-Kozłowska J., 2007, *System ekonomiczno-społeczny Alfreda Marshalla*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Easterbrook F., 1984, *Two Agency-Cost Explanations of Dividends*, „American Economic Review”, no. 4, pp. 650-659.
- Erturk I., Solari S., 2007, *Banks As Continuous Reinvention*, „New Political Economy”, Vol. 12, issue 3, pp. 369-388.
- Finke M., Huston S., Siman E., Corlija M., 2005, *Characteristics of Recent Adjustable-Rate Mortgage Borrowers*, „Financial Counseling and Planning”, no. 2, pp. 17-28.
- Galbraith J.K., 1979, *Ekonomia a cele społeczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gerhardt U., 2002, *Talcott Parsons. An Intellectual Biography*, Cambridge: University Press.
- Gębski Ł., 2013, *Nadmierne zadłużenie gospodarstw domowych – problem finansowo-prawny czy społeczny?*, „Gospodarka Narodowa”, nr 4, s. 83-108.
- Goffman E., 1981, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Warszawa: PIW.
- Gorynia M., 2007a, *Przedsiębiorstwo w różnych ujęciach teoretycznych*, w: M. Gorynia, *Studia nad transformacją i internalizacją gospodarki polskiej*, Warszawa: Difin.
- , 2007b, *Przedsiębiorstwo w nowej ekonomii instytucjonalnej*, w: M. Gorynia, *Studia nad transformacją i internalizacją gospodarki polskiej*, Warszawa: Difin.
- , 2007c, *Teoria przedsiębiorstwa w okresie transformacji*, w: M. Gorynia, *Studia nad transformacją i internalizacją gospodarki polskiej*, Warszawa: Difin.
- Grullon G., Michaely R., 2002, *Dividends, Share Repurchases, and the Substitution Hypothesis*, „The Journal of Finance”, no. 4, pp. 1649-1684.
- Gurgul H., 2006, *Analiza zdarzeń na rynkach akcji*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Hamilton P., 1983, *Talcott Parsons*, New York: Ellis Horwood Limited.
- Holton R.J., Turner B.S. (eds.), 1988, *Talcott Parsons on Economy and Society*, London and New York: Routledge.
- Jacukowicz Z., 2006, *Koszt indywidualnych wynagrodzeń a szara strefa płac*, „Polityka Społeczna”, nr 8, s. 1-5.
- Jensen M., 1986, *Agency Costs of Free Flow, Corporate Finance, and Takeovers*, „American Economic Review”, no. 2, pp. 323-329.
- Jeruszka U., 2011, *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna”, nr 1, s. 1-7.
- Keynes J.M., 2003, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kochan J., 1990, *Klasy społeczne. Z historii pojęcia*, Warszawa: Stangraf.
- , 2011, *Studia z teorii klas społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Konecki K., 2000, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kowalczyk J., Makowiecka L., Szczepankowski P., 2007, *Motywy ekonomiczne wycofania spółek z obrotu giełdowego*, „Współczesna Ekonomia”, nr 1, s. 71-85.
- Kowalewski O., 2006, *Wartość dla akcjonariuszy mniejszościowych w procesie wycofywania spółek z obrotu giełdowego*, „Bank i Kredyt”, nr 2, s. 70-85.
- Kowerski M., 2011a, *Ekonomiczne uwarunkowania decyzji o wypłatach dywidend przez spółki publiczne*, Kraków-Rzeszów-Zamość: Konsorcjum Akademickie.
- , 2011b, *Nabycie akcji własnych jako forma wypłaty na rzecz akcjonariuszy*, *Finansowy Kwartalnik Internetowy „e-Finanse”*, nr 4, s. 38-55.

- Kozyr-Kowalski St., 1979, *Klasy i stany. Max Weber a współczesne teorie stratyfikacji społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- , 1985, *Kapitał akcyjny a sensualno-rzeczowy i ekonomiczno-socjologiczny model własności środków produkcji*, „*Ekonomista*”, nr 1-2, s. 53-77.
- , 1988, *Struktura gospodarcza i formacja społeczeństwa*, Warszawa: KiW.
- , 1997, *Ideologia a prawda*, w: R. Cichocki (red.), *Teoria społeczeństwa a możliwości praktyczne*, Poznań: Media G.T.
- , 1999a, *Karol Marks*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 2, Warszawa: Oficyna Naukowa PAN.
- , 1999b, *Socjologia, społeczeństwo obywatelskie i państwo*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- , 2001, *Świadomość społeczna, ucłowieczenie i ubytowanie wiedzy*, w: Z. Stachowski, *Człowiek i kultury. Liber amicorum. Studia poświęcone Profesorowi Mirosławowi Nowaczykowi*, Warszawa, Tyczyn: Polskie Towarzystwo Religioznawcze, Wyższa Szkoła Społeczno-Gospodarcza.
- Kozyr-Kowalski St., Ładosz J., 1974, *Dialektyka a społeczeństwo. Wstęp do materializmu historycznego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kryńska E., 2007, *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „*Polityka Społeczna*”, nr 11-12, s. 1-8.
- Księżyk M., Duda J., 2012, *Płaca minimalna w Polsce zaprzeczeniem realizacji podstawowych celów Unii Europejskiej*, „*AGH Managerial Economics*”, nr 11, s. 39-54.
- Lapavistas C., Santos P. dos, 2008, *Globalisation and Contemporary Banking: On the Impact of New Technology*, „*Contribution to Political Economy*”, no. 27, pp. 31-56.
- La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., Vishny R., 2000, *Investor Protection and Corporate Governance*, „*Journal of Financial Economics*”, no. 58, pp. 3-27.
- Lease R., Kose J., Kalay A., Loewenstein U., Sariaq O., 2000, *Dividend Policy. Its Impact on Firm Value*, „*Financial Management Association Survey and Synthesis Series*”, Boston: Harvard Business School Press.
- Leyshon A., Thrift N., 1999, *List Come Alive: Electronic Systems of Knowledge and the Rise of Credit-Scoring in Retail Banking*, „*Economy and Society*”, Vol. 28, Issue 3, pp. 434-466.
- Lidz V., 2001, *Language and the „Family” of Generalized Symbolic Media*, w: A.J. Trevino, *Talcott Parsons Today: His Theory and Legacy in Contemporary Sociology*, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers.
- Lindbeck A., Snower D., 1989, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge: MIT Press.
- , 2001, *Insiders versus Outsiders*, „*Journal of Economic Perspectives*”, no 1, pp. 165-188.
- Lintner J., 1956, *Distribution of Incomes of Corporation Among Dividends*, „*The American Economic Review*”, no. 2, pp. 97-113.
- Lutyński J., 1968, *Ankieta i jej rodzaje na tle podziału technik otrzymywania materiałów*, w: Z. Gostowski, J. Lutyński (red.), *Analizy i próby technik badawczych w socjologii*, t. 2, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- , 1994, *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*, Łódź: Łódzkie Towarzystwo Naukowe.
- Ładosz J., 1980, *Klasa a zawód*, Warszawa: KiW.

