

*mgr Barbara Oliwkiewicz*¹ 

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Zakład Rachunkowości

Historia polskiej płacy minimalnej na gruncie teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń²

WSTĘP

Płaca minimalna to jedna ze spornych kwestii ekonomicznych. Minimalne wynagrodzenie jest z jednej strony zabezpieczeniem pracowników przed wyzyskiem ze strony pracodawcy, z drugiej strony natomiast może być przeszkodą w zwalczaniu bezrobocia. Zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu (Ustawa, 2002) płaca minimalna to wynagrodzenie, które powinien otrzymać pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, wykonujący najprostsze prace.

Artykuł ma na celu przedstawienie historii płacy minimalnej w Polsce od początku jej istnienia oraz zbadanie jej zgodności z wartością kapitału ludzkiego wyznaczoną na podstawie współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. W pierwszej części opracowania przedstawiona jest historia polskiej płacy minimalnej oraz współczesne poglądy w kwestii kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. W dalszej części zbadana została godziwość polskiej płacy minimalnej. Do realizacji celu wykorzystano metodę analityczno-opisową. Narzędziem empirycznym służącym weryfikacji były studia literatury przedmiotu oraz studia i analiza danych statystycznych.

Godziwość polskiej płacy minimalnej zbadano z wykorzystaniem modelu płacy godziwej W wynikającego z ogólnego modelu kapitału ludzkiego. Zgodnie z naturą kapitału, losowe rozproszenie kapitału ludzkiego, wynika z istoty życia i powinno być równoważone godziwym wynagrodzeniem pracownika. Płaca godziwa daje możliwość pracownikowi zaspokoić niezbędne potrzeby, jak również pomaga odtworzyć kapitał ludzki w długim okresie dzięki wychowaniu i wykształceniu swoich potomków.

¹ Adres do korespondencji: e-mail: boliwkiewicz@afm.edu.pl. ORCID: 0000-0002-0752-2288.

² Artykuł dofinansowano ze środków przeznaczonych na działalność statutową Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Krakowskiej Akademii im. A. F. Modrzewskiego nr WZiKS/DS/3/2017-KON.

WSPÓŁCZESNA TEORIA POMIARU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Badania w zakresie kapitału ludzkiego prowadzone są wieloma drogami. Główną drogą to teorie G. Beckera (Becker, 1975) i jego następców, np. J. Mincera (Mincer, 1962) i innych. G. Becker zajmował się głównie badaniem stopy zwrotu nakładów na kształcenie natomiast J. Mincer i inni stosują modelowanie ekonometryczne. M. Blaug (Blaug, 1995, s. 320) pisał: „Proces degeneracji programu badawczego poświęconemu kapitałowi ludzkiemu trwał w latach osiemdziesiątych. Uprawiający go teoretycy w nieskończoność przeżywali stary materiał, co w żaden sposób nie przyczyniało się do rzucenia nowego światła na kwestie kształcenia i szkolenia zawodowego.” Inne podejście do badań nad kapitałem ludzkim, jako odrębny Naukowy Program Badawczy, zostało zaproponowane na początku lat 90. ubiegłego stulecia przez M. Dobiję i innych (Dobija, 2010, 2011, 2014).

Badania przeprowadzone w świetle współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń dotyczą problematyki stopy procentowej, jako ekonomicznej wielkości bazowej sterującej procesami gospodarczymi w skali mikro i makroekonomicznej. W trakcie badań wyjaśniono naturę kapitału i dowiedziono istnienie stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu p (SEPW), którą uznano za tempo pomnażania kapitału.

