

Mgr Wojciech Koziol
Katedra Rachunkowości
Akademia Ekonomiczna w Krakowie

WPLYW WIEDZY I DOŚWIADCZENIA NA WYNA- GRODZENIA

Wstęp

Wynagrodzenia stanowią jedno z najistotniejszych zagadnień społecznych i ekonomicznych. Ich szeroko pojmowany kształt decyduje o sposobie podziału produktu narodowego, a zatem o sposobie partycypacji pracownika w wytworzonym strumieniu produktów. Wspomniana metoda partycypowania w wytworzonym produkcie decyduje o efektywności rynku, bowiem na efektywnym rynku znajduje zastosowanie stary postulat ekonomiczny zgodności płacy z wartością wykonywanej pracy. W przeciwnym wypadku, kiedy poziom płac jest zbyt wysoki prowadzi to do pojawienia się zjawiska inflacji, a z kolei zbyt niskie opłacanie pracy powoduje redukcję popytu skutkującą pogorszeniem kondycji ekonomicznej kraju.

W świetle powyższego, kwestie płacowe wymagają konkretnego przedstawienia i uregulowania na gruncie naukowym. Niniejsze opracowanie jest próbą rozwiązania problematyki wynagradzania pracowników z wykorzystaniem koncepcji kapitału ludzkiego. Koncepcja ta, uwzględnia prawa natury kapitału, a więc fakt, iż kapitał ma swoje pochodzenie – nie bierze się z niczego oraz posiada zdolność do wzrostu w tempie pozwalającym na zrównoważenie rozpraszania się wartości kapitału na skutek ryzyka mającego swoje źródło w środowisku, w którym kapitał występuje. Przyjęta metodologia pozwala na dokładne i liczbowe – właściwe dla nauki rachunkowości – przedstawienie zależności między zdobyтыми przez pracownika wiedzą i doświadczeniem a godziwym wynagrodzeniem.

Analizie poddano wynagrodzenia pracowników służby zdrowia w Polsce i Wielkiej Brytanii. Wybór właśnie takiej populacji badawczej ma dodatkowy cel, jakim jest wyjaśnienie zjawiska odpływu wykwalifikowanej kadry medycznej z polskich szpitali i przychodni do krajów Europy zachodniej, głównie wspomnianej Wielkiej Brytanii, będącej ostatnio przykładem dobrze zorganizowanej służby zdrowia. Efektem dodatkowym prowadzonych badań jest podanie sposobu na częściowe lub całko-

wite wyeliminowanie zjawiska odpływu kadry z polskich placówek medycznych.

Struktura kapitału ludzkiego

Właściwe zrozumienie istoty kapitału ludzkiego wymaga krótkiej charakterystyki natury kapitału. Jak dotąd w nauce ekonomii nie osiągnięto jedności w kwestii istoty kapitału, C. Bliss jest zdania, że jeśli uda się w tym przedmiocie wypracować wspólne stanowisko, ekonomiści osiągną porozumienie w każdej sprawie, jednocześnie podkreśla, że szanse na osiągnięcie porozumienia są nikłe. W efekcie współczesna nauka rozpatruje problem kapitału z różnych punktów widzenia. Na początku XX wieku Fisher poddał analizie sposób rozumienia pojęcia „kapitał” przez prekursorów ekonomii. Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie przez tego badacza definicji kapitału jako całkowitej wartości bogactwa. Definicja ta stanowi dobry przyczynek dla dalszego zgłębienia problematyki kapitału i kapitału ludzkiego. Znany teoretyk rachunkowości Y. Ijiri zauważa, że kapitał jest homogeniczny, zagregowany i abstrakcyjny w przeciwieństwie do aktywów rozumianych jako zasoby, które są konkretne, zdezagregowane i heterogeniczne. Natomiast M. Dobija dostrzega analogię między energią a kapitałem, który ucieleśnia się w zasobach (aktywach) decydując o ich wartości. W związku z tym zakłada się możliwość zastosowania do opisu natury kapitału praw termodynamiki (teorii energii). Pierwsza zasada termodynamiki w odniesieniu do kapitału oznacza, że kapitał ma swoje pochodzenie, nie bierze się z niczego. Druga zasada termodynamiki mówi o rozpraszaniu się energii (tzw. entropii), przenosząc tę zasadę na grunt ekonomii oznacza ona samoistny rozptył kapitału w określonym tempie. Zachowanie substancji kapitału wymaga prowadzenia działalności, która w całości kompensuje ubytki kapitału [Ijiri, Vol. 9 No 3; C. Bliss, 1975, cyt. za: Dobija D., Dobija M., 2003].