- Machaj M., 2009, *Kilka wyzwań dla teorii ekonomii po kryzysie*, „Studia Ekonomiczne”, nr 3–4, s. 279–296.
- Marks K., 1956, *Kapitał*, t. 2, Warszawa: KiW.
- , 1980, *Ekonomiczeskie rukopisy 1857–1861 godow*, cz. 1, Moskwa.
- Mayhew L., 1985, *Introduction*, w: T. Parsons, *On Institutions and Social Evolution*, Chicago: The University of Chicago Press.
- Menzies K., 1976, *Talcott Parsons and the Social Image of Man*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Mesjasz Cz., 2001, *Analiza instrumentów motywacyjnych naczelnych organów nadzoru i zarządzania w spółkach handlowych*, w: A. Stabryła (red.), *Analiza i projektowanie systemów zarządzania przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Mfiles.pl.
- Mierzejewski W., Przybył R., 2005, *Minimalistyczna oferta – nadchodzi rewolucja*, „Harvard Business Review Polska”, nr 31, s. 54–68.
- Miller M., Modigliani F., 1961, *Dividend Policy, Growth and Valuation of Shares*, „The Journal of Business”, no. 4, pp. 411–433.
- Mitchell W., 1967, *Sociological Analysis and Politics. The Theories of Talcott Parsons*, London: Prentice-Hall.
- Moench E., Vickery J., Aragon D., 2010, *Why is the Market Share of Adjustable-Rate Mortgage So Low?*, „Federal Bank of New York Current Issue in Economics and Finance”, no. 8, pp. 1–11.
- Mortensen D., 2012, *Dyspersja płac. Dlaczego podobni pracownicy zarabiają różnie*, Warszawa: PTE.
- Moss L., Savchenko A., 2006, *Talcott Parsons: Economic Sociologist of the 20th Century*, Malden: Blackwell Publishing.
- Musiał G., 2011, *Rozważania wokół idei społeczeństwa informatycznego*, w: *Z punktu widzenia ekonomii*, Katowice: „Śląsk” sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe.
- Nawrot W., 2009, *Globalny kryzys finansowy XXI wieku. Przyczyny, przebieg, skutki, prognozy*, Warszawa: Cedetu sp. z o.o.
- Nielsen J.K., 1991, *The Political Orientation of Talcott Parsons: The Second World War and its Aftermath*, w: R. Robertson, B.S. Turner (eds.), *Talcott Parsons. Theorist of Modernity*, London: Sage Publications Ltd.
- Orczyk J., 2009, *Wokół pojęć kwalifikacji i kompetencji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3–4, s. 19–32.
- Parsons T., 1951, *The Social System*, Illinois: The Free Press.
- , 1961, *An Outline of the Social System*, w: T. Parsons, E. Shils, K. Naeyegele, J. Pitts, *Theories of Society. Foundation of Modern Sociological Theory*, New York: Free Press.
- , 1965a, *Social Structure and Personality*, New York: The Free Press.
- , 1965b, *Structure and Process in Modern Societies*, New York: Free Press.
- , 1969a, *On the Concept of Influence*, w: T. Parsons, *Politics and Social Structure*, New York: The Free Press.
- , 1969b, *On the Concept of Political Power*, w: T. Parsons, *Politics and Social Structure*, New York: The Free Press.
- , 1969c, *On the Concept of Value-Commitments*, w: T. Parsons, *Politics and Social Structure*, New York: The Free Press.