Główne tezy współczesnej teorii kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń to poprawne zrozumienie natury kapitału, potraktowanie kapitału ludzkiego, jako potencjalnej zdolności do wykonywania pracy, pracy, jako transferu kapitału ludzkiego do obiektów pracy i płacy, jako należności za wykonaną pracę. Udowodniono, że zasady opłacenia kapitału ludzkiego wynikają z natury kapitału. Dowiedziono także, że nikt nie może stworzyć kapitału ludzkiego jak również, że sam kapitał nie powstaje z niczego. Można wskazać jego źródła i możliwa jest jego wycena w jednostkach pieniężnych. Człowiek gromadzi w swoim organizmie kapitał ludzki od momentu narodzin. Niestety, w związku z wykonywaniem pracy, chorobami i innymi zdarzeniami losowymi kapitał ludzki ulega rozproszeniu. Ubytki te powinny być rekompensowane przez godziwe wynagrodzenie. Przy ustalaniu wysokości godziwego wynagrodzenia należy zastosować stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu p (SEPW), która jest wynikiem wpływu Natury na wzrost ekonomiczny (Dobija, 2016, s. 33). Badania poprzedników potwierdzają rozmiar stałej, SEPW jako $p = 8\%$ w skali roku (Kurek, 2011; Kozioł, 2011; Renkas, 2012).

Model płacy godziwej W wykorzystywany do obliczeń w niniejszym opracowaniu wynika z ogólnego modelu kapitału ludzkiego (Dobija, 2009):

$$C_t = C_0 \times e^{(p-s+m)t}, \quad p = E(s) = 0,08 [1/rok] \quad (1)$$

gdzie: C_t – kapitał końcowy; C_0 – kapitał początkowy; e – liczba Eulera; p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu (SEPW); s – tempo naturalnego, spontanicz-

nego rozpraszania kapitału; m – tempo przyrostu kapitału w skutek wykonywanej pracy; t – zmienna wpływu czasu

Prawa strona równania (1) przedstawia kapitał początkowy, który zgodnie z pierwszą zasadą termodynamiki, nie powstaje z niczego. Jedyne już zgromadzony kapitał może się zmniejszyć poprzez spontaniczne rozpraszanie lub zwiększyć poprzez osiągnięcie przychodów ze źródeł naturalnych oraz pracy. Przykładem, który ilustruje te stwierdzenia, jest człowiek i jego kapitał ludzki. Noworodek w momencie narodzin posiada już swój kapitał początkowy (C_0), który bez zainteresowania rodziców uległby rozproszeniu (e^{-st}) i doprowadził do śmierci niemowlaka. Nakłady rodziców i działania społeczeństwa niwelują proces rozproszenia kapitału i gwarantują jego istnieniu (e^{mt}), a tempo wzrostu zostaje wyznaczone przez stałą p .

Odpowiednie przygotowanie organizmu jest warunkiem koniecznym do ujawnienia się i rozwijania umiejętności wrodzonych, zdolności i możliwości podczas nauki oraz w czasie pracy. Początkowo kapitał ludzki kształtują nakłady finansowe ponoszone przez rodziców i społeczeństwo. Kapitał ludzki staje się własnością osoby, na rzecz której ponoszone były wspomniane wcześniej nakłady finansowe. Zatem otrzymujemy formułę personalnego kapitału pracownika, który będzie uzależniony od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t). Wykorzystując ogólny model kapitału, przy założeniu, że $s = m$, otrzymujemy ogólną formułę kapitału ludzkiego:

$$H_t = H_0 e^{pt} \quad (2)$$

Formuła (2) przedstawia znaczenie stałej potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego. Należy zauważyć, że zmienna (H_0) nie jest nakładem jednorazowym, ale strumieniem nakładów (koszty utrzymania, koszty profesjonalnej edukacji) (Dobija, 2010, s. 77).

Kapitał ludzki oznaczony mianem źródeł finansowania zasobów ludzkich może być zaprezentowany w postaci następującej formuły (Dobija, 2002a):

$$H_t(T,p) = (K_t + E_t) \times (1 + Q(T)) \quad (3)$$

gdzie: czynnik doświadczenia ($Q(T)$), czyli wskaźnik przyrostu kapitału ludzkiego w trakcie pracy, wyraża się funkcją lat (Dobija, 2002b):

$$Q(T) = 1 - T^{\frac{\ln(1-w)}{\ln 2}} \quad (4)$$

gdzie: w – współczynnik uczenia; T – lata pracy zawodowej, $T > 1$.

Parametr uczenia w ma wpływ na wzrost doświadczenia. Gdy jest on na przykład równy 0,07, sugeruje, że dany pracownik będzie wykonywał tę samą pracę w kolejnym roku o 7% łatwiej, taniej i krócej.

