

Płaca zasadnicza ekwiwalentna do kapitału ludzkiego i intelektualnego

WSTĘP

Zgodność płacy z wartością pracy wykonanej przez pracownika na rzecz jednostki jest przesłanką społecznie akceptowaną. Akceptacja ta wynika między innymi z podświadomego rozumienia transakcji wymiany dokonywanej na godziwych warunkach. Pracujący wykonując swoją pracę wydatkuje własną energię oczekuje w zamian uzyskania wynagrodzenia pozwalającego mu na uzupełnienie tego ubytku i zachowania swojego kapitału. Właściwe wyznaczenie wielkości płac zapobiega deprecjacji kapitału ludzkiego i intelektualnego. Brak zachowania równowagi pomiędzy płacą a wartością pracy w dłuższym czasie prowadzić będzie do niezadowolenia pracujących. Jak pokazują badania, niezadowolenie pielęgniarek manifestowane przez długie lata ma źródło w tym, że ich płace są wyznaczone procentem niższym niż 8%¹.

Kapitał ludzki postrzegany jest jako najbardziej wartościowy czynnik składowy firmy. Coraz częściej podkreśla się, że jest to krytyczny zasób organizacji, stanowiący jej motor i serce, bez których niemożliwy staje się dalszy rozwój. Rosnąca konkurencja, rozwój technologii, a w konsekwencji narodziny nowej gospodarki opartej na wiedzy stawiają firmy przed koniecznością szacowania kosztów zasobów ludzkich umożliwiających ocenę przyjętej strategii, utrzymanie bądź zdobycie przewagi konkurencyjnej. Wiedza staje się niezbywalnym elementem procesu produkcji, a kapitał intelektualny organizacji źródłem przewagi konkurencyjnej. Ważna jest więc odpowiednia polityka personalna wykazująca zarówno korzyści płynące z kapitału wniesionego przez pracownika do firmy, jak i odpowiadające tym korzyściom koszty, czyli wynagrodzenia.

¹ I. Cieślak, M. Kucharczyk, *Capital analysis of salaries* [w:] *General Accounting Theory Towards Balancing the Society*, WSPiZ, Warszawa 2004, s. 415.

KAPITAŁ A PRACA W MYŚLI EKONOMICZNEJ

Zalążek idei wiążącej płacę zasadniczą z wartością kapitału ludzkiego, którą w pełni wykorzystuje się dopiero dzisiaj odnaleźć można w pracach Adama Smitha, uważanego za twórcę ekonomii w jej klasycznym kształcie. Jest on twórcą teorii znanej jako teoria wartości oparta na pracy – „...jedynie praca, jako nigdy nie wahająca się w swej wartości, jest jedynym ostatecznym i rzeczywistym miernikiem, według którego można oceniać i porównywać wartość wszelkich dóbr w każdym czasie i na każdym miejscu. Ona jest ich ceną rzeczywistą; pieniądze stanowią jedynie ich cenę nominalną”². Twierdził on, że koszty wykształcenia i szkolenia należy traktować jako inwestycję w przyszłe wynagrodzenia. Analogicznie do inwestycji w kapitał fizyczny, inwestycja ta musi się zwrócić jeżeli ma być ekonomicznie uzasadniona. Lepiej wykształcony pracownik musi więc otrzymywać wyższe wynagrodzenie, ponadto: „należy oczekiwać, że praca którą (wykształcony człowiek) wykonywać się uczy, zwróci mu oprócz zwykłej płacy za zwykłą pracę także wydatki wyłożone na wykształcenie wraz ze zwykłymi co najmniej zyskami od równie wielkiego kapitału”³.

Spójny system poglądów ekonomicznych stworzył David Ricardo. Jego podstawą była teoria wartości opartej na pracy wydatkowanej na wytworzenie towaru w procesie produkcji. Wartość ta podlega, według Ricardo, podziałowi pomiędzy właścicieli trzech czynników wytwórczych: siły roboczej, kapitału rozumianego jako inwestycje i ziemi, które generują ich dochody: płacę, zysk i rentę gruntową. Za źródło renty uznał rzadkość (ograniczoną ilość) ziemi i zróżnicowanie jej urodzajności, natomiast zysk był według niego potrąceniem z produktu wytworzonego przez robotnika. Prawa rządzące podziałem dochodów w różnych stadiach rozwoju gospodarczego są, według Ricardo, głównym przedmiotem badań ekonomii. Wartość każdej pracy określił porównując ją do pracy najprostszej, a normą była godzina pracy niewykwalifikowanego pracownika. Wyznawał on pogląd, że na cenę produktu większy wpływ ma ilość koniecznej do jego wytworzenia pracy, a nie popyt na ten produkt.