- Parsons T., Platt G., 1973, *The American University*, Cambridge: Harvard University Press.
- Parsons T., Smelser N.J., 1957, *Economy and Society: A Study in the Integration of Economic and Social Theory*, London: Routledge & Kegan Paul.
- , 1975, *Funkcjonalne zróżnicowanie społeczeństwa*, w: W. Derczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki (red.), *Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pietrewicz L., 2002, *Psychologia giełdy a ceny akcji*, „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*”, nr 12, s. 40–48.
- Podolec B., 2008, *Dynamika poziomu i struktury wydatków gospodarstw domowych w Polsce w latach 1939–2006*, w: J. Kurkiewicz, B. Podolec (red.), *Společno-ekonomiczne uwarunkowania procesów ludnościowych i kształtowania się potrzeb. Prace z zakresu statystyki i demografii*, Kraków: Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.
- Prusak B., 2003, *Zniekształcenie rzeczywistej sytuacji finansowej przedsiębiorstw wskutek prowadzenia agresywnej księgowości*, „*Prace Naukowe Politechniki Gdańskiej*”, t. 2, s. 1–9.
- Przestalski A., 2013, *Własność komunalna a własność wspólna z perspektywy socjologicznej*, RPEiS, nr 3, s. 187–208.
- Ritzer G., 2004, *Klasyczna teoria socjologiczna*, Poznań: Zysk i S-ka.
- Robertson R., Turner B.S., 1991, *Talcott Parsons. Theorist of Modernity*, London: Sage Publications Ltd.
- Rocher G., 1974, *Talcott Parsons and American Sociology*, London: Nelson.
- Rogut A., 2007, *Krzywa płac w gospodarce polskiej w latach 1995–2005*, „*Bank i Kredyt*”, kwiecień, nr 4, s. 18–38.
- Roszkowska S., Rogut A., 2007, *Rozkład płac i kapitału ludzkiego w Polsce*, „*Gospodarka Narodowa*”, nr 11–12, s. 55–84.
- Rutkowski A., 2005, *Wykupy akcji własnych – warunki powodzenia operacji*, „*Bank i Kredyt*”, nr 11–12, s. 43–50.
- Rutkowski J., 2001, *Earnings Inequality in Transition Economies of Central Europe Trends and Patterns During the 1990s*, „*Social Protection Discussion Paper Series*”, no. 117, s. 1–36.
- Santos P.L. dos, 2009, *On the Content of Banking in Contemporary Capitalism*, „*Historical Materialism*”, no. 17, pp. 180–213.
- Savage S.P., 1983, *The Theories of Talcott Parsons: the Social Relations of Action*, London: Macmillan Press.
- Schramm M., 2005, *Verhaltensannahmen der Transaktionskostentheorie: von eingeschränkter Rationalität zu sozialer Einbettung*, Berlin: Duncker & Humblot.
- Schumpeter J., 1960, *Teoria rozwoju gospodarczego*, tłum. J. Grzywicka, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- , 1962, *Capitalism, socialism and democracy*, New York: Harper & Row Publishers.
- , 1995, *Kapitalizm, socjalizm, demokracja*, tłum. M. Rusiński, Warszawa: 1995.
- Sierpińska M., 1999, *Polityka dywidend w spółkach kapitałowych*, Warszawa–Kraków: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Silva L.C. da, Goergen M., Renneboog L., 2004, *Dividend Policy and Corporate Governance*, New York: Oxford University Press.
- Simmel G., 1997, *Filozofia pieniądza*, tłum. A. Przyłębski, Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Standing G., 2014, *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stankiewicz W., 1983, *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa: PWE.
- Sullivan A., Sheffrin S., 2003, *Economics: Principles in Action*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Swedberg R., 2009, *The Structure of Confidence and the Collapse of Lehman Brothers*, „CSES Working Paper Series”, no. 50, pp. 1–49.
- Szczurkiewicz T., 1997, *Socjologia a nauki długie i krótkie*, w: St. Kozyr-Kowalski, A. Przystalski, J. Włodarek (red.), *Krytyka rozumu socjologicznego. Praca zbiorowa wydana z okazji 100-lecia urodzin Tadeusza Szczurkiewicza*, Poznań: Zysk i S-ka.
- Tittenbrun J., 1991, *Instytucje finansowe a własność kapitału akcyjnego*, Poznań: Nakom.
- , 1995, *Ekonomiczny sens prywatyzacji. Spór o wyższość własności prywatnej nad publiczną*, Poznań: Zysk i S-ka.
- , 1996, *Private versus Public Enterprise: In Search of the Economic Rationale of Privatisation*, London–New York: Janus.
- , 1997, *Własność prywatna a publiczna w ujęciu teorii praw własności*, w: K. Doktor, W. Kwaśniewicz, A. Kwilecki (red.), *Socjologia: Teoria i działanie. Księga pamiątkowa ku czci Władysława Markiewicza*, Warszawa: IFiS PAN.
- , 2007, *Z deszczu pod rynnę. Meandry polskiej prywatyzacji*, t. 1–4, Poznań: Zysk i S-ka.
- , 2009, *Two Capitalisms*, w: *Capitalism or Capitalisms*, My Book: Szczecin.
- , 2010a, *Socjologia gospodarki a socjologia ekonomiczna*, RPEiS, nr 2, s. 237–255.
- , 2010b, *Struktura klasowo-stanowa społeczności Poznania*, J. Tittenbrun (red.), Poznań: Nakom.
- , 2011a, *Economy in Society. Economic Sociology Revisited*, Cambridge: Cambridge Scholar Publishing.
- , 2011b, *Ownership and Social Differentiation. Understanding and Misunderstandings*, Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- , 2012, *Gospodarka w społeczeństwie. Zarys socjologii gospodarki i socjologii ekonomicznej w ujęciu strukturalizmu socjoekonomicznego*, Poznań: Zysk i S-ka.
- , 2013a, *Anti-Capital: Human, Social and Cultural. The Mesmerising Misnomers*, Farnham: Ashgate.
- , 2013b, *A Critical Handbook of 'Capitals' Mushrooming Across the Social Sciences*, Saarbrücken: Lambert Academic Publishing.
- , 2014, *Concepts of Capital. The Commodification of Social Life*, New Brunswick, New York: Transaction Publishers.
- Urbanek P., 2006, *Wynagrodzenia zarządu w spółkach kapitałowych*, Warszawa: PWE.
- Wąsowski W., 2002, *Cel, zakres i metody fałszowania sprawozdań finansowych*, „Bank i Kredyt”, nr 10, s. 63–70.
- Wechta P., 2010, *Bona fides kapitalizmu. Stosunki kontraktowe w teorii Talcotta Parsonsa i Neila Smelsera*, RPEiS, nr 3, s. 165–177.
- , 2012, *Nowe role konsumentów*, „Marketing i Rynek”, nr 9, s. 12–17.

