

mgr Barbara Oliwkiewicz¹

Zakład Rachunkowości

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego w Krakowie

Godziwa płaca minimalna jako determinanta zintegrowanego rozwoju²

WSTĘP

Rozwój zintegrowany określić można jako rozwój, w którym uczestniczą wszyscy. W istocie rozwoju zintegrowanego znacząca jest zarówno indywidualna ekonomiczna sytuacja jednostki jak i otoczenie polityczne, prawno-instytucjonalne, społeczne, kulturalne, w którym żyje. Likwidacja obszarów biedy, wzrost dobrobytu społecznego, adekwatna, w stosunku do aktywności ekonomicznej, partycypacja w efektach wzrostu gospodarczego to cele zintegrowanego rozwoju.

Wynagrodzenie to jedna z ważniejszych kwestii społeczno-ekonomicznych. To właśnie płace mają znaczący wpływ na sposób podziału produktu narodowego, czyli określają udział pracownika w „wytworzonych strumieniach produktów”. W sytuacji, kiedy płace są zbyt niskie, popyt podlega ograniczeniu, a następnie stan ekonomiczny państwa obniża się. Przy zbyt wysoko opłacanej pracy pojawia się inflacja. W świetle powyższego godziwe minimalne wynagrodzenie uznać można za jedną z determinant zintegrowanego rozwoju.

Model płacy godziwej *W* zaprezentowany w artykule wynika z ogólnego modelu kapitału ludzkiego. Naturalne rozproszenie kapitału ludzkiego, które jest konsekwencją istoty życia powinno być równoważone godziwym wynagrodzeniem pracownika. Płaca godziwa, czyli taka, która umożliwi pracownikowi godne warunki bytowe oraz odtworzenie kapitału ludzkiego w długim okresie poprzez wychowanie i wykształcenie swoich potomków. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie i próba oszacowania minimalnego wynagrodzenia godziwego na poszczególnych poziomach kształcenia w Polsce w myśl teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń.

¹ e-mail: boliwkiewicz@afm.edu.pl.

² Artykuł dofinansowano ze środków przeznaczonych na działalność statutową Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Krakowskiej Akademii im. A.F. Modrzewskiego nr WZiKS/DS/2/2016-KON.

MODEL KAPITAŁU LUDZKIEGO

W ostatnich latach powstało wiele koncepcji i modeli pomiaru kapitału ludzkiego. Współczesne określenie kapitału zostało przedstawione przez M. Dobiję: „kapitał jako wartość środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach ludzkich i rzeczowych. Stopa kapitalizacji natomiast uwarunkowana jest przez naturalne i społeczne warunki środowiska, w którym kapitał występuje i wzrasta”. Model kapitału stworzony przez M. Dobiję wynika z ogólnego modelu kapitału, który przedstawia poniższa formuła [Dobija, 2010, s. 76]:

$$C_t = C_0 \times e^{(p-s+m)t}$$

gdzie:

C_t – wartość kapitału w okresie t ,

C_0 – kapitał początkowy,

s – wskaźnik naturalnej, spontanicznej i losowej stratności kapitału,

p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu (SEPW),

t – zmienna upływu czasu,

m – zwiększenie kapitału w rezultacie pracy i zarządzania.

Naturą kapitału jest zdolność do wzrostu, zatem ustalając wartość kapitału stosuje się rachunek dyskontowy a to oznacza, że poniesione nakłady początkowe podlegają kapitalizacji. Stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu p oraz zmienne s i m prezentują oddziaływanie otoczenia, w którym kapitał występuje, a zasięg tych wpływów wyznaczany jest przez zmienną upływu czasu t .

