

Dr Iwona Cieślak

Katedra Rachunkowości

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego

Wynagrodzenia w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej

WSTĘP

Spójność społeczno-ekonomiczna stanowi fundament polityki Unii Europejskiej. W 1986 roku Jednolity Akt Europejski po raz pierwszy podkreślał potrzebę wzmacniania spójności społeczno-ekonomicznej. Przyjęta w 1989 roku Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników podkreśliła jednoznacznie potrzebę tworzenia wspólnego rynku w oparciu o działania w sferze socjalnej, wzywając do eliminacji wszelkich form dyskryminacji [www.unia-polska.pl], również dochodowej. Realizacja wspólnej wizji spójności społeczno-ekonomicznej wymaga stałych działań na rzecz harmonijnego rozwoju, podnoszenia poziomu życia i wyrównywania szans życiowych ludności. Nierówności społeczne są zjawiskiem powszechnym, towarzyszącym ludziom od zawsze, zmienia się jedynie sposób ich postrzegania, interpretacji oraz skutków społecznych. Zjawisko nierówności społecznych należy do najżywiej dyskutowanych problemów społecznych i bardzo rzadko rozpatrywane jest w kontekście szerszym niż nierówności dochodowe i majątkowe. Jakkolwiek nie dają się one wyeliminować, nie należy ich w pełni akceptować, stąd konieczność określenia najniższego progu płacy, czyli płacy minimalnej. Wyznacznikiem płacy zasadniczej jest wartość zgromadzonego kapitału przez pracownika, co uzasadnia istnienie nierówności w wynagrodzeniach. Jednym ze środków ich łagodzenia może być właśnie wynagradzanie w należyty sposób, a więc zgodnie z wartością kapitału ludzkiego. Ogólne przesłanie tej pracy dotyczy racjonalizacji nierówności płacowych oraz określenia godziwego rozmiaru płac zasadniczych w kontekście spójności społeczno-ekonomicznej.

CENA PRACY

Klasyczna triada czynników produkcji – ziemia, praca i kapitał – łączona ze sobą w różny sposób, prowadzi do wytworzenia określonych dóbr lub usług. W dawnych cywilizacjach wytworzone dobra wymieniane były na inne: żywność wymieniano na odzież, a za pomoc przy budowie domu oferowano pracę przy uprawach. Była to tak zwana wymiana naturalna [Samuelson, Nordhaus, 1999, s. 103]. Czy z taką wymianą mamy do czynienia również dzisiaj?

Obecnie proces wymiany zarówno pomiędzy poszczególnymi jednostkami, jak i na rynkach międzynarodowych odbywa się za pomocą pieniądza. Ale gdy pominiemy kwestię pieniądza okaże się, że jest to wielostronna wymiana naturalna. Pieniądz, będący środkiem płatniczym, ułatwia jedynie wymianę, sprowadzając wartość poszczególnych dóbr i usług do wspólnego mianownika oraz – co jest niezmiernie istotne – umożliwia ich specjalizację, nadając im równocześnie wymiarną wartość. Wartość, która w gospodarce wyznaczana jest poprzez cenę danego dobra lub usługi. Ponieważ *gospodarka rynkowa jest skomplikowanym mechanizmem służącym nieświadomionej koordynacji działań osób i przedsiębiorstw za pośrednictwem systemu cen i rynków* [Samuelson, Nordhaus, 1999, s. 81] będzie ona nieustannie dążyć do osiągnięcia równowagi sił działających na rynku. Chodzi tu o równowagę ceny rynkowej, do której dochodzi przy takich cenach i ilościach, przy których działające na rynku siły równoważą się. W ekonomii zasada równowagi określana jest jako dostosowywanie się cen produktów i usług dopóty, dopóki ilości, na które ludzie zgłaszają popyt, nie zrównoważą się z ilościami oferowanymi jako podaż. Czy właściwe jest jednak odnoszenie tej zasady do wysokości płac? Relacje między podażą pracy a popytem na nią ulegają ciągłym zmianom, co w konsekwencji powoduje zmiany ceny rynkowej płacy. Jeżeli więc popyt przewyższa podaż, płace powinny się podnosić, a gdy sytuacja jest odwrotna, podaż jest wyższa od popytu, płace spadną. Uznając więc zasadę równowagi popytu i podaży za prawo regulujące płace należałoby przyjąć za słuszne zarówno podwyżki, jak i obniżki płac.