Powyższe rozważania można konkludować definicją kapitału zaproponowaną przez M. Dobija: „Kapitał jest wartością środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach rzeczowych i ludzkich. Stopa kapitalizacji jest uwarunkowana przez naturalne i społeczne warunki środowiska, w których kapitał występuje i wzrasta” [Dobija, 2003, s. 39].

Przytoczona definicja pozwala wyodrębnić dwie cechy kapitału, które w pełni prezentują jego naturę. Kapitał jest rezultatem zużycia, czyli twórczego przekształcenia środków ekonomicznych, co w rezultacie prowadzi do homogeniczności kapitału. Ponadto posiada zdolność do wzrostu, zatem należy oczekiwać przyszłych zdyskontowanych strumieni

wpływów. Natomiast stopa dyskontowa zależy od poziomu ryzyka przedsięwzięcia gospodarczego, czyli od „warunków otoczenia naturalnego i społecznego w jakim kapitał wstępuje”. Badania, zwłaszcza w zakresie stóp zwrotu na rynkach kapitałowych wskazują, że średni poziom ryzyka rozproszenia kapitału jest w stanie skompensować premia za ryzyko na poziomie około 8% rocznie. Jest to zarazem wartość stopy dyskontowej mającej zastosowanie do rachunku kapitału ludzkiego.

Z punktu a) wynika, że kapitał, w tym również kapitał ludzki, powstaje w wyniku poniesionych nakładów na jego zgromadzenie. W przypadku wyceny kapitału ludzkiego zgromadzonego w osobie zatrudnionego pracownika należy uwzględnić skapitalizowane koszty jego utrzymania i kształcenia, które dodatkowo powiększone są o czynnik doświadczenia. Zatem kapitał ludzki, definiowany jako źródło finansowania zasobów ludzkich można odnieść do pierwszej zasady termodynamiki przedstawiając jako sumę trzech składowych [Dobija, 2002]:

$$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T)) \quad (1)$$

gdzie:

$H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego

K – skapitalizowane koszty utrzymania

E – skapitalizowane koszty edukacji

$Q(T)$ – czynnik doświadczenia

U niektórych pracowników można zaobserwować dodatkowe zdolności i predyspozycje powodujące, że są oni w stanie wykonywać pracę o wiele efektywniej niż inni pracownicy posiadający podobne kwalifikacje formalne, jak wykształcenie lub doświadczenie zawodowe. Źródłem ich zwiększonej wydajności pracy jest przede wszystkim kreatywność. Przytoczona wcześniej analogia między kapitałem a energią definiowaną w fizyce jako zdolność do wykonywania pracy, pozwala stwierdzić, że pracownicy kreatywni posiadają zwiększoną zdolność do wykonywania pracy, a zatem wartość ich kapitału ludzkiego jest wyższa niż wynika to z ich formalnych kwalifikacji. Istnieje w takim przypadku kapitał z kreatywności, którego wartość można ocenić dyskontując dodatkowe wpływy, czyli nadwyżkę nad wysokością płacy godzinowej wynikającej z wartości kapitału ludzkiego pracownika nie posiadającego kapitału z kreatywności [Dobija, 2005].

Jako przykład można podać zarobki twórców, np. artystów czy odkrywców, których przychody częstokroć wielokrotnie przewyższają płacę, która skalkulowana byłaby w oparciu jedynie o składniki zawarte we wzorze (1).