Podstawowym założeniem w przedstawionym modelu jest stwierdzenie, że kapitał nie powstaje z niczego i ma swoje źródła umożliwiające jego wyceńę w jednostkach pieniężnych. Zdaniem cytowanego autora źródłem kapitału ludzkiego są skapitalizowane nakłady niezbędne do wytworzenia ekonomicznego zasobu wiedzy w postaci jednostki ludzkiej. Pod pojęciem „nakłady” rozumie się tu głównie koszty utrzymania, których poniesienie jest konieczne do poprawnego wytworzenia kapitału ludzkiego. Odpowiednie przygotowanie organizmu ludzkiego jest warunkiem niezbędnym do ujawnienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości podczas nauki i pracy. Nakłady finansowane przez rodziców i społeczeństwo ponoszone są od momentu narodzin do chwili podjęcia pracy zawodowej. Właścicielem wytworzonego kapitału ludzkiego jest człowiek, na rzecz którego wspomniane wyżej wydatki zostały poniesione. Zatem otrzymujemy formułę kapitału osobistego pracownika, który będzie zależny od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu (p) i czasu kapitalizacji (t). Bazując na ogólnym modelu kapitału przy założeniu, że $s = m$ otrzymujemy ogólną formułę kapitału ludzkiego:

$$H_t = H_0 e^{pt}$$

Okres kapitalizacji nakładów na utrzymanie i edukację jest społecznie niezbędnym okresem przygotowania do pracy zawodowej. Kapitalizacja nakładów odbywa się od chwili narodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej, zatem 18 lat (obowiązek nauki w Polsce) to minimalny okres kapitalizacji nakładów na utrzymanie. W sytuacji, kiedy edukacja kończy się na poziomie średnim to koszty utrzymania kapitalizuje się 19 lat dla absolwenta liceum ogólnokształcącego i 20 lat dla absolwenta technikum. Jeżeli młody człowiek podejmuje decyzję o dalszym kształceniu to dodatkowo pojawiają się koszty profesjonalnej edukacji, które również podlegają kapitalizacji przez okres trwania studiów, odpowiednio: dla absolwenta studiów licencjackich – 3 lata, a dla magistra – 5 lat. Okres kapitalizacji kosztów utrzymania dla absolwenta studiów licencjackich to 22 lata (23 lata w przypadku absolwentów technikum), a magisterskich to 24 lata (25 lat w przypadku absolwentów technikum). Na dalszym etapie, podczas pracy zawodowej pojawia się tzw. kapitał z doświadczenia $Q(T)$ (wielkość $Q(T)$ to pochodna od znanej krzywej uczenia [Stańdo-Górowska, 2014]), który tu zostanie pominięty ze względu na szczupłość opracowania.

Kapitał ludzki, definiowany jako źródło finansowania zasobów ludzkich, można przedstawić następująco [Cieślak, Dobija, 2007, s. 5–24]:

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

Poniżej przedstawiono wzory, które prezentują powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i 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: opracowanie własne [Oliwkiewicz, 2016, s. 484].

gdzie:

$H_t(T, p)$ – wartość kapitału ludzkiego,

K_t – skapitalizowane koszty utrzymania,

E_t – skapitalizowane koszty edukacji,

$Q(T)$ – czynnik określający wzrost kapitału ludzkiego w wyniku pracy zawodowej wykonywanej przez okres T ,

T – liczba lat pracy zawodowej,
 k – miesięczne niezbędne koszty utrzymania,
 e – miesięczne niezbędne koszty edukacji,
 t – liczba lat kapitalizacji niezbędnych kosztów utrzymania lub niezbędnych kosztów profesjonalnej edukacji.

Na podstawie bieżących warunków społeczno-ekonomicznych można w sposób obiektywny określić niezbędną wartość kosztów utrzymania. Rzeczywista wielkość omawianych kosztów jest uzależniona od umiejętności gospodarującego. Koszty definiowane są jako nakłady zawierające się w granicach niezbędnego zuzycia, które prowadzi do osiągnięcia założonego celu [Burzym, 2004, s. 381 i 389].

Kapitał ludzki ulega rozproszeniu i aby temu przeciwdziałać ponoszone nakłady muszą być kapitalizowane za pomocą stopy procentowej równej $SEPW = p = 8\%$. Zaprezentowany model przedstawia rzetelną metodę wyceny wartości kapitału ludzkiego każdego pracownika na różnych poziomach kształcenia i w różnych momentach jego pracy zawodowej.