- , 2013, *Struktura i procesy na rynku informacji ekonomicznej. Analiza socjologiczna w zarysie*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 2, s. 29–42.
- , 2015, *Płaca zasadnicza jako narzędzie ZZL*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 1, s. 41–54.
- Wiktor J., 1993, *Polityka promocji*, w: J. Altkom, *Podstawy marketingu*, Kraków: Instytut Marketingu.
- Włodarczyk-Śpiewak K., 2008, *Zmiany struktur wydatków gospodarstw domowych w Polsce*, w: D. Kopycińska, *Konkurencyjność podmiotów rynkowych*, Szczecin: Print Group Daniel Krzanowski.
- Zafirovski M., 2006, *Parsonian Economic Sociology. Bridges to Contemporary Economics*, w: L. Moss, A. Savchenko (eds.), *Talcott Parsons: Economic Sociologist of the 20th Century*, Malden: Blackwell Publishing.
- Ziółkowski M., 1979, *Talcott Parsons. Warstwy, klasy społeczne a wartości społeczeństwa*, w: St. Kozyr-Kowalski (red.), *Klasy i warstwy społeczne w socjologii niemarksistowskiej*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- , 2000, *Parsons Talcott*, w: *Encyklopedia socjologii*, t. 3, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Zotteri S., 2002, *Heterogeneity in Human Capital and Economic Growth*, „*Temi di discussione del Servizio Studi*”, no. 455, pp. 1–25.
- Żywiecka H., 2011, *Niekonwencjonalna polityka systemu rezerwy federalnej, Europejskiego Banku Centralnego oraz Banku Anglii w odpowiedzi na kryzys finansowy lat 2007–2009*, RPEiS, nr 2, s. 255–275.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (DzU z 2015 r. poz. 2099).
- Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU z 2015 r. poz. 2008).

Źródła statystyczne, raporty i opracowania

- Anioła P., Gołaś Z., 2012, *Zastosowanie wielowymiarowych metod statystycznych w typologii strategii oszczędnościowych gospodarstw domowych w Polsce*, w: „*Materiały i studia*”, Zeszyt nr 282, Warszawa: Narodowy Bank Polski. Departament Edukacji i Wydawnictw.
- BRE (BRE Hipoteczny SA), *Rynek nieruchomości w Polsce, Raport wiosna 2013*, [online] <www.mhipoteczny.pl> [dostęp: 22.02.2016].
- Eurostat, 2015a, *Monthly Earnings by Economic Control (enterprises with 10 person or more)*, [online] <ec.europa.eu> [dostęp: 22.02.2016].
- , 2015b, *Monthly Minimum Wages as a Proportion of Average Monthly Earnings 2004–2009*, [online] <ec.europa.eu> [dostęp: 22.02.2016].
- , 2015c, *Monthly Minimum Wages as a Proportion of Average Monthly Earnings 2010–2015*, [online] <ec.europa.eu> [dostęp: 22.02.2016].
- , 2015d, *Monthly Minimum Wages – Bi-Annual Data*, [online] <ec.europa.eu> [dostęp: 22.02.2016].

- GPW (Giełda Papierów Wartościowych), 2013, *Wskaźniki sektorów*, [online] <www.gpw.pl> [dostęp: 22.02.2016].
- GUS (Główny Urząd Statystyczny), 2009, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2008 roku*, Warszawa: Departament Pracy.
- , 2011, *Europejskie badanie dochodów i warunków życia (EU-SILC) w 2010 roku*, Warszawa: Departament Badań Społecznych i Warunków Życia.
- , 2012, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2010 roku*, Warszawa: Departament Pracy.
- , 2013a, *Bezrobocie rejestrowane I–IV kwartał 2013 roku*, Warszawa: Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy.
- , 2013b, *Emerytury i renty w 2012 roku*, Warszawa: Informacje i Opracowania Statystyczne.
- , 2013c, *Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 11 lutego 2013 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2012 roku*.
- , 2013d, *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2007–2011*, Warszawa: Informacje i Opracowania Statystyczne.
- , 2014, *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 roku*, Warszawa: Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy.
- InfoDług, 2013, *Ogólnopolski raport o zaległym zadłużeniu i klientach podwyższonego ryzyka*, Warszawa: Biuro Informacji Gospodarczej InfoMonitor SA.
- Łaszek J., Augustyniak H., Olszewski K., Widłak M., Gajewski K., 2014, *Informacja o cenach mieszkań i sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w III kwartale 2013 roku*, Warszawa: Biuro Polityki Makroekonomicznej. Instytut Ekonomiczny NBP.
- Marcinkowska I., Ruzik A., Strawiński P., Walewski M., 2008, *Badanie struktury i zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce w latach 2000–2006*, Warszawa: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.
- MPiPS (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), 2013, *Prawo pracy/wynagrodzenia*, [online] <www.mpips.gov.pl> [dostęp: 22.02.2016].
- OECD, 1998, *Human Capital Investment: An International Comparison*, Paris: Organization for Economic Cooperation and Development, Centre for Educational Research and Innovation).
- PwC (PricewaterhouseCoopers), 2011, *Wynagrodzenia zarządów spółek giełdowych w 2010 roku*, [online] <www.pwc.pl> [dostęp: 22.02.2016].
- , 2012, *Wynagrodzenia zarządów spółek giełdowych w 2011 roku*, [online] <www.pwc.pl> [dostęp: 22.02.2016].
- Stankiewicz K., 2013, *Ile metrów mieszkania można kupić za średnią pensję?*, [online] <www.administrator24.info> [dostęp: 22.02.2016].
- ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych), 2012, *Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2012 roku*, Warszawa: Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych.