Płaca jako godziwa rekompensata za wykorzystanie kapitału ludzkiego

Metodologia modelu płacowego opartego na pomiarze kapitału ludzkiego wynika z zastosowania koncepcji zachowania kapitału. Nawiązuje do drugiej zasady termodynamiki mówiącej o rozpraszaniu się energii ekonomicznej, czyli kapitału w określonym tempie na skutek ryzyka działalności. Zachowanie substancji kapitału wymaga prowadzenia działalności, która w całości kompensuje ubytki kapitału. Omawiana metodologia traktuje płace jako wielkości wynikające z zastosowania godziwej stopy zwrotu z kapitału przypisanemu zatrudnionemu. Godziwa stopa zwrotu powinna zapewnić zrównoważenie nieuchronnego rozpraszania się kapitału. Badania empiryczne wskazują, że stopa ta kształtuje się na poziomie około 8%. Wspomnianą już zdolność kapitału do pomnażania się można przedstawić za pomocą równania wewnętrznej stopy zwrotu (IRR). Wykorzystanie tego równania dla kapitału ludzkiego w okresie roku można przedstawić w następujący sposób [Dobija, 2003, s. 163]:

$$H(T)(1+r) = W + H(T+1) \quad (2)$$

Powyższe równanie pokazuje, że kapitał ludzki pracownika w ciągu roku powinien wzrosnąć o wartość $(1+r)$. Wzrost ten ma dwa źródła, pierwszym jest otrzymane wynagrodzenie W , drugim - wzrost wartości kapitału zatrudnionego do poziomu $H(T+1)$ o kapitał z doświadczenia zdobytego w ciągu roku. Przekształcenie tego równania prowadzi do wyznaczenia wartości stałego składnika wynagrodzenia W :

$$W = H(T) \cdot r - H \cdot [Q(T+1) - Q(T)] \quad (3)$$

Z tego równania wynika, że podstawowym składnikiem wynagrodzenia jest odsetek od kapitału r . Dopuszcza się jednak możliwość zmniejszenia płacy w przypadku, kiedy pracownik dzięki wykonywanej pracy zyskuje dodatkowe doświadczenie, które w przyszłości pozwoli zatrudnionemu na awans płacowy. Badania rzeczywistości gospodarczej pokazują, że wzrost doświadczenia zawodowego ma duży wpływ na poziom wynagrodzeń osób rozpoczynających karierę zawodową, jednak z upływem czasu traci na znaczeniu. Jak jednak wspomniano, kluczowe znaczenie ma składnik pierwszy, będący manifestacją modelu płac opartego na koncepcji kapitału ludzkiego. Wyrażać się będzie formułą $W = H(T)r$. Przy odpowiedniej stopie procentowej r zapewni zachowanie kapitału ludzkiego zatrudnionego.

Jak można zauważyć, zastosowana metodologia modelu płacowego pozostaje w zgodzie z postulatem zgodności wartości wykonanej pracy z wartością otrzymanej zapłaty. Zatrudniony posiadający kapitał ludzki wyższej wartości, a zatem większą zdolność do wykonywania pracy, może liczyć na odpowiednio wyższe zarobki. Spełnienie tego postulatu ma ważne znaczenie dla zapewnienia równowagi w gospodarce. Utrzymywanie płac na zbyt wysokim poziomie prowadzić będzie do powstania inflacji, ponieważ strumień pieniądza będzie przewyższał wartość strumienia produktów wytworzonych przez zatrudnionych. Z kolei utrzymywanie płac na niskim poziomie powoduje ograniczenie popytu ze strony pracowników (konsumentów) cierpiących na niedobór pieniędzy, w dalszej kolejności spowolnienie obrotu gospodarczego i w konsekwencji recesję [Dobija, 2004].

Jednak, jak wskazują analizy w zakresie płac minimalnych [Kozioł, 2005] oraz zawarte w niniejszym opracowaniu, zgodność płacy z wartością pracy jest cechą krajów z gospodarkami o długich tradycjach rynkowych, a zatem metodologia ta znajduje zastosowanie jedynie na efektywnym rynku. Polska jest krajem, w którym „na gorąco” można obserwować proces racjonalizacji wynagrodzeń.

Źródłem zbyt niskiego poziomu wynagrodzeń są niedoskonałości systemu ekonomicznego. Powszechną tendencją jest zaniżanie wynagrodzeń grup słabszych, aby móc wytworzyć fundusz przewartościowanych wynagrodzeń dla grup silniejszych. W efekcie prowadzi to do niesprawiedliwego podziału dochodu w społeczeństwie. Zatem zadaniem państwa jest zapewnienie płacy minimalnej oraz wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej na godziwym poziomie.