OCHRONA KAPITAŁU LUDZKIEGO PRZED ROZPROSZENIEM PODSTAWOWĄ PRZESŁANKĄ WYNAGRADZANIA

T. Shultz – jeden z prekursorów teorii kapitału ludzkiego w swoich obserwacjach zwrócił uwagę, że poziom rozwoju kraju i jego dynamika w głównej mierze zależą od kapitału ludzkiego mieszkańców [Dobija, 2003, s. 150–151]. Łatwo zgodzić się z poglądem, że wiedza, doświadczenie, kondycja fizyczna ludzi stanowią znaczący czynnik produktywności. Niezbędne jest zatem stworzenie w kraju warunków, które umożliwią właściwy rozwój składników kapitału ludzkiego. Warunkiem koniecznym utrzymania odpowiedniego poziomu kapitału ludzkiego jest zapewnienie pracownikowi płacy godziwej.

We współczesnej gospodarce wynagrodzenie za pracę stanowi podstawowe źródło dochodu obywateli i ich rodzin. Płaca powinna być taka, aby mogła zaspokoić potrzeby pracownika i członków jego rodziny, które są niezbędne do odtworzenia zdolności do pracy, jak również służą rozwojowi osobowości [Juchnowicz, 2002, s. 437]. Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia to jedna z najważniejszych norm regulujących prawa człowieka. Poziom uposażenia pracownika w dużej mierze odbija się na kondycji emocjonalnej uposażonego [Karaszewska, 2003, s. 67]. Wielkość oraz stabilność dochodów traktowane jest jako miernik społecznej wartości jednostki, określające jej miejsce w hierarchii, a także przypisujące do określonych warstw społecznych.

Warto również dodać, że wysokość płac ma wpływ nie tylko na przebieg kontraktu zawartego pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, ale również ma pośredni wpływ na wizerunek firmy jako pracodawcy. Rozwiązania płacowe stosowane

w organizacji powinny być tak skonstruowane, aby zachęcić pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami [Borkowska, 2001, s. 21]. Odpowiedni poziom płac można również potraktować jako podstawę równowagi ekonomicznej państwa. W rzeczywistości gospodarczej produkcja ukierunkowana jest na zaspokojenie potrzeb człowieka, a człowiek uzależnia zaspokojenie swoich potrzeb od możliwości finansowych. System płac jest więc głównym wyznacznikiem podziału wytworzonego produktu krajowego. By zapewnić zrównoważony wzrost gospodarczy niezbędne jest ustanowienie właściwych relacji płacowych.

Zgodnie z koncepcją teorii pomiaru kapitału ludzkiego praca pojmowana jest jako transfer kapitału ludzkiego do obiektów pracy. Wynagrodzenie za prace należy potraktować jako ekwiwalent pieniężny dla pracownika za udostępnianie kapitału ludzkiego. Zasady opłacania kapitału ludzkiego są uwarunkowane naturą kapitału. Model płacowy zatem musi uznawać wpływy środowiska na zmiany wartości kapitału, a także jego naturalną zdolność do wzrostu. Oddziaływania, które występują w ogólnym modelu kapitału są uwzględnione przez model płacy oparty na pomiarze kapitału ludzkiego. Na wartość początkową kapitału ludzkiego ma wpływ naturalna, spontaniczna i losowa stratność, która powoduje stopniową utratę jego wartości. W celu zachowania wartości kapitału należy prowadzić takie działania, które w całości dokonają kompensaty ubytków kapitału. W przypadku zasobów rzeczowych siłą rozpraszania wartości jest pogarszanie się ich stanu w związku z upływem czasu (np. metalowe części samochodu z biegiem lat ulegają korozji). Zachowanie kapitału początkowego obliguje do nieustannego dopływu wartości, który skompensuje oddziaływania destrukcyjne sił ryzyka. Zatem wartość kapitału będzie zachowana, gdy aktywa, w których ulokowany jest kapitał, będą tworzyć strumień wpływów przynoszący proporcjonalną stopę zwrotu. Stopa zwrotu nie powinna być niższa od wskaźnika kapitalizacji, w innym przypadku wartość kapitału obniży się poniżej wartości jego nabycia [Dobija, 2002, s. 8–13].