Tabela 1 przedstawia wzory, które obrazują powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i kosztów profesjonalnej edukacji:

Tabela 1. Formuły przedstawiające powstawanie kapitału ludzkiego

	Koszty utrzymania	Koszty edukacji
Kapitalizacja roczna	$K_t = k \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$
Kapitalizacja ciągła	$K_t = k \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$

Źródło: (Oliwkiewicz, 2016, s. 484).

gdzie: $H_t(T, p)$ – wartość kapitału ludzkiego, K_t – skapitalizowane koszty utrzymania, E_t – skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji.

Wykorzystując (formuła (3)) można obliczyć wartość kapitału ludzkiego każdego pracownika, na każdym etapie jego pracy zawodowej, a otrzymane wyniki mogą być podstawą do oszacowania ich należnego wynagrodzenia godziwego.

HISTORIA POLSKIEJ PŁACY MINIMALNEJ

Na temat płacy minimalnej istnieje wiele opinii i poglądów, które się wzajemnie wykluczają. Z jednej strony przeciwnicy uważają, że istnienie płacy minimalnej to zło konieczne i twierdzą, że powinna funkcjonować na jak najniższym poziomie. Natomiast Międzynarodowa Organizacja Pracy radzi, aby płaca minimalna kształtowała się na poziomie 50% średniego wynagrodzenia. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy powołany przez Radę Europy przedstawia jeszcze inne rozwiązanie dotyczące kształtowania się płacy minimalnej. Bazą do określenia płacy minimalnej ma być płaca przeciętna. Ekspersi twierdzą, że wynagrodzenie godziwe powinno kształtować się na poziomie 68% kwoty tzw. mediany płacowej w danym kraju.

Polska płaca minimalna została wprowadzona po raz pierwszy w 1956 roku. Jej rola w systemie płac w ciągu lat uległa licznym zmianom. Jednak zawsze jest i była to kategoria określająca minimalny gwarantowany przez państwo poziom wynagrodzenia za pracę. Do 1977 roku minimalna płaca stanowiła zagwarantowany wszystkim pracownikom poziom łącznego uposażenia. W kolejnych latach 1977 – 1981 poziom minimalnego wynagrodzenia był wykorzystywany głównie do tworzenia tabel stawek wynagrodzenia i ustalany był jako najmniejsza stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania. W latach 1982–1986 wyznaczano poziom najniższego wynagrodzenia oraz wysokość najniższej stawki wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszeregowania.

Począwszy od lipca 1986 roku, przez kolejne cztery lata, wynagrodzenie najniższe stanowiło jednocześnie najniższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszerogowania. W 1990 roku ustalano najniższe wynagrodzenie jako kwotę pełnego miesięcznego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom bez względu na posiadane przez nich kwalifikacje, jak również niezależnie od liczby i rodzaju stosowanych w zakładach pracy elementów wynagrodzenia. Do 1990 roku poziom najniższego wynagrodzenia ustalany był przez Radę Ministrów w drodze uchwały. Od 1990 roku o wysokości najniższego wynagrodzenia stanowiły zarządzenia ministra pracy i polityki społecznej. W latach 1998–2002 wysokość minimalnego wynagrodzenia określany był w rozporządzeniach ministra pracy, aż do dnia 10 października 2002 roku, kiedy wprowadzona została ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Raczkowska, 2007, s. 42).

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1956–1995

Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLZ/PLN)	Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLZ/PLN)
1956	364–500	1982	3000–5400
1959	600	1986	5400
1961	700	1987	7000
1963	750	1988	9000
1966	850	1989	17 800–38 000
1970	1000	1990	120 000–440 000
1974	1200	1991	550 000–700 000
1977	1400	1992	875 000–1 350 000
1978	1600	1993	1 500 000–1 750 000
1979	1800	1994	1 950 000–2 400 000
1980	2000	1995	260–305*

* zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. o denominacji złotego (Dz.U. z 1994 r., nr 94, poz. 84 z późn. zm.) od 1 stycznia 1995 r. obowiązuje nowa jednostka pieniężna o nazwie „złoty” (PLN); 1 PLN = 10 000 PLZ.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z roczników statystycznych GUS.