Wykorzystując przyjętą z ekonomii klasycznej teorię wartości opartej na pracy, Karol Marks sformułował teorię wartości dodatkowej, wykazując, że źródłem zysku kapitalistów jest wyzysk (nieopłacony czas pracy) robotników, możliwy dzięki posiadaniu przez nich monopolu środków produkcji. Konkurencja między przedsiębiorcami powoduje jednak, że muszą oni płacić robotnikom coraz więcej lub zastępować ich pracą coraz nowocześniejszymi maszynami, co według tego autora wywołuje spadkową tendencję stopy zysku (ogólny kryzys kapitalizmu),

² A. Smith, *Badania nad naturą i przyczynami bogactw narodów*, PWN, Warszawa 1954, s. 43.

³ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 1994, s. 69.

a to wcześniej lub później musi doprowadzić do upadku ustroju gospodarczego. Dzisiaj wiadomo, że przy efektywnym rynku, zysk ma swoje źródło w ryzyku i powstaje skutek ograniczenia kosztów ryzyka, jak to wyjaśnia D. Dobija⁴. Jest to źródło wartości dodatkowej, chociaż niewykluczone jest zaniżanie płac dla zwiększenia zysków. Dlatego teorie płac i ich stosowanie są niezwykle ważne dla stabilności gospodarki.

PRACA JAKO TRANSFORMACJA KAPITAŁU LUDZKIEGO DO PRODUKTU PRACY

Kapitał jest wartością środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach naturalnych, ludzkich i rzeczowych przy stopie kapitalizacji właściwej dla danego środowiska społeczno-ekonomicznego. Kapitał ludzki tworzy się w wyniku kapitalizacji kosztów utrzymania, edukacji i doświadczenia. Należąc do osoby pracownika jest zatem najbardziej wartościowym czynnikiem składowym firmy. Podobnie jak kapitał fizyczny, tak i kapitał ludzki powstał w wyniku poczynionych w przeszłości inwestycji, a jego wartość można określić dwojako: jako wartość strumienia przyszłych wpływów, czyli faktycznych wynagrodzeń, które pracownik może otrzymać w przyszłości oraz kapitalizując nakłady. W każdym przypadku niezbędna jest adekwatna teoria stopy procentowej.

Praca stanowi celowy wydatek energii, w rezultacie którego energia kumuluje się w przedmiocie pracy zwiększając jego ekonomiczny potencjał⁵. Wkład pracy może być zatem mierzony za pośrednictwem dwóch wielkości: czasu jej trwania i współczynnika określającego produktywność. Moc ekonomiczna w tym rozumieniu to produktywność pracy zatrudnionego. W praktyce praca jest wykonywana w czasie (karty pracy, karty zegarowe, pensa nauczycielskie, itp.), a wynagrodzenie zależy od produktywności, przy czym ta wielkość wyraża nie tylko ilość (siłę i prędkość), ale też jakość pracy. W przypadku pracy ludzkiej jest identycznie, lecz jednostka mocy (produktywność) nie ma miana, nigdy nie została nazwana. W praktyce w różnych systemach płacowych jest to liczba ułamkowa wyrażająca relacją między produktywnością maksymalną a produktywnością danego pracującego. Analogicznie do pracy elektryczności pracującej z różną mocą w różnych urządzeniach, pracę ludzką można opisać identyczną formułą.

⁴ D. Dobija, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wpisz, Warszawa 2003.

⁵ M. Dobija, *The theory of account unit and accounting for Latour* [w:] *General Accounting Theory in statu nascendi*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2003, s. 219.