Warto przedstawić drugą przyczynę i zarazem efekt zbyt niskich płac. Jest nią nieefektywne wykorzystanie siły roboczej, przykładowo można podać przerost zatrudnienia. Polska już w dużej mierze uporała się z tym problemem, ale w wielu krajach ten problem występuje. Jako przykład można podać archaiczne stanowisko pracy - konduktora w środkach komunikacji miejskiej na Ukrainie. Jest to kosztowny sposób dystrybucji i kontroli biletów, natomiast wynagradzanie konduktorów na zbyt niskim poziomie (tzn. poniżej wartości ich kapitału ludzkiego) powoduje, że zarządzający transportem publicznym mogą nie zauważyć swojej niegospodarności. Pojawia się efekt błędnego koła, efektywność pracy jest niska, więc i płace są niskie, to z kolei przyczynia się do zaniżonej wyce-ny zużycia kapitału ludzkiego dając błędną informację menedżerską.

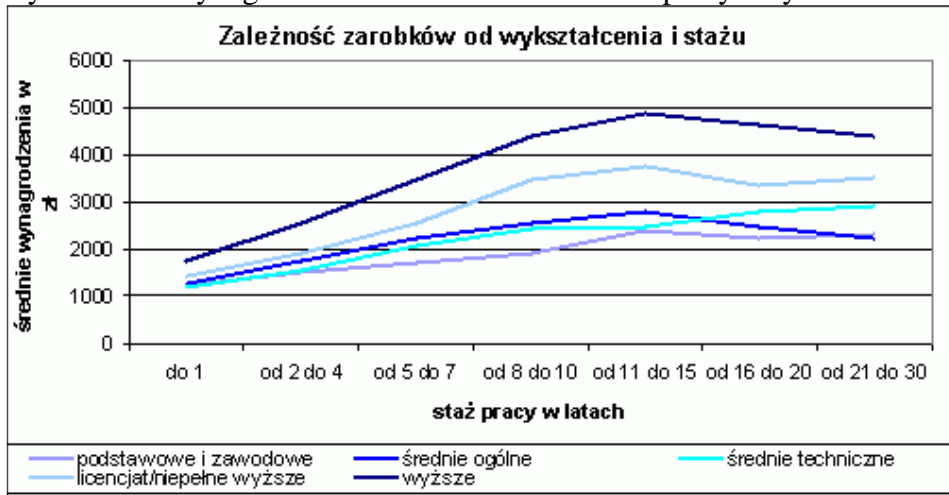
Wpływ wiedzy i doświadczenia na wartość kapitału ludzkiego

We współczesnych organizacjach o sukcesie coraz częściej przesądzają zasoby niematerialne, dlatego ważnym zadaniem każdej organizacji jest umiejętność rzetelnej wyceny zasobów, jakimi dysponuje oraz godziwej zapłaty za ich udostępnienie. Takim właśnie zasobem jest kapitał ludzki. Według Hudsona, wartość kapitału intelektualnego zależy od czterech czynników: uwarunkowań genetycznych, wykształcenia, doświadczenia oraz prezentowanej postawy życiowej [Hudson, 1993, s. 16]. Jak wspomniano w podpunkcie 1, kapitał ludzki składa się z trzech części składowych: skapitalizowanych kosztów utrzymania (K), skapitalizowanych kosztów edukacji (E) oraz kapitału z doświadczenia (D). Uwarunkowania genetyczne reprezentowane są przez część K, zatem ta część kapitału ludzkiego będzie mieć charakter powszechny i jednocześnie znikomy wpływ na innowacyjność i konkurencyjność organizacji. Z kolei kapitał reprezentowany przez części E i D, czyli z edukacji i doświadczenia, ma decydujący wpływ na nowoczesne procesy w organizacjach. Zwłaszcza kapitał z doświadczenia odznacza się wysoką indywidualnością. Stanowi kwintesencję ludzkiej indywidualności i osobistych zdolności. Powstaje bowiem jako produkt uboczny pracy, nie zużywa się podczas pracy lecz wzrasta. Kształt kapitału z doświadczenia uzależniony jest od zdolności i postaw życiowych pracownika, ale również od polityki i sposobu realizacji funkcji personalnej w organizacji.