Powyższe reguły zastosować można również w stosunku do kapitału ludzkiego. Kapitał ulokowany w człowieku ulega rozproszeniu. Dyfuzja, czyli spontaniczny rozpływ kapitału może być wynikiem choroby, niedożywienia, złych warunków bytowych, wypadków, bezrobocia, wojen i innych zdarzeń losowych. Kapitał ludzki pracownika pomniejsza się na skutek wysiłku związanego z wykonywaną pracą, a także w związku z upływającym czasem. Wynagrodzenie jest kompensatą tego ubytku kapitału ludzkiego. Wielkość wynagrodzenia winna wynikać z zastosowania SEPW. Dotychczasowe badania empiryczne potwierdzają [Kurek, 2011; Kozioł, 2010; Renkas, 2012], że stała ta kształtuje się na poziomie około 8% w skali roku.

Niezbywalna rola SEPW jest wynikiem wpływu Natury na wzrost ekonomiczny [Dobija, 2016, s. 33]. SEPW wyznacza naturalny potencjał, który może zapewnić przyrost kapitału początkowego tylko przy spełnionym warunku, że poziom rozpraszania s jest niwelowany działaniem m . Jeżeli $s = m$

to przyrost kapitału ludzkiego następuje w tempie $p = 8\%$. W rzeczywistości, w niektórych przypadkach m może być większe od s (np. dzięki specjalistycznej i profesjonalnej edukacji) tempo przyrostu kapitału ludzkiego będzie szybsze niż $p = 8\%$. Oczywiście może również nastąpić odwrotna sytuacja, kiedy to m nie równoważy s i w takich sytuacjach tempo pomnażania kapitału jest mniejsze niż $p = 8\%$, a to prowadzi jednostkę ludzką do zagłady. Zatem płacę, która równoważy rozptyw kapitału ludzkiego pracownika ustalić można za pomocą formuły:

$$W = p * H$$

gdzie:

W – płaca zasadnicza,

p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu (SEPW),

H – wartość osobistego kapitału ludzkiego pracownika

Płaca zasadnicza zatem na poziomie $0,08 * H$ kompensuje rozproszenie kapitału ludzkiego pracownika.

Przedstawione założenia modelu kapitału ludzkiego odnoszą się do indywidualnej jednostki ludzkiej. Jednakże należy w tym miejscu wspomnieć, iż wzrost i sposób opłacania kapitału ludzkiego to jeden z ważniejszych procesów ekonomicznych mających miejsce w gospodarstwie domowym. Kapitał ludzki ma unikalny charakter, który cechuje się niezbywalnością. Kapitał jest indywidualny i przypisany do konkretnego posiadacza kapitału ludzkiego. Jednakże niezbywalność nie dotyczy długiego okresu, jakim jest wymiana pokoleń. Człowiek jako posiadacz kapitału prowadzi przygotowania swoich następców (dzieci) do świadczenia pracy i funkcjonowania w społeczeństwie. Rodzinę, czyli gospodarstwo domowe można zdefiniować jako gospodarującą mikrojednostkę, powiązaną zwykle więzami rodzinnymi, która wytwarza dochód, dokonuje jego podziału na różne cele, świadczy usługi oraz produkuje dobra, jak również gromadzi zapasy [Pałaszewska-Reindl, Michna, 1986, s. 34].