Koszty pracy = współczynnik produktywności · czas pracy

Jednostki miary są ściśle określone powyższą zależnością. Formuły fizyczne pozwalają lepiej zrozumieć naturę i jednostkę kosztów pracy. Ta jednostka może być interpretowana według jednostek pracy prądu. Praca prądu w fizyce jest faktycznie kosztem pracy, wszak za zużycie elektryczności płacimy rachunki.

$$[\text{jednostki pracy (j.p.)}] = \frac{\text{wp}}{6 \text{ j.p.}} \cdot \frac{[\text{godziny zegarowe (h)}]}{3/5 \cdot 10 \text{ h}}$$

$$0,6 \text{ kWh} \quad 60\text{W} \cdot 10 \text{ h}$$

W istocie ta ostatnia formuła przedstawia sposób ekonomicznego pomiaru kosztów pracy, czyli wartości pracy zatrudnionego. Wartość produktu kształtuje natomiast funkcja produkcji uwzględniająca inne jeszcze zmienne, w szczególności zużycie aktywów.

W rezultacie dochodzimy do jednostki rachunkowej pracy. Jednostka pracy nie jest tożsama z czasem pracy. Może natomiast być interpretowana jako standardowa roboczogodzina wynikająca z przemnożenia zegarowego czasu pracy przez współczynnik produktywności pracy (wp), który w przypadku pracy człowieka jest liczbą niemianowaną. Ponieważ, zgodnie z teorią wartości opartej na pracy, produkty są ostatecznie sumą pracy, to na gruncie tej teorii jednostka pracy jest uniwersalną jednostką wartości i faktycznie stanowi o wartości jednostki pieniądza⁶.

Współczynnik produktywności można łatwo określić w praktyce dzieląc płace poszczególnych zatrudnionych przez płacę najwyższą wynikającą ze stosunku pracy. Jednak jego teoria musi głębiej nawiązywać do podmiotu wykonującego pracę, do jego kapitału ludzkiego. Pracownik wydatkuje swoją energię na wykonywanie pracy, co w kategoriach ekonomicznych oznacza przekształcanie jego kapitału ludzkiego w produkty jego pracy. Skoro praca jest wydatkiem energii zatrudnionego, więc ten wydatek powinien być zrekompensowany, ekwiwalentnie inaczej system wydatkujący poniesie trwałe uszczerbek.

PŁACA ZASADNICZA JAKO KONSEKWENCJA PRAWA ZACHOWANIA KAPITAŁU

Płaca jest zatem celowym wydatkiem energii zatrudnionego, który powinien być w całości zrekompensowany. Wynagrodzenie musi być rozpatrywane w kategorii kosztów i przychodów, czyli kosztów i efektów pracy, jakie w zamian za płacę otrzymuje przedsiębiorstwo. Wynagrodzenie stanowi dochód pracow-

⁶ M. Dobija, 2003, *wyd. cyt.*

nika, który służy pokryciu kosztów utrzymania, jest on zatem zainteresowany jego maksymalizacją proporcjonalnie do poniesionych nakładów. Pracodawca natomiast zainteresowany jest maksymalizacją zwrotu poniesionych kosztów (kosztów pracy), rozumianą jako maksymalizacja produktywności, zapewniającą wzrost i rozwój kierowanej przez niego jednostki.

Istnieją dwa główne źródła wynagrodzeń. Pierwszym z nich jest kapitał ludzki zatrudnionego, któremu odpowiada płaca zasadnicza, drugim – zyski jednostki, które stanowią źródło do wypłat premii. Płaca zasadnicza nie jest bezpośrednio związana z produktami firmy, powstającymi w procesie produkcji. Powinna więc być proporcjonalna do kapitału, który zatrudniony udostępnia firmie w procesie pracy, przy czym naturalne jest postrzeganie płacy zasadniczej jako stopy zwrotu na kapitale ludzkim. Premie natomiast powiązane są z rezultatami osiąganymi przez firmę: przychodami, kosztami, zyskami.

Rozważania nawiązujące do teorii kapitału ludzkiego prowadzą do głębszego wyjaśnienia natury i rozmiaru płacy zasadniczej. Można wykazać, że płaca, która zachowuje kapitał zatrudnionego, czyli zapobiega jego deprecjacji, jest określona procentem od kapitału równym stopie dyskonta i stopie kapitalizacji. Jeśli bowiem płaca zasadnicza (W) jest określona jako procent (r) od kapitału pracownika (H), czyli $W = r \cdot H$, to terażniejsza wartość strumienia płac powinna być nie mniejsza niż kapitał H . Zatem powinna być spełniona relacja:

$$PV = r \cdot H / u \geq H$$

gdzie: PV – wartość terażniejsza,

u – stopa dyskonta.