INDEKS NAZWISK

A

Abel Theodore 10
Alchian Armen 45
Allen Franklin 193
Altkom Jerzy 155
Andres Christina 84
Anioła Paulina 170, 173
Arce Daniel 42
Armstrong Michael 136
Ashman Sam 194–196
Asquith Paul 70, 78
Atkeson Andrew 67

B

Baker Malcolm 70, 86
Bank Steve 88
Baron-Wiaterek Małgorzata 121
Bartosik Krzysztof 133, 144
Baumol William J. 47
Becht Marco 60
Beck Thorsten 60
Becker Gary 129, 130
Bergstresser Daniel 211
Berle Adolf 8, 41, 58, 104, 127
Beshears John 211
Bettelheim Charles 9
Betzer Andre 84
Będowska-Sójka Barbara 78
Black Max 10
Błądowski Piotr 171
Boehm-Bawerk Eugen 8
Boehmer Ekkehart 60
Borkowska Stanisława 110, 116, 120
Borowski Krzysztof 179
Bourdieu Pierre 20, 54, 129, 131, 169

Brick Howard 10, 12
Brzeszczański Janusz 79
Buffett Warren 58
Burnham J. 41
Bush George W. 92
Buxton William 10
Byłok Felicjan 162, 163, 168
Bywalec Czesław 157, 159, 168

C

Calmfors Lars 144
Coase Ronald 9, 41
Cwynar Andrzej 89
Cwynar Wiktor 90

D

Dahrendorf Ralf 9
Damodaran Aswath 66
Dash Srikant 86
DeAngelo Harry 84
DeAngelo Linda 84
Demsetz Harold 45
Denis David 89
Domańska Elżbieta 113
Dong Ming 62
Driffill John 144
Duda Jerzy 142
Duncan James 79
Durkheim Émile 30, 39, 127
Dzionek-Kozłowska Joanna 29

E

Easterbrook Frank 72
Eisele Florian 84
Engel Ernest 159

Engels Fryderyk 11, 40
Erturk Ismail 193

F

Finke Michael 210, 211
Ford Henry 162
Friedman Milton 12
Fukuyama Francis 61

G

Gajdka Jerzy 79
Galbraith John Kenneth 73, 74, 127
Gates Bill 67
Gerhardt Uta 10
Gębski Łukasz 173
Goergen Marc 60
Goffman Erwing 169
Goldthrope John 54
Gołaś Zbigniew 170, 173
Gorynia Marian 41, 43–48
Gossen Hermann Heinrich 156, 160
Greenspan Alan 210
Grullon Gustavo 89
Gurgul Henryk 79

H

Habermas Jürgen 32
Hamilton Peter 10
Hayek F. 71
Hegel Georg Wilhelm Friedrich 8, 127
Hoffman Mark 84
Holton Robert J. 10

I

Iwanicz-Drozdowska Małgorzata 171

J

Jacukowicz Zofia 146
Jensen Michael 72
Jeruszka Urszula 132

K

Kahneman Daniel 79
Kalecki Michał 221
Keynes John Maynard 37, 81, 206

Kochan Jerzy 8, 50
Konecki Krzysztof 201
Kowalczyk Jarosław 83
Kowalewski Oskar 82, 84
Kowerski Mieczysław 66–70, 72, 73, 79,
85, 86, 88–90, 92, 83, 102, 103
Kozyr-Kowalski Stanisław 8, 9, 17–21,
23–25, 46, 48–50, 52, 96, 100, 101,
125, 126, 129, 131, 133, 134, 149, 181,
183, 199, 204, 207, 239, 243
Kryńska Elżbieta 121, 123
Księżyk Marianna 142

L

Lapavitsas Costas 193
La Porta Rafael 62
Lease Ronald 62
Lehn Kenneth 84
Leontief W. 31
Leyshon Andrew 193
Lidz Victor 31
Lindbeck Assar 143
Lintner John 85
Luhmann Niklas 32
Lutyński Jan 201

Ł

Ładosz Jarosław 17, 48
Łaszek Jacek 177

M

Machaj Mateusz 191
Mannheim Karl 129
Marcinkowska Izabela 126, 143, 144
Marks Karol 8, 17, 31, 40, 49, 52, 122
Marshall Alfred 28, 30, 67, 168
Mayhew Leon 12
Means Gardiner 8, 41, 58, 104, 127
Menzies Ken 10
Merton Robert 174
Mesjasz Czesław 113, 148
Michaely Roni 89
Mierzejewski Waldemar 162
Miller Merton 70
Mincer Jacob 130

Mises L. 71
Mitchell William C. 9
Modigliani Franco 70
Moench Emanuel 210
Mortensen Dale 132
Moss Laurence 10
Mullins David 70, 78
Musiał Grażyna 18