Poziom kapitału ludzkiego w gospodarstwie domowy zasadniczo zależy od warunków życia rodziny, szczególnie od dochodu, którym dysponuje, poziomu wydatków jak również otoczenia instytucjonalnego, które może być pomocne w rozwoju kapitału ludzkiego lub go utrudniać. Upływ czasu powoduje rozptyw kapitału ludzkiego każdego człowieka, zatem zadaniem gospodarstwa domowego jest jego odtworzenie zarówno w krótkim jak i długim okresie. Odtworzenie kapitału w krótkim okresie to uzupełnienie sił vitalnych utraconych w trakcie codziennych zajęć (np. posiłki, odpoczynek, sen). Przygotowanie dzieci do pracy i życia w społeczeństwie to działania w celu odtworzenia kapitału ludzkiego w długim okresie. Postęp ekonomiczny wymaga takich rozwiązań w przygotowaniu następnych pokoleń do wykonywania pracy, aby poziom tego przygotowania był co najmniej taki sam jak w przypadku poprzedników. Zrealizowanie tych

celów jest możliwe tylko w sytuacji, kiedy członkowie rodziny podejmą odpowiednie działania w wymiarze ekonomicznym. Chodzi tu szczególnie o relacje ekonomiczne z jednostkami, które tworzą otoczenie rynkowe i instytucjonalne dla gospodarstwa domowego. Gospodarstwo domowe jest jedynym dostawcą kapitału ludzkiego, którego najważniejszym elementem współpracy z otoczeniem jest stosunek pracy. Za udostępnianie kapitału ludzkiego gospodarstwo otrzymuje wynagrodzenie, które przeznaczane jest w dużej mierze na pokrycie kosztów odtworzenia kapitału ludzkiego w krótkim jak i długim okresie. Wielkość płac zatem ma szczególne znaczenie z punktu widzenia dynamiki kapitału ludzkiego gospodarstwa domowego w długim okresie. Dochody rodziny powinny być na poziomie, który będzie kompensował siły rozpraszające, czyli powinny wynikać z 8-procentowej stałej ekonomicznej. Godziwe wynagrodzenie jednak nie gwarantuje pełnego odtworzenia kapitału ludzkiego. Rodziny mogą się kierować różnymi preferencjami, jeśli chodzi o wykorzystanie dochodu pozostającego w ich dyspozycji. Rozsądne i twórcze działania członków rodziny doprowadzą do dodatkowego wzrostu kapitału ludzkiego. Natomiast brak troski o zdrowie lub wykorzystywanie dostępnych środków w bezmyślny sposób, np. nadużywanie alkoholu, spowodują obniżenie jego wartości. Zauważyć można, że oddziaływania zmiennej m są niezwykle znaczące, dają bowiem możliwość zwiększenia szansy na zachowanie jak również wzrost kapitału ludzkiego. Duży wpływ na możliwości rodziny w odtworzeniu kapitału mają uwarunkowania instytucjonalne. Obciążenie wynagrodzeń podatkami i innymi obowiązkowymi świadczeniami powoduje duże utrudnienia w finansowaniu reprodukcji kapitału ludzkiego lub brak takiej możliwości.

GODZIWA PŁACA MINIMALNA NA POSZCZEGÓLNYCH POZIOMACH KSZTAŁCENIA W MYŚL TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO

Do oszacowania minimalnej płacy godziwej wielkość kosztów utrzymania ustalono jako rozmiar kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Minimum socjalne to wielkość kosztów utrzymania gospodarstw domowych ustalonych na niskim poziomie niezbędnym do reprodukcji sił vitalnych, posiadania i wychowania potomstwa oraz utrzymania więzi ze społeczeństwem [Kurowski, 2002]. Zaznaczyć również należy, że koszty te powinny być liczone jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej.

Do modelu przyjęto założenia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w Polsce na rok 2016, kiedy to koszty utrzymania kształtowały się na poziomie minimum socjalnego – 872,32 zł miesięcznie [Kurowski, 2017]. W modelu uwzględnia się tylko koszty mieszczące się w granicach niezbędnego zużycia (społecznie uzasadnione), zatem kwotę minimum socjalnego 872 zł trzeba pomniejszyć o 10%.

Koszty utrzymania społecznie uzasadnione kształtują się zatem na poziomie **785 zł** [$872 \text{ zł} - (872 \text{ zł} \cdot 10\%) = 784,80 \text{ zł}$] miesięcznie.