Analiza wpływu doświadczenia na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia wskazuje na znaczny wzrost wynagrodzeń wraz ze stażem pracy tylko w pierwszych latach kariery zawodowej. Ponadto badania internetowe wskazują, że zarówno dynamika wzrostu płac, jak i czas, w jakim następuje wzrost w wyniku zdobywanego doświadczenia zawodowego, zależy od kwalifikacji pracownika (rys. 1). U pracowników niewykwalifikowanych wzrost jest nieznaczny i trwa krócej, natomiast pracownicy z wyższym wykształceniem mogą liczyć na większe tempo przyrostu kapitału z doświadczenia oraz dłuższy czas wzrostu kapitału.

Liczbowego zilustrowania wpływu wiedzy i doświadczenia na wysokość wynagrodzeń dokonano na przykładzie wynagrodzeń lekarzy. Badaniami objęto zarobki lekarzy w Polsce i Wielkiej Brytanii. Na aktualność problematyki wpływa trwająca od wielu lat krytyka polskiego systemu opieki zdrowotnej. Pacjenci krytykują niemal skandaliczny poziom obsługi medycznej, natomiast lekarze nie są zadowoleni z poziomu swoich zarobków, czy słusznie lekarze mają prawo do narzekań – odpowiedź można znaleźć w dalszej części analizy.

Rysunek 1. Wynagrodzenia w zależności od stażu pracy i wykształcenia



Źródło: [Sedlak, Pluta, *Wynagrodzenia...*, wynagrodzenia.pl].

Lekarzy podzielono na trzy grupy: bez doświadczenia zawodowego (tzw. „świeżo upieczony” absolwent), posiadający 5 i 15 lat doświadczenia. Do wyceny części kapitału ludzkiego K (skapitalizowane koszty utrzymania) przyjęto przedziały liczbowe. Dla Polski 500 – 600 PLN, a dla Wielkiej Brytanii 300 – 400 GBP. Są to szacowane koszty utrzymania jednej osoby w pięciosobowej rodzinie, nieznacznie powiększone o dodatkowy koszt, wynikający z oczekiwań związanych z wizerunkiem lekarza i jego reprezentacyjnym charakterem pracy. Ponadto, zawód lekarza wymaga nieustannego kształcenia, dlatego również przyjęto (przedziałowo) miesięczne koszty związane z edukacją, które podlegają kapitalizacji od chwili rozpoczęcia studiów. Przyrost kapitału z tytułu doświadczenia zawodowego oszacowano na poziomie 10%.

W przedostatnim wierszu tabeli 1, podano miesięczną płacę brutto wynikającą z rachunku kapitału ludzkiego. W przypadku Polski, do analizy wynagrodzeń należy rozpatrywać płacę brutto powiększoną o składkę ubezpieczenia społecznego płaconego przez pracodawcę (około 20% płacy brutto).

Analiza płac lekarzy wskazuje na silną korelację między rozmiarem wynagrodzenia a zdobytymi wiedzą i doświadczeniem. We obu przypadkach, zarówno w przypadku płacy wynikającej z wartości kapitału ludzkiego (przedostatni wiersz tabeli 1), jak i płacy obowiązującej (ostatni wiersz) nastąpił prawie dwukrotny wzrost wysokości płacy zasadniczej.

Wyniki badań zawarte w tabeli 1 wskazują na daleko idącą zgodność między wysokością wynagrodzeń wynikającą z rachunku kapitału

ludzkiego, a faktycznie obowiązującą. W przypadku wynagrodzenia początkujących lekarzy, ich płace utrzymują się w okolicy dolnej granicy przedziału. Jest to zjawisko normalne, ponieważ w początkowym okresie pracy obserwuje się znaczny przyrost kapitału ludzkiego spowodowany zdobywanym doświadczeniem zawodowym. Dlatego dopuszczalne jest obniżenie wynagrodzenia, jeśli organizacja pracy jest na tyle dobra, że wzrost kapitału ludzkiego z doświadczenia kompensuje ten spadek wynagrodzenia (równanie 2 i 3). Natomiast odmiennie prezentuje się sytuacja doświadczonych lekarzy. Ich faktyczne wynagrodzenia wręcz przekraczają górną granicę przedziału. Dzieje się tak, ponieważ niektórzy lekarze z kilkunastoletnim doświadczeniem piastują stanowiska kierownicze, a ich płace łączone są z dodatkami z tytułu zwiększonej odpowiedzialności.