Tabele 2 i 3 przedstawiają polskie minimalne wynagrodzenie za pracę od początku jego istnienia aż po współczesność. W tabeli 2 przedstawiona jest płaca minimalna za okres 1956–1995. W niektórych latach minimalne wynagrodzenie zmieniało się kilkakrotnie, stąd przedziały od najniższego w danym roku do najwyższego wynagrodzenia minimalnego.

Tabela 3 przedstawia płace minimalne w Polsce w okresie po denominacji złotego, od 1995 roku aż po rok bieżący.

Tabela 3. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1996–2018

Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLN)	Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLN)
1996	325–370	2008	1126
1997	391–450	2009	1276
1998	500	2010	1317
1999	528–670	2011	1386
2000	700	2012	1500
2001	760	2013	1600
2003	800	2014	1680
2004	824	2015	1750
2005	849	2016	1850
2006	899,10	2017	2000
2007	936	2018	2100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z roczników statystycznych GUS.

Współczesny polski system płacy minimalnej działa według ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Ustawa, 2002). W myśl przepisów poziom płacy minimalnej to efekt negocjacji partnerów społecznych w ramach Komisji Trójstronnej. Komisja ma obowiązek ogłoszenia stawki płacy minimalnej na najbliższy rok kalendarzowy do dnia 15 lipca roku poprzedniego. Jeżeli termin ten nie zostanie zachowany, decyzja o wynagrodzeniu minimalnym zostaje podjęta przez Radę Ministrów. Ogłoszenie decyzji o najniższym wynagrodzeniu musi nastąpić do dnia 15 września. Ustawa mówi, że płaca minimalna powinna zostać zwiększona o nie mniej niż prognozowany wskaźnik cen na dany rok. Dodatkowo, w sytuacji, kiedy płaca minimalna nie przekracza 50% średniej krajowej, najniższe uposażenie należy powiększyć o 2/3 przewidywanej dynamiki PKB. Przy ustalaniu poziomu płacy minimalnej powinno się również brać pod uwagę sytuację budżetową, poziom bezrobocia, produktywność pracy oraz potencjał przedsiębiorstw, a także koszty utrzymania.

W Polsce system płacy minimalnej posiada trwałe podstawy prawne, ale raczej jest zachowawczy i ostrożny. Analizując dane dotyczące relacji płacy minimalnej do płacy średniej w Polsce w latach 2008–2017, zawarte w tabeli 4, zauważyć można, że począwszy od 2008r. relacja ta zwiększa się, jednak poziom jej nie spełnia zaleceń MOP i świadczy raczej o utrzymaniu status quo niż dążeniu do godziwego poziomu minimalnego wynagrodzenia. W latach 2009–2011 stosunek minimalnego wynagrodzenia do średniego uległ zmniejszeniu. Począwszy od 2012 roku zauważyć można tendencję wzrostową, a w 2017 roku stosunek ten wyniósł prawie 47%. Słabym punktem polskiego systemu płacy minimalnej jest jednolita stawka, co powoduje ograniczenia obszaru jej bezpośredniego oddziaływania w kierunku najniższych grup zawodowych.

Tabela 4. Relacja płacy minimalnej do płacy średniej w Polsce w latach 2008–2017

Rok	Minimalne wynagrodzenie brutto (zł)	Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (zł)	Relacja wynagrodzenia minimalnego do wynagrodzenia przeciętnego
2008	1126	2944	38,25%
2009	1276	3103	41,12%
2010	1317	3225	40,84%
2011	1386	3400	40,76%
2012	1500	3521	42,60%
2013	1600	3650	43,84%
2014	1680	3783	44,41%
2015	1750	3900	44,87%
2016	1850	4047	45,71%
2017	2000	4272	46,82%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z roczników statystycznych GUS.