N

Nawrot Wioletta 186–188, 192
Nielsen Jens K. 12
Nixon Richard 70

O

Obama Barack 92
Ockham William 49
Orczyk Józef 128–130

P

Parsons Talcott 9–15, 28–40, 42, 52, 56,
67, 107, 152, 189, 240
Passeron Jean-Claude 131
Paulsen Annette 84
Pietrewicz Lesław 79
Platt Gerald 38, 39
Podolec Barbara 157
Poulantzas Nicos 9
Prusak Błażej 79
Przestalski Andrzej 22, 23
Przybył Radosław 162
Puhani Patrick 125
Pulantzas N. 71

Q

Quesnay François 31

R

Renneboog Luc 60
Ricardo David 11
Rice Edward 84
Ritzer George 10, 162
Robertson Roland 10
Robinson Chris 62
Rocher Guy 9, 12
Rogut Aleksandra 125, 128, 136, 144, 145
Roosevelt Franklin D. 12

Roszkowska Sylwia 125, 128, 136
Rutkowski Andrzej 91
Rutkowski Jan 146

S

Santomero A.M. 193
Santos Paulo L. dos 192, 193, 194
Savage Stephen P. 10
Savchenko Andrew 10
Schramm Matthias 42
Schulz Theodore William 130
Schumpeter Joseph 28, 29, 127, 161, 177,
185, 218
Sheffrin Steven 130
Sierpińska Maria 66, 104
Silva Luis Correia da 60, 61, 63
Simmel Georg 8, 159, 163, 166
Simon Herbert A. 43
Smelser Neil 13, 28–31, 33–38, 40, 52, 56
Snower Dennis 143
Solari Stefano 193
Sorokin Pitrim 10
Standing Guy 120, 121
Stankiewicz Krystyna 176
Stankiewicz Waclaw 157
Stepanyan Gohar 89
Sullivan Arthur 130
Swedberg Richard 80

T

Thrift Nigel 193
Tittenbrun Jacek 8–15, 17, 18, 20–26, 31,
32, 37, 40, 44–46, 49–55, 58, 65, 71,
77, 96, 97, 101, 120, 129, 130, 135, 239
Tokarski Tomasz 144
Turner Bryan S. 10
Tversky Amos 79

U

Urbanek Piotr 114, 148, 149

V

Veblen Thorstein 154, 168
Veld Chris 62

W

Walter Andreas 84
Wąsowski Włodzimierz 80
Weber Max 8, 10, 17, 30, 40, 42, 44, 49,
52, 71, 127, 151, 183
Wechta Przemysław 16, 81, 107, 167
Wiktor Jan 166
Williamson Oliver E. 31, 41, 42, 48
Wiswede Günter 168
Włodarczyk-Śpiewak Katarzyna 160

Wright Eric O. 9

Wurgler Jeffrey 70, 86

Z

Zafirovski Milan 39
Ziółkowski Marek 32, 33, 37
Zotteri Stefania 130

Ż

Żywiecka Hanna 191

INCOME STRATEGIES OF DIFFERENT CATEGORIES OF ENTITIES ON THE CAPITALIST MARKET

Summary

The general aim of the book *Income Strategies of Different Categories of Entities on the Capitalist Market* is the analysis of functions and consequences of the policy of dividends, basic pay and low prices for income strategies pursued by the contracting parties.

The book covers the issue of corporate governance. The manner in which joint-stock companies are managed and the consequences of such management have been the subject of academic study for many years. Theories of agency costs, information asymmetry have been devised; various company models have been built. The problem of effective control over the joint-stock companies' executives arouses interest of a wider public, too, especially in the periods of economic crises. It is then, when politicians demonstrate rhetorical skills at their best, condemning the abuse, opportunism of managers and issues of managerial pay.

To understand the conduct of executives of production organisations, however, one has to go beyond the notion of corporate governance. The problem does not come down only to executives' relationships with the company's legal owners. The conduct of executives is influenced not only by their pay, but also by pay structure, which enables them to pass the financial liability for the effects of their actions on subordinate employees. The reduction of this liability has its effect in executives' relationships with investors who are treated like competitors in the pursuit to get free cash generated through the reduction of employment cost.

A similar mechanism can be observed in the relation between the company's executive directors and consumers of products manufactured by this company. Price discounts requiring immediate purchase of goods are associated with offer limitations being passed on consumers, especially those showing high price sensitivity, and coerce consumers into making rash decisions overburdening their household budgets. Company executives may attract investors using similarly aggressive methods.

Income strategies pursued by different categories of participants in a capitalist market are analysed by the author of this book. The basic research tool used in the analysis is the economic and sociological theory of ownership by Stanisław Kozyr-Kowalski and socioeconomic structuralism devised by Jacek Tittenbrun.

The theories applied make it possible to view particular types of executives of production organisations, its legal owners, employees, consumers, loan borrowers in the socioeconomic categories, i.e. categories of class and ownership. They enable the determination of income strategies available for the above named. These strategies are the consequence of the positions held by the above named in the social structure of classes and estates, and indicate different social mobility options available to them.

Income strategies are implemented through contractual relationships between executives of production organisations and different types of shareholders, employees, consumers, loan borrowers. A concept of contractual relations purported by Talcott Parsons and founded on the social system theory will be used to analyse these strategies.

This book consists of an introduction, eight chapters and a conclusion. In the first chapter, a contract and ownership concept of a production organisation is introduced. It is a system of contractual relations wherein the parties, by implementing their own income strategies, strive to achieve contractual goals, avoid negative sanctions connected with one of the parties having the authority over the other, prevent the consequences of information asymmetry and ensure contract renewal. The contract and ownership concept of a production organisation is consistently applied in the following chapters.