Zgodnie z klasycznym modelem ekonomii [Stankiewicz, 2000, s. 155 i 165], wszystkie rodzaje rynków, a więc także rynek pracy, znajdują się w stanie równowagi. Wystąpienie jakiegokolwiek nadwyżki popytu nad podażą lub podaży na popytem powoduje, że płace realne wracają do poziomu równowagi. Wynika to z założenia, że płace realne są elastyczne, tak samo jak ceny i płace nominalne. Jakakolwiek zmiana cen zawsze pociąga za sobą zmianę płac nominalnych tak, aby płace realne pozostały na niezmiennym poziomie. Jedynie zmiany na przykład kapitału rzeczowego lub liczby ludności powodują, że krzywe podaży pracy i popytu na pracę przesuwają się, a więc ustala się nowy poziom płacy realnej (punkt równowagi zmienia swoją pozycję) [Begg, Fischer, Dornbusch, 1994, s. 197]. Klasyczny model można odnieść jedynie do dłuższych przedziałów czasowych. Gospodarka po zmianie cen nie dostosowuje się natychmiast do nowych warunków tak, aby rynek pracy powrócił do stanu równowagi. Związane jest to z powolnym dostosowywaniem się płac. Zarówno pracodawcy, jak również – a może przede wszystkim – pracownicy zainteresowani są długoterminowymi umowami o pracę. Dla pracownika oznacza to względne bezpieczeństwo finansowe, a niekiedy również zwrot kosztów poszukiwania pracy czy też zdobycia nowego zawodu. Z punktu widzenia pracodawcy dotyczy to przede wszystkim kluczowych pracowników. Rekrutacja i szkolenie tej grupy pracowników wiąże się z ponoszeniem wysokich nakładów. Zwalniając pracownika,

pracodawca często ponosi koszty wysokich odpraw, a także koszty poszukiwania nowego pracownika oraz koszty związane z okresową dezorganizacją pracy. Dlatego pracodawcy rzadko reagują na krótkookresowe wahania w koniunkturze zmianami w zatrudnieniu czy zmianami w poziomie płac zasadniczych. Tak więc obie strony stosunku pracy dążą do podpisania długoterminowej umowy, w której określone zostaną warunki płacowe.

Jeżeli spada popyt na produkty przedsiębiorstwa, pierwszą decyzją będzie zapewne skrócenie czasu pracy, czyli rezygnacja z godzin nadliczbowych. W niektórych przypadkach może zostać podjęta decyzja o skróceniu także podstawowego czasu pracy. Jednostka będzie starała się utrzymać zatrudnienie na niezmiennym poziomie. Przedłużająca się zła koniunktura, utrzymujący się przez dłuższy czas, słaby popyt może zmusić je do zwolnienia części pracowników. W odwrotnej sytuacji, gdy popyt na produkty przedsiębiorstwa rośnie, w pierwszej kolejności zwiększona zostanie liczba nadgodzin. Kolejną decyzją może być czasowe zatrudnienie nowych pracowników. Jedynie długoterminowe perspektywy rosnącego popytu będą podstawą do stałego zwiększenia zatrudnienia [www.wynagrodzenia.pl]. Płace nie reagują natychmiast na zaburzenia popytu. Korekta może nastąpić dopiero przy okazji najbliższych zaplanowanych negocjacji. Jeżeli spadek popytu globalnego (popytu w całej gospodarce, na wszystkie wytwarzane w niej dobra) będzie utrzymywał się przez dłuższy czas, niektóre przedsiębiorstwa podejmą decyzję o zwolnieniu części pracowników. Nie nastąpi jednak natychmiastowa obniżka poziomu płac, która pozwoliłaby na zatrudnienie przymusowo bezrobotnych i przywrócenie stanu równowagi na rynku pracy. Pracodawcy nie opłaca się zwalnianie doświadczonych pracowników i zatrudnianie nowych, „tańszych”, ale bez doświadczenia. Znaczenie ma tutaj również reputacja przedsiębiorstwa jako dobrego pracodawcy. Straty w okresie złej koniunktury przedsiębiorstwo zrekompensuje sobie w lepszych czasach. Podsumowując, pracownicy i pracodawcy ogólnie zgadzają się co do tego, że płace nie powinny zmieniać się tak często i w takim stopniu, jak popyt na produkty przedsiębiorstwa. Zgodnie z wynikami badań [Begg, Fischer, Dornbusch, 1994, s. 208], w krótkim okresie (3 miesiące) płace w przedsiębiorstwach są stałe. Wtedy przedsiębiorstwa jedynie wydłużają lub skracają czas pracy. Dopiero w średnim okresie (1 roku) firmy zaczynają dostosowywać płace. Rynek pracy wraca do poziomu równowagi po około 4-6 latach.

Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd K. Marksa [(http)], że *podaż i popyt regulują jedynie przejściowe wahania cen rynkowych. One wytłumaczą wam, dlaczego cena rynkowa towaru podnosi się powyżej albo spada poniżej jego wartości, ale nie mogą nigdy wytłumaczyć samej wartości. Przypuśćmy, że podaż i popyt równoważą się albo, jak mówią ekonomiści, wzajemnie się pokrywają. Otóż w tej samej chwili, gdy te przeciwne siły stają się równe, paraliżują się one wzajemnie i przestają działać w tym czy innym kierunku. Z chwilą, gdy podaż i popyt równoważą się wzajemnie, a więc przestają działać, cena rynkowa*

towaru zbiega się z jego rzeczywistą wartością, z ceną normalną, dokoła której wahają się jego ceny rynkowe. A zatem przy badaniu natury tej wartości nie obchodzi nas wcale przemijające działanie podaży i popytu na ceny rynkowe. Odnosi się to zarówno do płac jak i do cen wszelkich innych towarów.

Praktyka, którą należy respektować jako weryfikatora teorii ukazała, że podstawy równowagi społeczno-ekonomicznej opierają się na wprowadzeniu płac minimalnych. W USA płace minimalne zostały wprowadzone w 1938 r. [*The Social...*, ([http](http://))] i funkcjonują do dzisiaj, a każda myśl im przeciwstawna traktowana jest jako przejaw ignorancji i obskurantyzmu. Podobnie jest we wszystkich rozwiniętych krajach z wolną gospodarką rynkową. Polskie prawo pracy w art. 13 również opowiada się za ustaleniem minimalnego wynagrodzenia: *Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.* Rodzi się zatem pytanie, jakie jeszcze wielkości należy uwzględnić w opisie gospodarki rynkowej i jakie teorie są odpowiedzialne za kształtowanie tych wielkości? Czy płace minimalne kształtuje tylko praktyka i długoletnie doświadczenie tak jak ma to miejsce w USA? Czy też minimalną wartość kosztów pracy wyznacza jakaś teoria? Może płaca minimalna zapobiega deprecjacji kapitału ludzkiego? O odpowiedzi na te pytania należy wzbogacić teorie kosztów pracy, po to, aby wspólnie z prawem popytu i podaży opisać istotę płacy w systemie wolnej gospodarki towarowo-pieniężnej.

MODEL KAPITAŁU I PREMII ZA RYZYKO

Ekonomia przedstawia kapitał jako dobra finansowe lub materialne, o wymiennie określonej wartości, którymi można dysponować, w celu prowadzenia działalności mającej przynieść dochód. Jest on ponadto jedyną wartością, której nie można kupić, a jedynie wypożyczyć. Kapitał jest gromadzony, a następnie inwestowany w działalność gospodarczą, na którą składają się procesy produkcji, podziału, wymiany i konsumpcji dóbr. Produkcja natomiast jest możliwa dzięki wykorzystaniu czynników produkcji, do których zalicza się materialne i niematerialne środki, niezbędne do przeprowadzenia procesu produkcji. Materialne czynniki produkcji to:

- ziemia i jej zasoby materialne,
- kapitał rzeczowy (na przykład: budynki, maszyny, surowce, urządzenia),
- kapitał finansowy (środki pieniężne, papiery wartościowe).

Niematerialnym czynnikiem produkcji jest praca, czyli siła robocza, a więc zaangażowany kapitał ludzki. Człowiek, pracując wykonuje zespół świadomych i celowych czynności, poprzez które oddziałuje na otaczającą go przyrodę, przekształcając ją. O człowieku, który wykonuje pracę mówi się, że ma energię,

a wykonanie pracy powoduje przesunięcie energii na przedmiot pracy. Energia jest więc wielkością odpowiadającą za wykonywanie zmian w otoczeniu.

Wartość ekonomiczna musi być zawsze mierzona z uwzględnieniem momentu czasu (co wynika z nierozzerwalnych więzi między kategorią kapitału i wartości), tak więc kapitał mierzy się albo wartością teraźniejszą, albo przyszłą, w zależności od punktu wyjścia i problemu będącego przedmiotem rachunku. Ocenę projektów nowych przedsięwzięć dokonuje się stosując rachunek dyskontowy do strumieni przyszłych wpływów. Wartość kapitału ludzkiego, który tworzy się początkowo w gospodarstwie domowym (w rodzinie) musimy mierzyć jako wartości przyszłe przy zastosowaniu kapitalizacji nakładów, dochodząc także do wartości teraźniejszej, jako że punktem wyjścia jest moment z przeszłości.