Tabela 1. Analiza wpływu wiedzy i doświadczenia na wysokość wynagrodzeń lekarzy w Polsce i Wielkiej Brytanii

	Polska (w PLN)			Wielka Brytania (w GBP)		
	0	5	15	0	5	15
Koszty utrzymania	500 – 600			300 – 400		
Koszty edukacji	300 – 400			200 - 300		
Czynnik doświadczenia	10%			10%		
Staż pracy (lata)	0	5	15	0	5	15
Wartość kapitału ludzkiego (H)	511.800 – 618.500	667.000 – 811.500	908.600 – 1.125.900	254.400 – 341.600	334.800 – 453.500	468.300 – 649.000
Roczne koszty pracy (H·8%)	40.900 – 49.480	53.560 – 64.920	72.690 – 90.075	20.350 – 27.330	26.790 – 36.280	37.470 – 51.920
Płaca miesięczna (brutto)	2.830 – 3.422	3.690 – 4.490	5.030 – 6.230	1.700 – 2.280	2.230 – 3.020	2.590 – 4.330
Płaca obowiązująca	1.000 – 1.400	1.600 – 2.800	2.200 – 4.800	1.690 – 1.910	2.360 – 2.720	2.847 – 5.160

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS, *Doctors and Dentists...*, 2005/06].

Sytuacja w Polsce nie przedstawia się już tak optymistycznie, jak w Wielkiej Brytanii. Faktyczne zarobki polskich lekarzy osiągają zaledwie połowę płacy godziwej, wynikającej z rachunku kapitału ludzkiego. Jeszcze kilka lat temu jedynym sposobem przekonania rządu o konieczności skorygowania płac lekarzy były regularne strajki, które jak widać nie doprowadziły do poprawy sytuacji. Po akcesji Polski do Unii Euro-

pejskiej zniknęło wiele barier dla poszukujących pracy na zachodzie Europy. Wielu pracowników służby zdrowia skorzystało z możliwości wyjazdu za granicę w poszukiwaniu godziwej zapłaty. Wielu zamierza zrezygnować z pracy w Polsce i pójść tą samą drogą. Powoduje to niedobory kadrowe w placówkach medycznych, coraz częściej media donoszą o pilnych operacjach, które nie mogły się odbyć z powodu braku specjalistów, co w wielu przypadkach skończyło się tragicznie. Najważniejszą przyczyną migracji polskich lekarzy są zbyt niskie płace i poszukiwanie życia na godziwym poziomie. Zatem jedynym sposobem na wyeliminowanie tego zjawiska jest zaktualizowanie zarobków pracowników służby zdrowia do poziomu zgodnego z wartością ich kapitału ludzkiego.

Zakończenie

Rozwój rachunkowości zasobów niematerialnych, w tym zasobów ludzkich będzie przynosić korzyści zarówno w skali makro – gospodarce, jak i mikro, czyli na poziomie organizacji. Rachunek kapitału ludzkiego ma niebagatelny wpływ na zapewnienie równowagi ekonomicznej w gospodarce. Przeprowadzona analiza płac pracowników służby zdrowia jest przykładem problemu społecznego, który można rozwiązać wykorzystując model kapitału ludzkiego. Prowadzi do dokładnego określenia poziomu płac zapewniającego równowagę na rynku pracy i zapobieżenie migracji zarobkowej.

Zastosowanie modelu płac godziwych, adekwatnych do wartości kapitału ludzkiego to podstawowy warunek sprawiedliwego podziału dochodu narodowego, czyli właściwej partycypacji pracowników w wytworzonym strumieniu produktów.