In the second chapter, a role of a dividend policy in income strategies pursued by executive directors and shareholders of public companies is analysed. An ownership and remuneration-based income strategy is presented. It is available to corporate shareholders, i.e. individual investors who, holding a major or dominant share of the share capital, may be members of the company's management and supervisory boards and receive remuneration for the membership. The notion of non-corporate shareholders refers to the shareholders who do not hold any positions in the company management or supervisory boards or have their representatives there (hired managers). They may be individual minority shareholders as well as shareholders, participants and economic beneficiaries of various incorporated entities which are formal and legal owners of company shares. The income generated by shares is used by them indirectly. Their economic use is manifested in the increase of unit value in the investment fund or accounting unit value in the pension fund. The ownership-based income strategy available to the non-corporate shareholders involves the acquisition of capital gains and dividends from the company shares. Unlike the corporate shareholders, their source of income does not include remunerations for the membership in the management board or the supervisory board. A pay income strategy is the tool used by hired managers who are members of the management board or supervisory board. It involves the maximisation of income obtained from the pay components in the manner that is unavailable to other employees.

A dividend policy is the tool regulating the relations between the shareholders and company executives (the latter notion refers both to corporate shareholders and hired managers). Income generating function of a dividend is identified; the divi-

dividend's role in the reduction of agency costs, overcoming the information asymmetry and maintenance of a stable base of shareholders is analysed. A dividend policy significantly facilitates implementation of ownership-based income strategy by non-corporate shareholders because:

1. A dividend is a form of shareholders' share in the company's net profit distribution. It may provide them with a regular income of a foreseeable amount.

2. By hindering the increase of agency costs to be covered by the shareholders, a dividend may safeguard the generation of net profit by the company as a source of their income.

3. Dividend reduces investment risk arising out of the information asymmetry between the company executives and company shareholders.

4. By contributing to the maintenance of a stable base of shareholders, a dividend may reduce the threat of a violent drop in company's share value caused by a sudden sale of shares.

The third chapter is devoted to the social diversity of shareholders and company executives. It discusses how dividend policy and other forms of economic use of company's assets affect their position in the social structure. The analysis of shareholders' social diversification is based on two basic criteria: private ownership of production means and labour force ownership; both determining economic options of investment in company shares. It is assumed that if income from shares (capital gains and dividend) is insufficient to replace remuneration for a hired labour and become the basic source of income for the shareholders' households *ceteris paribus*, it means that they maintain their class position of labour force owners. If, on the other hand, the income from shares becomes the basic source of income, eliminating shareholders' need of working under any employment agreement *ceteris paribus*, it is the property attributable to class positions held by private owners of production means.

The following chapter is devoted to the analysis of the role of basic pay in income strategies of employees and production organisation owners. A strategy of reproduction of labour force ownership is presented, utilised by real employees. On the other hand, formal employees, and above all managers directing the company, may use the pay system to implement income strategy involving the transformation of labour force ownership into privately owned capital. However, what different types of owners of production organisations have in common is the application of income strategy involving employment cost reduction.

Basic pay is the means used to regulate the relations between production organisation owners and employees working in the organisation. The income-related function of the basic pay is presented as well as its role in the system of exerting authority over the employees, influencing them and keeping them employed in the company. Basic pay facilitates the implementation of labour force reproduction strategy by real employees because:

1. Basic pay ensures that the value of employee's labour in a given period is maintained at the same level. This ability increases alongside with an increase of basic pay's share in the employee's pay structure. The regularity of basic payment

binds the employees with their roles in the organisation. It facilitates employees' professional specialisation and development of those of labour components that may help them to get promoted in the company.

2. Basic pay hinders the potentiality of passing the financial liability for the external and internal determinants of company's operations on the labour force owners. It is a pay component, at least in the short term, which is less sensitive – as compared with variable pay components – to development stages of an organisation, low demand for its products or services, wrong decisions made by its owners and managers.

3. Basic pay sets up a limit up to which employee's labour force may be engaged in a professional role he or she plays in the organisation. Should the employee go beyond that limit, he or she should be additionally rewarded with variable pay components. If remuneration is clearly differentiated into the component payable for the due performance of contractual obligations and a variable component, the employee is more likely to develop those of the labour force components which most facilitate the employee's professional achievements, exceeding the scope of his or her duties.

4. Basic pay ensures the achievement of short- and long-term interests of the employee's household thereby discouraging the employee from leaving the production organisation he or she works for. It ensures a given level of consumption of goods so that the employee's labour force could be reproduced.

The issue of differentiation of pay earned by employees is analysed in the fifth chapter. A special attention is given to pay dispersion, i.e. paying different remunerations to employees performing similar work. Labour force components affecting the amount of pay received by employees, such as education, experience, professional qualification and competence, are identified in this chapter. On the other hand, in the economic and sociological theory of ownership, pay dispersion is understood as a participation of classes of employees performing works considered similar in:

- national types of labour force ownership;
- factory types of labour force ownership;
- industrial types of labour force ownership;
- regional types of labour force ownership.

In the following chapter, the role of low prices policy in income strategies pursued by consumers and production organisation's executives is discussed. It is assumed that low prices policy is attributed to the sale of mass consumption goods and services whilst high prices policy – to the luxury consumption.

A strategy of labour force ownership reproduction pursued by consumers of high price sensitivity is identified. On the other hand, the less price-sensitive consumers use the strategy involving the reproduction of private ownership of production means. Their consumption expenditure (luxury consumption) has two functions: a store of value function and a signalling function. In the first case, the goods purchased (e.g. land, real property, works of art) are the means to prevent loss of capital value. In the second one, the consumption of luxury goods and services serves as the means of mutual identification and communication between different types of private owners of pro-

duction means. It is a clear way to demonstrate their bargaining power and position held on the market. Further, the executives of production organisations use the strategy consisting in the maximization of revenue from the sale of goods and services on offer.