Analogia między kapitałem a energią wydaje się uzasadniona, ponieważ energia podlega jasno określonym prawom, zwłaszcza prawu zachowania energii (I prawo termodynamiki – energii nie można wytworzyć, ani nie można jej zniszczyć). Energia ma swój materialny nośnik i podobnie kapitał lokuje się w określonych zasobach. *Energia nie powstaje z niczego ani nie ginie. Jeśli spalimy papier, to suma energii nie ulegnie zmianie. Ciepło przejdzie do atmosfery. Jeśli spali się magazyn papieru, to energia ekonomiczna zwana kapitałem zostanie utracona, a księgowi zaksięgują odpowiednią wartość jako straty kapitału. Księgowość podwójna jest narzędziem pomiaru przepływów energii – kapitału w gospodarce, lecz podmiotem rachunkowości nie jest cały wszechświat a tylko dana jednostka gospodarcza* [Cieślak, Kucharczyk, 2004].

O kapitale wiadomo, że można i należy go pomnażać. Ale to pomnażanie nie jest w pełni jasne w świetle prawa zachowania energii. Proces ten musi być procesem przemiany, a przemiany energii podlegają drugiemu prawu termodynamiki, które mówi, że entropia układu zamkniętego (nie wymieniającego ciepła z otoczeniem) nigdy nie maleje. Entropia takiego układu może albo pozostawać stała, albo rosnać. Drugie prawo termodynamiki wyróżnia więc pewien naturalny kierunek przebiegu zjawisk. Zjawiska w pewnym kierunku mogą zachodzić, a w przeciwnym nie. Gaz znajdujący się początkowo w jednym zbiorniku, po otwarciu zaworu do drugiego zbiornika rozprzestrzeni się równomiernie na oba zbiorniki. Taki proces powoduje wzrost entropii układu. Proces rozprzestrzeniania się gazu z jednego zbiornika na dwa jest więc procesem nieodwracalnym [*Odwracalność...*, (<http>)]. Uogólniając, drugie prawo termodynamiki mówi o spontanicznym rozplywie energii, co odnosi się nie tylko do fizyki, ale także i do ekonomii. *Wiąże się z nim istnienie naturalnej straconości w procesach wytwórczych, jak i to, że kapitał nie pracujący zmniejsza swoją wartość wraz z upływem czasu. Ta spontaniczna tendencja kapitału do dyfuzji jest źródłem stosowania procentu a także ryzyka ekonomicznego, które jest nieuchronnym ale statystycznym kosztem istnienia każdego bytu w materialnym świecie* [Cieślak, Kucharczyk, 2004]. Ta wielkość występuje w rachunkowości w mierzalnej postaci kosztów ryzyka określonych przez D. Dobiję [2001]; [2003]. Według tej

autorki, analizowanie kosztów prowadzi do rozróżnienia dwóch klas według kryterium determinizmu: koszty zdeterminowane przez technologię i administrowanie oraz koszty niezdedeterminowane, których źródłem jest ryzyko. Ta kategoria kosztów stanowi rachunkowy miernik ryzyka i dlatego ma ona duże znaczenie w teorii cen i zysków.

Kapitał powiększa się więc w rezultacie pracy pokoleń, ale dzieje się to kosztem kapitału naturalnego i stałego wzrostu entropii. Kapitał niepracujący zmniejsza swoją wartość z upływem czasu, co jest związane z istnieniem stratności w procesach wytwórczych. Wartość kapitału ludzkiego, czyli wartość kapitału ucieleśnionego w aktywach (zasobach ludzkich) będzie utrzymywana (zachowana), pod warunkiem, że aktywa będą generowały strumień wpływów, które przyniosą wystarczający wskaźnik zwrotu. Stopa zwrotu nie powinna być niższa od wskaźnika kapitalizacji. Inaczej wartość kapitału obniży się i będzie niższa niż wartość jego historycznego kosztu. To jest równie istotna cecha kapitału, którą spotyka się w praktyce, między innymi przy wycenie wartości firm. Jeśli przy prawidłowej wycenie metodą dochodową wartość jednostki jest niższa od wartości księgowej kapitału (wartość historyczna), to znaczy, że tempo generowania zysków jest zbyt niskie w stosunku do poziomu właściwego w danych warunkach społeczno-ekonomicznych [Dobija M., 2003, s. 125].

W świecie realnym istnienie wiąże się z utrzymywaniem odpowiedniego poziomu koncentracji energii. Z drugiej strony, ta skoncentrowana energia ma tendencję do dyfuzji i zmniejszania koncentracji w miejscu swojej początkowej lokalizacji, na przykład w ludziach, organizacjach i produktach. Ludzie się starzeją, a produkty tracą swoją pierwotną jakość.