Rachunek i sprawozdawczość kapitału ludzkiego przynosi również korzyści dla firm, które mogą liczyć na większą rzetelność i wierność obrazu prowadzonej działalności. W ten sposób przyspiesza się proces rozwojowy przez wzrost konkurencyjności i innowacyjności. Zaletą modelu kapitału ludzkiego jest możliwość podzielenia kapitału ludzkiego na elementy składowe, co usprawnia proces zarządzania kapitałem oraz daje pełniejszą i rzetelną informację na temat posiadanych zasobów. Można określić wartość kapitału z doświadczenia i edukacji, który ma bezpośrednie przełożenie na efektywność i innowacyjność, a odpowiednie zarządzanie tymi wielkościami pozwoli na maksymalizację efektu. Ponadto daje narzędzie do precyzyjnego określenia wysokości wynagrodzenia, które należycie będzie rekompensować udostępnienie tegoż kapitału pracodawcy, jednocześnie zapobiegając odejściu pracownika. W efekcie stanowi narzędzie w rękę odpowiedzialnych za politykę

zarządzania zasobami ludzkimi, gdyż umożliwiłoby lepsze i efektywniejsze zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym firmy, a także czynnik kreatywności i innowacyjności.

Literatura:

- Bliss C., *Capital Theory and the Distribution of Income*, Oxford, North – Holland Publishing, 1975.
- Dobija D., Dobija M., *O naturze kapitału*, Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości, Tom 17 (73), Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Rada Naukowa, Warszawa 2003.
- Dobija D., *Can Creativity Be Measured in Monetary Terms?*, [w:] *General Accounting Theory: Toward Balancing Development*, M. Dobija, S. Martin, (eds.), Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2005.
- Dobija D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Dobija M., *Pomiar ekonomiczny wartości intelektualnych w organizacjach rynkowych*, [w:] *Współczesna rachunkowość w zarządzaniu jednostkami gospodarczymi i administracyjnymi*, Chrzanów 2003.
- Dobija M., *Struktura i koszt kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 562, Kraków 2002.
- Dobija M., *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy, Polityka społeczno-ekonomiczna*, M.G. Woźniak (red.), Rzeszów 2004.
- Hudson W.I., *Intellectual Capital*, Wiley and Sons, New York 1993, s. 16.
- Ijiri Y., *Segment Statements and Informativeness Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*, „Accounting Horizons”, Vol. 9 No 3.
- Kozioł W., *Analiza wysokości płac minimalnych w przekroju międzynarodowym*, Uniwersytet Rzeszowski, referat na konferencję „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy w obliczu regionalizacji i globalizacji” M.G. Woźniak (red.), Rzeszów 2005 – w druku.
- Internet:
<http://www.ome.uk.com/downloads/35th%20Report%202006.pdf>
Wynagrodzenia a staż pracy, Podsumowanie internetowego badania płac, K. Sedlak, J. Pluta, wynagrodzenia.pl.
Doctors and Dentists review body report 2005/06 - remuneration.

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu wiedzy i doświadczenia na wysokość wynagrodzeń. Zastosowana metodologia badawcza oparta jest o model pomiaru kapitału ludzkiego. W tym celu jego przybliżenia przedstawiono strukturę kapitału ludzkiego oraz wpływ wiedzy i doświadczenia zawodowego na wzrost poszczególnych elementów kapitału. Do dalszych analiz przyjęto założenie, że płaca zasadnicza stanowi dla pracownika wynagrodzenie za udostępnienie kapitału ludzkiego. W ostatniej części przedstawiono wyniki badań wpływu wiedzy i doświad-

czenia na wysokość wynagrodzeń lekarzy polskich i brytyjskich. Badania potwierdzają silną korelację między zarobkami a wzrostem doświadczenia i wiedzy lekarzy. Ponadto badania wykazały znaczną lukę między wynagrodzeniem otrzymywanym przez polskich lekarzy a płacą wynikającą z wartości ich kapitału ludzkiego.

The Influence of Knowledge and Experience on Remunerations

Summary

The aim of the article was to present the influence of knowledge and experience on the level of remunerations. The research methodology is based on the model of human capital measurement. To approximate it, the structure of human capital as well as the influence of knowledge and professional experience on increase of specified elements of capital were presented. For the next analyses there was accepted the thesis that basic remuneration constitutes a payment for employee for human capital accessibility. In the final part there were presented results of research on the influence of knowledge and experience on the level of Polish and British doctors' remunerations. The research confirms strong correlation between remunerations and increase in doctors' experience and knowledge. Moreover, the research proved that there exist essential gap between Polish doctors' remuneration and payment ensuing from the value of human capital.