POLSKA PŁACA MINIMALNA A PŁACA GODZIWA

Szacowanie poziomu godziwych płac minimalnych pracowników zostało przeprowadzone przy wykorzystaniu rachunku pomiaru kapitał ludzkiego. Do modelu zostały przyjęte założenia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w Polsce w danym okresie. Wielkość kosztów utrzymania oparto na rozmiarze kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Minimum socjalne to kategoria, która przedstawia wielkość kosztów utrzymania niezamożnych gospodarstw domowych ustalonych na poziomie zabezpieczającym warunki, by w każdym momencie rozwoju człowieka umożliwić reprodukcję jego sił witalnych, posiadanie i wychowywanie dzieci oraz utrzymanie więzi ze społeczeństwem (Kurowski, 2002). Należy także zwrócić uwagę na to, że koszty te powinny być liczone jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej (warunek konieczny, by kapitał ludzki mógł zostać odtworzony w długim okresie). Zatem koszty utrzymania na poziomie minimum socjalnego w 2017 roku wyniosły 908,62 zł miesięcznie (Kurowski, 2018).

W Polsce obowiązek szkolny trwa do 18. roku życia, zatem modelowy pracownik, któremu zostanie ustalona płaca godziwa, będzie posiadał wykształcenie podstawowe i nie będzie miał doświadczenia zawodowego, a jego kapitał ludzki będą tworzyły tylko skapitalizowane koszty utrzymania.

Płaca godziwa w myśl teorii pomiaru kapitału ludzkiego wyznacza stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu $p = 8\%$, zatem formuła na wynagrodzenie godziwe przedstawia się następująco:

$$W = H(T) \times p \quad (5)$$

gdzie: $H(T) = K$ (6)

gdzie: W – płaca zasadnicza; $H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego (dla pracownika bez wykształcenia i doświadczenia $H(T) = K$), p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu.

Obliczenie wartości kapitału ludzkiego i minimalnej płacy godziwej dla pracownika rozpoczynającego pracę zawodową w wieku 18 lat z wykształceniem podstawowym:

Skapitalizowane koszty utrzymania:

$$K_t = k \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

Koszty utrzymania kapitalizowane są przez okres 18 lat, zatem:

$$K_{18} = 908 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 18} - 1}{0,08} = 438\,658,77 \text{ zł}$$

Kapitał ludzki 18-letniego pracownika bez doświadczenia:

$$H(0) = 438\,658,77 \text{ zł}$$

Płaca zasadnicza powiększona przez składki płacone przez pracodawcę (koszty pracy) dla H_0 wyznaczana jest przez stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu $p = 0,08$

$$W = 438\,658,77 \text{ zł} \times 0,08 = 35\,092,72 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie miesięczne (koszty pracy):

$$\frac{35\,092,70 \text{ zł}}{12 \text{ m} - \text{cy}} = 2\,924,39 \text{ zł}$$

Wyznaczona kwota 2924,39 zł to kwota wynagrodzenia całkowitego, zatem aby wyliczyć wynagrodzenie brutto należy pomniejszyć tę kwotę o składki zapłacone przez pracodawcę (emerytalne: 9,76%; rentowe: 6,50%; wypadkowe: 1,80%; Fundusz Pracy: 2,45%; Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: 0,1%; co daje razem: 20,61%). Wobec powyższego wynagrodzenie brutto będzie wynosić 2424,67 zł.

Tabela 5 prezentuje wyniki obliczeń zgodności wartości kapitału ludzkiego z wartością polskiej ustawowej płacy minimalnej dla pracownika posiadającego wykształcenie podstawowe na początku swojej pracy zawodowej w latach 2008–2017.

Analizując wyniki badań przedstawionych w tabeli 5 stwierdzić można, iż sytuacja w analizowanym okresie z roku na rok się poprawia. W 2008 roku relacja ta

kształtowała się na poziomie zaledwie 60% i z każdym kolejnym rokiem zgodność wzrasta. W 2014 roku było to już 75%, a w roku 2017 relacja ta wynosiła 87%. Niestety wciąż brak zgodności 100-procentowej, co świadczy o tym, że ustawowa płaca minimalna w Polsce nie jest płacą godziwą. Jednak jak wcześniej wspomniano wysokość płacy minimalnej rokrocznie w Polsce ulega podwyższeniu, zatem za kilka lat może będzie można stwierdzić pełną zgodność między płacą godziwą wynikającą z teorii kapitału ludzkiego a ustawowym wynagrodzeniem minimalnym, czyli będzie można określić polskie ustawowe wynagrodzenie minimalne płacą godziwą.