Kolejnym składnikiem modelu płacy godziwej są koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane, jak wspomniano wcześniej, przez 3 lata lub 5 lat studiów. Do kosztów profesjonalnej edukacji zalicza się następujące wydatki: czesne, materiały pomocnicze, książki, ksero, dojazdy itd. W wyniku ankietowego badania własnego wśród absolwentów różnych uczelni ustalono, że średnia roczna wartość kosztów edukacji wynosi 9000 zł (750 zł miesięcznie).

Szacowanie wartości kapitału ludzkiego i godziwej płacy minimalnej dla absolwenta studiów magisterskich:

Dane:

$k = 785 \text{ zł}$ miesięcznie

$e = 750 \text{ zł}$ miesięcznie

$p = 8\%$

Skapitalizowane koszty utrzymania:

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

Koszty utrzymania kapitalizowane są przez okres 24 lat, zatem:

$$K_{24} = 785 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 24} - 1}{0,08} = \mathbf{685\ 417,86 \text{ zł}}$$

Skapitalizowane koszty edukacji:

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

Koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane są przez 5 lat studiów:

$$E_5 = 750 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 5} - 1}{0,08} = \mathbf{55\ 330,28 \text{ zł}}$$

Wartość kapitału ludzkiego H_0 :

$$H_0 = 685\ 418 \text{ zł} + 55\ 330 \text{ zł} = \mathbf{740\ 748 \text{ zł}}$$

Godziwa płaca zasadnicza W – powiększona o składki płacone przez pracodawcę (koszty pracy), jak wcześniej wspomniano, wyznaczana jest jako 8% od kapitału ludzkiego pracownika zatem:

$$W = 740\ 748 \text{ zł} \times 0,08 = \mathbf{59\ 260 \text{ zł}}$$

Miesięczne koszty pracy:

$$W/12 = 59\ 260 \text{ zł}/12 = \mathbf{4938 \text{ zł}}$$

Godziwe minimalne wynagrodzenie brutto po pomniejszeniu o składki pracodawcy na ubezpieczenie, dla absolwentów studiów magisterskich wynosi **4094 zł**.

W tabeli 2 przedstawiono wyniki obliczeń godziwych minimalnych wynagrodzeń brutto na poszczególnych poziomach wykształcenia.

Tabela 2. Godziwe minimalne wynagrodzenie brutto w Polsce

	18 lat – wykształcenie podstawowe	19 lat – absolwent liceum ogólnokształcącego	20 lat – absolwent technikum	22 lata – absolwent studiów licencjackich	24 lata – absolwent studiów magisterskich
Kapitał z kosztów utrzymania (K)	379 237 zł	420 630 zł	465 470 zł	566 665 zł	685 418 zł
Kapitał z kosztów edukacji (E)	0 zł	0 zł	0 zł	30 516 zł	55 330 zł
Kapitał ludzki $H(0) = K + E$	379 237 zł	420 630 zł	465 470 zł	597 181 zł	740 748 zł
Roczne koszty pracy $W = H(0) \times p$	30 339 zł	33 650 zł	37 238 zł	47 774 zł	59 260 zł
Miesięczne koszty pracy $W/12$	2 528 zł	2 804 zł	3 103 zł	3 981 zł	4 938 zł
Godziwe minimalne wynagrodzenie brutto wg TKL	2 096 zł	2 324 zł	2 573 zł	3 300 zł	4 094 zł

Źródło: opracowanie własne.

Analizując powyższe wyniki należy stwierdzić, że każdy kolejny etap kształcenia powoduje podwyższenie wartości personalnego kapitału ludzkiego, co następnie powinno mieć wpływ na wzrost godziwego minimalnego wynagrodzenia. Stopa procentowa określona na poziomie SEPW gwarantuje utrzymanie wartości kapitału ludzkiego. W sytuacji, kiedy poziom opłacenia kapitału spadnie poniżej 8% wartości kapitału ludzkiego pracowników będzie się zmniejszać. Jest to zjawisko odczuwalne przez osoby zatrudnione, powoduje poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, które to wywołują napięcia i niezadowolenia społeczne, co ma niekorzystny wpływ na wzrost gospodarczy kraju. Aktualna ustawowa minimalna płaca w Polsce to 2000 zł brutto. Jest to kwota, która według teorii pomiaru kapitału ludzkiego może zostać uznana za minimalne wynagrodzenie godziwe dla osoby z wykształceniem podstawowym na początku swojej drogi zawodowej. W każdym innym przypadku polska ustawowa płaca minimalna nie jest płacą godziwą.