Ta relacja jest spełniona, jeśli stopa dyskonta $u = r$. Z tego wynika, że stopa dyskonta, a więc także stopa kapitalizacji powinny być równe procentowi wyznaczającemu płacę zasadniczą, aby kapitał H nie uległ zmniejszeniu. Ta cecha określa naturę płacy zasadniczej: zachowanie kapitału pracownika.

Na pytanie o rozmiar płac zasadniczych można teraz odpowiedzieć na gruncie teorii opartej na wartości kapitału, który pracownik udostępnia zatrudniającej go organizacji. Na kapitał zgromadzony przez pracownika składają się trzy elementy: skapitalizowane koszty utrzymania – K , skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji – E oraz suma doświadczenia zawodowego, uzyskanego od momentu zatrudnienia do momentu liczby T lat pracy. Model przekształcony do formuły addytywnej przedstawia formuła⁷:

$$H(T) = K + E + Q(T)$$

⁷ I. Cieślak, M. Kucharczyk, 2004, *wyd. cyt.*

Cechą kapitału jest dążenie do pomnażania się w odpowiednim tempie i określonym czasie. Jeśli kapitał nie osiąga odpowiednio wysokiego tempa wzrostu, to wartość aktywów w których jest ulokowany obniży się poniżej kosztów nabycia. Ma to także odniesienie do kapitału ludzkiego i dlatego dla wybranego okresu, na przykład roku, można napisać równanie wewnętrznej stopy zwrotu, co prowadzi do określenia formuł płacy zasadniczej.

$$H(T)(1+r) = W + H(T+1)$$

Zgodnie z tym równaniem, kapitał pracownika $H(T)$ powinien zwiększyć się przez rok o czynnik $(1+r)$, gdzie r jest adekwatną stopą zwrotu. W tym czasie pracownik otrzyma określone wynagrodzenie W oraz zyska wzrost doświadczenia, dzięki czemu jego kapitał osiągnie rozmiar $H(T+1)$. Na podstawie tej równości otrzymujemy model opisujący wielkość płacy (W):

$$W = H(T) \cdot r - H \cdot [Q(T+1) - Q(T)]$$

Z tego modelu wynika, że płaca powinna być wyznaczona procentem (r) od kapitału, ale pracodawca może pomniejszać wynagrodzenie biorąc pod uwagę fakt, że pracownik zyskuje doświadczenie dzięki pracy. Nabyte doświadczenie zwiększa po roku kapitał pracownika i może on oczekiwać odpowiedniej rekompensaty w latach następnych. Czynnik $Q(T+1) - Q(T)$ maleje szybko z upływem czasu, więc jego istotny korygujący wpływ ma miejsce w pierwszych latach pracy zawodowej. Jak ukazuje praktyka zmienna ΔQ w istotny sposób wpływa na wynagrodzenie u osób rozpoczynających karierę i zanika z upływem czasu. Decydujący wpływ ma więc pierwszy składnik, zatem płace zasadnicze i koszty pracy są określone procentem od kapitału:

$$W = H(T) \cdot r$$

Badania empiryczne⁸ wyrażają istotę teorii płacowych opartych na wartości kapitału ludzkiego wyjaśniających różnicę w płacach różną wielkością zgromadzonego kapitału. Wskazują, że wielkością graniczną jest stopa $r = 8\%$.

Zauważmy też, że każdy ze składników kapitału ludzkiego może mieć własną stopę zwrotu, w zależności od dostępności danego dobra i jego podaży. Fizyczny kapitał ludzki można uznać za najbardziej powszechny, kapitał edukacyjny jest bardziej elitarny, a doświadczenie kierownicze można uznać za kapitał ekskluzywny. Kapitał doświadczenia zależy od wielkości K , E i $Q(T)$ zatem

⁸ D. Dobija, M. Dobija, *Abort nature of capital* [w:] *General Accounting Theory, Towards Balancing the Society*, WSPiZ, Warszawa 2004, s. 79.

w nim zachodzą różne oddziaływania. Ostatecznie pierwszy składnik wynagrodzeń W' można przedstawić :

$$W' = K \cdot a + E \cdot (a + u_e) + D(T) \cdot (a + u_d) = H(T) \cdot a + E \cdot u_e + D(T) \cdot u_d$$

gdzie: a – stopa przy średnim ryzyku równa 8%

u_e i u_d – odpowiednie zwiększenie stopy zwrotu.