Tabela 5. Analiza zgodności ustawowej płacy minimalnej z wartością kapitału ludzkiego w Polsce w latach 2008–2017

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Miesięczne koszty utrzymania (zł)	685	710	755	805	845
Wartość kapitału ludzkiego H(T)	330 926	343 004	364 744	388 899	408 223
Roczne koszty pracy $H(T) \times 8\%$	26 474	27 440	29 180	31 112	32 658
Miesięczne koszty pracy (zł)	2206	2287	2432	2593	2721
Miesięczna płaca minimalna obowiązująca (zł)	1126	1276	1317	1386	1500
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej (zł)	$1126 \times 1,18 = 1329$	$1276 \times 1,18 = 1506$	$1317 \times 1,18 = 1554$	$1386 \times 1,18 = 1635$	$1500 \times 1,18 = 1770$
Relacja między płacą rzeczywiście obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	60%	66%	64%	63%	65%
Wyszczególnienie	2013	2014	2015	2016	2017
Miesięczne koszty utrzymania (zł)	862	852	855	872	908
Wartość kapitału ludzkiego H(T)	416 436	411 605	413 054	421 267	438 659
Roczne koszty pracy $H(T) \times 8\%$	33 315	32 928	33 044	33 701	35 093
Miesięczne koszty pracy (zł)	2776	2744	2754	2808	2924
Miesięczna płaca minimalna obowiązująca (zł)	1600	1680	1750	1850	2000
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej (zł)	$1600 \times 1,22 = 1952$	$1680 \times 1,22 = 2050$	$1750 \times 1,22 = 2135$	$1850 \times 1,2061 = 2231$	$2000 \times 1,2061 = 2412$
Relacja między płacą rzeczywiście obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	70%	75%	78%	80%	82%

Źródło: opracowanie własne.

ZAKOŃCZENIE

Wynagrodzenie za prace, jak wcześniej wspomniano, to często główne źródło dochodu rodziny. Płaca powinna być taka, aby mogła zaspokoić niezbędne potrzeby pracownika i jego rodziny oraz umożliwić odtworzenie zdolności do pracy. Polska płaca minimalna ma już długą historię jednak w ciągu tych kilkudziesięciu lat istnienia nie spełniała roli godziwej płacy minimalnej. Obliczenia zawarte w tym opracowaniu, dają możliwość zdefiniowania pojęcia godziwego wymiaru płacy, jako kwoty równoważącej koszty rozproszenia i jednocześnie zapewniającej zachowanie wartości kapitału ludzkiego. System płacy minimalnej powinien gwarantować minimalną płacę godziwą, czyli zgodną z wartością kapitału, wszystkim zatrudnionym, a nie tylko najniższymi grupom. Niestety w Polsce brak takiego systemu, a powyższe obliczenia wskazują jednoznacznie, że polska płaca minimalna nie jest wartością godziwą.

BIBLIOGRAFIA

- Becker, G.S. (1975). *Human Capital 2nd ed.* New York: National Bureau of Economic Research.
- Blaug, M. (1995). *Metodologia ekonomii*. Warszawa: PWN.
- Dobija, M. (2002a). Struktura i koszt kapitału. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 562, 59–67.
- Dobija, M. (2002b). Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości. *Przeгляд Organizacji*, 1.
- Dobija, M. (2009). Fundamentalne przyczyny kryzysów finansowych. *Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej*, 2 (13), 171–192.
- Dobija, M. (red.). (2010). *Teoria pomiaru kapitału i zysku*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Dobija, M. (red.). (2011). *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomiczne*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Dobija, M. (red.). (2014). *Teoria rachunkowości podstawa nauk ekonomicznych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Dobija, M. (2016). Ekonomia pracy, godziwych wynagrodzeń i racjonalnych nierówności – laboryzm. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 47 (3/2016), 25–52. DOI: 10.15584/nsawg.2016.3.2
- Koziół, W. (2011). Rozwój rachunku kapitału ludzkiego. W: M. Dobija (red.), *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej* (s. 47–81). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Kurek, B. (2011). *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Kurowski, P. (2002). *Koszki minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