ZAKOŃCZENIE

Powyższa analiza daje możliwość określenia definicji pojęcia godziwego wymiaru płacy, jako kwoty, która równoważy koszty rozproszenia i jednocześnie zapewnia zachowanie wartości kapitału ludzkiego. Płaca zasadnicza przedstawiona w ten sposób określa sumę wszystkich składowych wynagrodzenia. Na szczegółowy kształt płacy mogą wpływać przepisy prawne danego kraju, zwłaszcza te, które odnoszą się do podatków i ubezpieczeń społecznych. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę nie tylko kwoty bezpośrednio wypłacane pracownikowi, ale również te przekazane w imieniu pracownika (kwoty ubezpieczenia, podatki i inne). Godziwa płaca umożliwia pracownikowi zaspokojenie swoich potrzeb, a godziwe relacje płacowe są niezbędne do zapewnienia zrównoważonego wzrostu gospodarczego. Przytoczone rozwiązanie można potraktować jako odpowiedni mechanizm do pomiaru wartości kapitału ludzkiego. Niniejsze opracowanie może być również propozycją rozwiązania problemu kształtowania godziwego wynagrodzenia minimalnego pracowników z różnym wykształceniem, co następnie skutkować będzie utrzymaniem równowagi w systemie społeczno-gospodarczym i przyczyniać się do zintegrowanego rozwoju.

BIBLIOGRAFIA

- Borkowska S., 2001, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Burzym E., 2004, *Koszty i straty a przepływ wartości w gospodarce i ich ujęcie w rachunkowości* [w:] *Polska szkoła rachunkowości*, red. M. Gmytrasiewicz, A. Karamańska, SGH, Warszawa.
- Cieślak I., Dobija M., 2007, *Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, nr 735, Kraków.
- Dobija M., 2002, *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przegląd Organizacji”, nr 1, s. 8–13.
- Dobija M., 2003, *Ewolucja koncepcji rachunkowości, kapitału i pieniądza* [w:] *Historia, współczesność i perspektywy rachunkowości w Polsce*, red. S. Sojak, Wyd. UMK, Toruń.
- Dobija M. (red.), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, Wyd. UE w Krakowie, Kraków.
- Dobija, M., 2016, *Ekonomia pracy, godziwych wynagrodzeń i racjonalnych nierówności – laboryzm*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 47 (3/2016), red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, s. 25–52, <http://dx.doi.org/10.15584/nsawg.2016.3.2>.
- Juchnowicz M., 2002, *Płace w gospodarce rynkowej* [w:] *Instrumentarium zarządzania zasobami ludzkimi*, red. K. Makowski, Wydawnictwo SGH, Warszawa.
- Karaszewska H., 2003, *Ewolucja wynagrodzeń w Polsce w okresie zmian systemu ekonomicznego*, UMK, Toruń.

- Koziół W., 2010, *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac w organizacji*, rozprawa doktorska, UE w Krakowie, Kraków.
- Kurek B., 2011, *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*, Wyd. UE w Krakowie, Kraków.
- Kurowski P., 2002, *Koszyki minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kurowski P., 2017, *Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2016 r.* (na podstawie danych średniorocznych), <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne> (stan na dzień 19.09.2017 r.).
- Oliwkiewicz B., 2016, *Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów wyższych w Polsce w aspekcie modelu kapitału ludzkiego*, „Nierówności Społeczna a Wzrost Gospodarczy”, z. 47 (3/2016), red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, s. 481–491, <http://dx.doi.org/10.15584/nsawg.2016.3.35>.
- Pałaszewska-Reindl T., Michna T., 1986, *Gospodarstwo domowe – ekonomiczna i organizacyjna baza rodziny polskiej* [w:] *Polskie gospodarstwo domowe: życie w kryzysie*, red. T. Pałaszewska-Reindl, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.
- Renkas J., 2012, *Empiryczny test modelu kapitału ludzkiego i minimalnych wynagrodzeń*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 24, red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Stańdo-Górowska H., 2014, *Oczekiwania płacowe studentów, a model kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, nr 4(928).