Jeśli uprości się zagadnienie przyjmując, że $u = u_e = u_d$, to wiedząc, że kapitał intelektualny $I(T) = E + D(T)$ dochodzimy do uproszczonego modelu określającego płacę W'' :

$$W'' = H(T) \cdot a + I(T) \cdot (v - a)$$

gdzie: v – stopa zwrotu na kapitale intelektualnym i $v = a + u$.

Modele W' i W'' mogą być wykorzystywane do kształtowania płac zasadniczych. Pracownicy gromadzą swój osobisty kapitał i mają pełne prawo oczekiwać, że jednostka poniesie ten minimalny koszt wykorzystania tego kapitału. Wiele badań wykazuje, że obniżenie stopy poniżej 8% powoduje wzrost niezadowolonia, protesty i strajki⁹.

ANALIZA PŁAC ZASADNICZYCH WYBRANEJ GRUPY PRACOWNIKÓW

Zgodność płacy z wartością pracy jest teoretyczną przesłanką, ogólnie akceptowaną. Wartość pracy ma wymiar ekonomiczno-społeczny, co oznacza, że praca, której wykonanie wymaga wyższych kwalifikacji, jest wyżej opłacana, ma wyższą wartość. Właściwie określone rozmiary płac pozwalają na zachowanie substancji kapitału i nie powodują jego deprecjacji. Koncepcja zachowania kapitału prowadzi do rozpatrywania płacy jako wielkości wynikającej z zastosowania godziwej stopy zwrotu do kapitału przypisanego zatrudnionemu.

Na podstawie teorii kapitału można określić odpowiedni standard płac dla poszczególnych kategorii pracowników i na tej podstawie badać, czy podmiot gospodarczy przyczynia się do zachowania kapitału społecznego i jego rozwoju. W tej części pracy zostanie przedstawiona analiza wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w jednej z warszawskich firm usługowych. Dane dotyczące badanej grupy oraz przyjęte założenia potrzebne do oszacowania kapitału reprezentowanego przez poszczególne osoby oraz ich wynagrodzeń przedstawiają poniższe tabele.

⁹ I. Cieślak, M. Kucharczyk, 2004, *wyd. cyt.*

Do obliczenia minimalnej miesięcznej płacy zasadniczej przyjęto następujące założenia:

k – miesięczne koszty utrzymania

l – miesięczne koszty edukacji

w – parametr uczenia się

r – stopa kapitalizacji

m – liczba lat edukacji

Dane o pracownikach

	k	l	w^*	r	m
Pracownik 1	400	80	0,04	0,08	5
Pracownik 2	400	80	0,07	0,08	3
Pracownik 3	400	80	0,01	0,08	3
Pracownik 4	400	80	0,05	0,08	3
Pracownik 5	400		0,01	0,08	
Pracownik 6	400	80	0,02	0,08	3

Dane dotyczące stażu pracy

	Lata pracy	Wykształcenie
Pracownik 1	19 lat	średnie
Pracownik 2	6 lat	zasadnicze
Pracownik 3	16 lat	zasadnicze
Pracownik 4	8 lat	zasadnicze
Pracownik 5	17 lat	podstawowe
Pracownik 6	14 lat	zasadnicze

Wartość kapitału ludzkiego oraz płace zasadnicze

	$H(T)$	$r \cdot H(T)$	$r \cdot H(T)/12$
1	2	3	4
Pracownik 1	261 156,84	20 892,55	1741,05
Pracownik 2	214 158,50	17 132,68	1427,72
Pracownik 3	190 083,83	15 206,71	1267,23

* współczynnik uczenia określony przez bezpośredniego przełożonego.