- Kurowski, P. (2018). *Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2017 r. (na podstawie danych średniorocznych)*. Pobrane z: <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne> (2018.05.31).
- Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: a study of labor supply. W: L.H. Greg (ed.), *Aspects of labor economics* (s. 63–105). Princeton: Princeton University Press.
- Oliwkiewicz, B. (2016). Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów wyższych w Polsce w aspekcie modelu kapitału ludzkiego. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 47 (3/2016), 481–491. DOI: 10.15584/nsawg.2016.3.35
- Renkas, J. (2012). Empiryczny test modelu kapitału ludzkiego i minimalnych wynagrodzeń. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 24, 280–291.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. z 2002 r., nr 200, poz. 1679 ze zm.).

Streszczenie

Współcześnie wynagrodzenie to jedna z ważniejszych kwestii społeczno-ekonomicznych. To ludzie i ich kapitał tworzą wartość jednostki gospodarczej oraz są źródłem jej sukcesu. Według teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń, kapitał ludzki to potencjalna zdolność do wykonywania pracy, praca to transfer kapitału do obiektów pracy, a wynagrodzenie to należność za wykonaną pracę zgodnie z jej wartością. Godziwe opłacenie kapitału ludzkiego jest gwarancją jego odtworzenia.

Polska płaca minimalna została wprowadzona po raz pierwszy w 1956 roku. Jej rola w systemie płac w ciągu lat uległa licznym zmianom. Jednak zawsze jest i była to kategoria określająca minimalny gwarantowany przez państwo poziom wynagrodzenia za pracę. Minimalne wynagrodzenie jest z jednej strony zabezpieczeniem pracowników przed wyzyskiem ze strony pracodawcy, z drugiej strony natomiast może być przeszkodą w zwalczaniu bezrobocia.

Artykuł ma na celu przedstawienie historii płacy minimalnej w Polsce od początku jej istnienia oraz zbadanie jej zgodności z wartością kapitału ludzkiego wyznaczoną na podstawie współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. W pierwszej części opracowania przedstawiona jest historia polskiej płacy minimalnej oraz współczesne poglądy w kwestii kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. W dalszej części, zgodnie z teorią kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń, obliczono polską minimalną płacę godziwą oraz zbadano jej zgodność z ustawową płacą minimalną. Do realizacji celu wykorzystano metodę analityczno-opisową. Narzędziem empirycznym służącym weryfikacji były studia literatury przedmiotu oraz studia i analiza danych statystycznych.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, kapitał ludzki, płaca godziwa.

The history of the Polish minimum wage based on the theory of measuring human capital and fair remuneration

Summary

Nowadays, remuneration is one of the most important socio-economic issues. It is people and their capital that create the value of a business unit and are the source of its success. According to the theory of measuring human capital and decent wages, human capital is a potential ability to work,

work is a transfer of capital to work objects, and remuneration is a payment for work performed in accordance with its value. Good payment of human capital is a guarantee of its reproduction.

The Polish minimum wage was introduced for the first time in 1956. Its role in the pay system has undergone numerous changes over the years. However, it has always been a category defining the minimum level of remuneration for work guaranteed by the state. The minimum wage is, on the one hand, securing employees against exploitation on the part of the employer, while on the other hand it can be an obstacle to combat unemployment.

The article aims to present the history of the minimum wage in Poland from the beginning of its existence and to examine its compliance with the value of human capital determined on the basis of a contemporary theory of measuring human capital and fair remuneration. The first part of the study presents the history of the Polish minimum wage and contemporary views on human capital and fair remuneration. In the following, in line with the theory of human capital and wages, the Polish minimum wage is calculated and its compliance with the statutory minimum wage is examined. The analytical and descriptive method was used to achieve the goal. The empirical tools used for verification were literature studies and studies and analyses of statistical data.

Keywords: minimum wage, human capital, fair remuneration.

JEL: E24, E 49, J24.