Streszczenie

Celem opracowania jest przedstawienie i próba oszacowania minimalnego wynagrodzenia godziwego na poszczególnych poziomach kształcenia w Polsce jako jednej z determinant zintegrowanego rozwoju. W istocie rozwoju zintegrowanego znacząca jest zarówno indywidualna ekonomiczna sytuacja jednostki jak i otoczenie polityczne, prawnoinstytucjonalne, społeczne, kulturalne, w którym żyje. Godziwa płaca minimalna to taka, która chroni kapitał ludzki przed rozproszaniem, rekompensuje jego ubytki spowodowane istotą życia oraz umożliwia odtworzenie kapitału ludzkiego poprzez wychowanie i wykształcenie swoich dzieci. Człowiek gromadzi i zwiększa swój osobisty kapitał w trakcie całego życia od dnia narodzin do momentu podjęcia pierwszej pracy zawodowej. Zasady opłacania kapitału ludzkiego warunkuje natura kapitału. Kapitał ludzki to kapitał ucieleśniony w zasobach ludzkich. Kapitał nie powstaje z niczego i ma swoje źródła, które umożliwiają jego wycenę w jednostkach pieniężnych. Na wartość kapitału ludzkiego składają się skapitalizowane koszty utrzymania i skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji w przypadku osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Kapitał ulokowany w człowieku pomniejsza się na skutek choroby, wypadków, bezrobocia, wojen i innych zdarzeń losowych. Kapitał ludzki pracownika ulega rozproszaniu również w efekcie wysiłku związanego z wykonywaną pracą, a także w związku z upływającym czasem. Wynagrodzenie jest rekompensatą tego ubytku. Wielkość wynagrodzenia winna wynikać z zastosowania stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu. Dotychczasowe badania empiryczne potwierdzają, że stała ta kształtuje się na poziomie około 8% w skali roku. W sytuacji, kiedy poziom opłacenia kapitału spadnie poniżej 8-procentowej stałej ekonomicznej wartość kapitału ludzkiego pracowników będzie się zmniejszać. Jest to zjawisko odczuwalne przez osoby zatrudnione, rodzi poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, które następnie wywołują napięcia i niezadowolenia społeczne.

Słowa kluczowe: płaca minimalna, kapitał ludzki, godziwe wynagrodzenie.

Fair remuneration as a determinant of integrated development

Summary

The aim of this study is to present and attempt to estimate the minimum equitable remuneration on each level of education in Poland as one of the determinates of integrated development. In the essence of integrated development, economic situation of an individual is as significant as their environment: political, legal, institutional, social and cultural. A fair minimum wage protects human capital from dispersion, rebalances its losses due to the essence of life, and enables the reconstruction of human capital. A man gathers and increases his personal capital throughout his life. The principles of paying human capital are determined by the nature of capital. Capital is not created out of nothing and has its sources, which allow it to be valued in monetary units. The value of human capital consists of capitalized living costs and capitalized costs of professional education for people with higher education. Capital located in the human being is reduced by illness, accidents, unemployment, wars and other incidents. The employee's human capital also disperses as a result of work-related effort, and also due to the passing time. Remuneration is the compensation for this loss. The amount of remuneration should be derived from the application of economic constant of potential growth (SEPW). Empirical studies confirm that this constant is around 8% per year. When the level of capital payment falls below 8%, the value of human capital of employees will decrease. This is a phenomenon that is perceived by the employed, it creates a sense of injustice, which then causes social tensions and dissatisfaction, which adversely affects the development of the entire country. Using the theory of human capital, it is possible to estimate fair remuneration on different levels of education and at different times of work, as evidenced by this study.

Keywords: minimum wage, human capital, fair remuneration.

JEL: E24, J24.