1	2	3	4
Pracownik 4	208 960,65	16 716,85	1393,07
Pracownik 5	151 414,92	12 113,19	1009,43
Pracownik 6	196 417,07	15 713,37	1309,45

Na podstawie przedstawionego modelu płacowego, po wyznaczeniu wartości kapitału ludzkiego, można wyznaczyć odpowiednią płacę zasadniczą każdego z badanych pracowników stosując do tego odpowiednią stopę zwrotu na kapitale ($r = 8\%$). Zestawienie obliczeń odnoszących się do miesięcznych wynagrodzeń wraz z danymi porównawczymi (rzeczywiście otrzymywanymi płacami zasadniczymi) przedstawia poniższa tabela:

	Miesięczna płaca zasadnicza po uwzględnieniu ubezpieczeń płaconych przez firmę	Płaca rzeczywista po uwzględnieniu ubezpieczeń płaconych przez firmę
Pracownik 1	990,78	1000
Pracownik 2	812,47	1000
Pracownik 3	721,14	900
Pracownik 4	792,75	1000
Pracownik 5	574,43	800
Pracownik 6	745,14	950

Źródło: opracowanie własne.

Badanie pokazuje, że płace rzeczywiste w żadnym przypadku nie są mniejsze niż określona kapitałem płaca zasadnicza.

Na podstawie powyższej analizy można zauważyć, że długość lat pracy, poziom wykształcenia oraz zdolność samokształcenia w czasie pracy zawodowej wymusza wzrost płac. Doświadczeni pracownicy, posiadający większy zasób kapitału ludzkiego, otrzymują wyższą płacę. Ważnym założeniem jest jednak warunek, że pracownik wykonuje pracę zgodną z jego kwalifikacjami, a przynajmniej zgodną z jego wykształceniem. Ponieważ nie zawsze ma to odzwierciedlenie w praktyce, stąd mogą wynikać różnice w rezultatach obliczeń oraz rzeczywistych płacach.

LITERATURA

- Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 1994.
- Cieślak I., Kucharczyk M., *Koszty pracy a kształtowanie płac i cen*, [w:] *Historia, współczesność i perspektywy rachunkowości w Polsce*, Toruń 2003.
- Cieślak I., Kucharczyk M., *Capital analysis of salaries* [w:] *General Accounting theory. Towards Balancing the Society*, WSPiZ, Warszawa 2004.
- Dobja D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, WPiZ, Warszawa 2003.
- Dobja D., Dobja M., *Abort nature of capital* [w:] *General Accounting Theory, Towards Balancing the Society*, WSPiZ, Warszawa 2004.
- Dobja M., *Kapitalizacja jako podstawa pomiaru kapitału ludzkiego*, Ekspert nr 1, Skiernewice 1998.
- Dobja M., *Kapitał, kapitalizacja i rachunkowość kapitału ludzkiego*, Zeszyty Teoretyczne Rady Naukowej Stowarzyszenia Księgowych w Polsce nr 46, Warszawa 1998.
- Dobja M., *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przegląd Organizacji” nr 1.
- Dobja M., *Problematyka wartości kapitału ludzkiego* Zeszyty Naukowe nr 557, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2001.
- Dobja M., *The theory of account unit and accounting for labour* [w:] *General Accounting Theory in statu nascendi*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2003.
- Dobja M., *Podstawowe kategorie ekonomiczne w teorii kosztów pracy*, [w:] M. G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Wyd. Mitel, Rzeszów 2003.
- Smith A., *Badania nad naturą i przyczynami bogactw narodów*, PWN, Warszawa 1954.

The Base Salary as an Equivalent to Human and Intellectual Capital

Summary

The salary conformity with the work worth exercised for the employer is a social premise accepted. This acceptance goes from understandable exchange transaction made on equal conditions. The worker gives his/her energy during his/her work, so that is a reason for the salary expectation. The salary fills this loss and makes his/her capital on the same level. The salary on the proper level prevents the human and intellectual capital depreciation. Deficiency of the balance between the salary and the work worth will go to the dissatisfaction of the employee after some time.

It is common that the decision about the salary is made to gain the best employees, to motivate, and for the personal development. The salary, as it was shown, has to be treated as costs and income meaning the work costs and effects. This is what the company receives for the salary. The salary is a part of the employee income. He/she is interested in to have

is so high as his/her expenditures are. The special salary assessment is then when it goes to the man who have the main or significant part in product growing. The base salary system has a big influence for motivation and the expectations to the work. It encourages to have better effects, knowledge and skills development. Efficacious payment system should be clear and be connected with human capital employed in.