Two types of price discounts increasing the real value of consumer purchasing power are presented in the analysis. The first type is a long-term discount introduced as a consequence of some innovative actions leading to the reduction of production cost. They are connected with the product lifecycle. Another type refers to a short-term discount introduced as part of promotional actions. Taking advantage of this type of discount requires immediate purchase of goods or services.

Low prices policy founded in the first type of discounts mentioned above is presented as a means of regulation of relations between the production organisations' executives and the consumers buying goods and services provided by those organisations. A purchasing function of price discounts introduced as a result of innovations is presented as well as the influence exerted by particular types of discounts on the reduction of offer limitations and information asymmetry and on keeping consumers coming back for the goods and services.

Low prices policy facilitates the implementation of the strategy of labour force ownership reproduction by the highly price-sensitive consumers because:

1. Low prices policy facilitates shifts in the structure of household expenditure. The owners of labour force may to some extent compensate the price increase in some areas of consumption with discounts in other areas on the market of mass goods and services. Low prices policy expands the range within which the level of expenditure necessary to maintain a household may be surpassed.

2. By inciting competition between executives of production organisations, low prices policy reduces the cost of labour force reproduction, increasing the availability and quality of goods and services.

3. Low prices policy increases the efficacy of labour force used by labour force owners, overcoming the information asymmetry between them and the executives of production organisations. This policy, conducted in accordance with the product lifecycle, enables the price-sensitive consumers to choose the best possible moment to enter the market and buy the required goods and services, and provides information concerning long-term strategies pursued by manufacturers.

4. Low prices policy makes it possible for an owner to reproduce labour force without resorting to consumption loans in order to meet household needs on the mass consumption market.

The seventh chapter analyses the relation between different types of price policies and the place of consumers in the social structure with special focus placed on the real estate market. The tools of social differentiation theory by Kozyr-Kowalski such as social classes, estates, quasi-classes, quasi-estates, subclasses have been used in the study.

The eighth chapter is devoted to the characterisation of mortgage loan borrowers. The empirical study conducted revealed the ways in which borrowers reduced the mortgage loan-related risk.

By following or limiting a dividend policy, by following a pay policy or a price policy, the executives of production organisations are able to modify social differentiation. The contract and ownership-based concept of a company enables the dividend, basic pay, price discounts resulting from the reduction of a production cost to be analysed as means used by corporate owners and hired managers to control the behaviour of shareholders, employees and consumers. Their ability to keep the equilibrium in the contractual relations is the result of the fact that the above means are also used to control the behaviour of executives. Lack of these measures might lead to excessive power and influence being exerted by the company executives. Power abuse may manifest itself in the increase of agency costs payable by shareholders, financial liability being passed on the employees, introduction of offer limitations for consumers. Further, the executives empowered with great influence may be tempted to abuse the area of information and reporting policy in joint-stock companies, use aggressive employee incentives with the use of variable pay components, pressurize into snap shopping decisions. Preventing excessive increase of executive power and influence, the dividend overshadows capital gains on shares, the basic pay outdoes the variable pay components, price discounts resulting from production cost reduction are more valuable than other kinds of discounts. When combined, they serve as parameters determining the manner in which a company is managed, which ensures that the weakest party to the contract is able to pursue its income strategy.

In the era of vanishing dividends and cost reduction, professional manipulators of minds may easily implant into the consciousness of people – taking advantage of their insufficient economic and social awareness – the belief that a dividend, basic pay, discounts founded on manufacturing innovations rather than short-term promotional actions are insignificant. The discovery that after all they are not indifferent to the amount of income generated may come to many shareholders, employees and consumers as a painful lesson.

Praca Przemysława Wechty charakteryzuje się wzorową formą naukową i dojrzłą refleksją teoretyczną, powstała na bazie szerokiej interdyscyplinarnej wiedzy z zakresu ekonomii, socjologii, nauk o zarządzaniu, prawa, a nawet refleksji filozoficznej. (...) W konsekwencji otrzymujemy bardzo twórczą i owocną perspektywę poznawczą. Jej istotą, rdzeniem jest podejście do współczesnego kapitalizmu od strony kontraktowo-własnościowej i analiza funkcjonowania przekształceń ekonomicznych i instytucjonalnych jako form przejawiania się, istnienia stosunków własnościowych. (...) Praca P. Wechty nie jest tylko analizą strategii dochodowych. Po jej lekturze czytelnik uświadamia sobie, że oto zapoznał się z rozprawą będącą doskonałym wprowadzeniem do precyzyjnego, naukowego rozpoznania nowoczesnego społeczeństwa kapitalistycznego, a nawet pracą, która jest swoistym wychyleniem poza tak określoną jednowymiarowość w stronę zrozumienia globalnych procesów transformacji historycznej.

dr hab. Jerzy Kochan, prof. US
(z recenzji wydawniczej)



Przemysław Wechta jest socjologiem, adiunktem Instytutu Socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W pracy naukowej korzysta z dorobku klasycznej i współczesnej socjologii. Jest autorem książki *Socjologia i kryptosocjologia Josepha Schumpetera*. Swoje zainteresowania badawcze koncentruje na strukturze, funkcjonowaniu i przemianach współczesnego społeczeństwa kapitalistycznego, ze szczególnym uwzględnieniem sfery gospodarczej. Publikuje artykuły w czasopismach naukowych i pracach zbiorowych.

ISBN 978-83-232-2999-5
ISSN 0554-8225