Dla przedstawienia modelu kapitału przyjmujemy, że wielkość K_0 stanowi kapitał początkowy, który został skoncentrowany w wyniku pracy będącej procesem przekazywania energii produktom pracy. Zmienna t jest określona strzałką czasu i wskazuje na dyfuzyjne zmiany, którym podlega kapitał początkowy. Tempo tych oddziaływań wyjaśnia zmienna r , która musi uwzględnić złożoną naturę rzeczywistości. Teoria wyjaśniająca zmienną r jest zarazem teorią procentu. Jeśli r jest dodatnie, to model wzrostu kapitału przedstawia się następująco:

$$K_t = K_0 e^{rt}$$

gdzie:

K_0 – kapitał początkowy,

t – czas,

r – tempo pomnażania kapitału.

Jaka jest zatem współczesna teoria stopy r ? Wyjaśniają to M. Dobija i D. Dobija [2005]. Uwzględniając samorzutną dyfuzję kapitału wprowadzamy wskaźnik jego ubytku s . Wielkość s jest wskaźnikiem kosztów ryzyka (K_r) do kapitału początkowego. Zatem na kapitał początkowy K_0 działa wskaźnik $s \cdot t$ powodujący jego zmniejszenie, czyli dekoncentrację kapitału początkowego.

Ten samo wyrównawczy proces opisuje formuła ubytku kapitału przy uwzględnieniu ciągłości zmian:

$$K_{s,t} = K_0 e^{-st}$$

gdzie $K_{s,t}$ oznacza wartość kapitału po upływie czasu t .

Jednostki ludzkie i produkty stanowią przykłady obiektów, w których koncentracja energii jest znacznie wyższa niż w środowisku. Fakt, że produkty powstają w wyniku procesów wytwórczych i nie kończy się to utratą koncentracji kapitału początkowego pracowników i przedsiębiorstwa, prowadzi do wniosku, iż rynek nagradza i pracowników i przedsiębiorców premią za ryzyko równą średniej wartości kosztów ryzyka $p = E(s)$, dla zrównoważenia wpływów dyfuzji. Rynek z tego rodzaju cechą nazywamy efektywnym. Wolny, efektywny rynek równoważy naturalne straty kapitału premią za ryzyko, która z kolei staje się źródłem zysku.

Mamy zatem drugi związek, który ukazuje zwiększanie kapitału:

$$K_{p,t} = K_0 e^{pt},$$

gdzie p – premia za ryzyko.

W rezultacie model kapitału w dynamicznej równowadze stanowi syntezę tych dwóch oddziaływań, więc:

$$K_{t,s,p} = K_0 e^{E(s)t} \cdot e^{-st} = K_0 e^{[E(s) - s]t}, \quad s = K_r/K_0$$

To jest model kapitału utrzymującego się w mało stabilnej, dynamicznej równowadze, gdzie $r = E(s) - s$ jest losowym zerem. Ten model zmieni się w model wzrostu, jeśli uwzględni się jeszcze jedno oddziaływanie. Jest to zarządzanie, czyli aktywne przeciwdziałanie stratności. W rezultacie otrzymujemy model:

$$K_{t,s,p} = K_0 e^{-st} \cdot e^{pt} \cdot e^{Zt} = K_0 e^{(p-s+Z)t}$$

oznaczając $-s + Z = s_a$ otrzymujemy model:

$$K_{t,s,p} = K_0 e^{p-s_a}$$

gdzie $s_a = -s + Z$ stanowi wskaźnik rzeczywistych strat.

Jeśli zatem zmienna Z jest dodatnia to wielkość $r = p - s_a$ jest także dodatnia, a zatem kapitał rośnie zgodnie z przedstawionym modelem wzrostu. Stratność s , będąca naturalnym przejawem rzeczywistości, jest źródłem ryzyka bowiem kapitał nie utrzymuje swojej wartości początkowej (energia się rozprasza). W rachunkowości stratność można szacować analizując koszty ryzyka, kategorię określoną przez D. Dobiję [2001].

Koszty ryzyka są w rachunkowości konsekwencją ryzyka ekonomicznego. Warunek $p = E(s)$ oznacza, że istnieje realna możliwość zachowania, a następnie pomnożenia kapitału przez odpowiednie zarządzanie, w szczególności ograniczanie kosztów ryzyka. To zarządzanie przesądza ostatecznie o pokonaniu ryzyka i przetrwaniu systemu (lub nie). Różne badania prowadzą do konkluzji, że

premia za ryzyko (p) równa się 8% wartości nakładów ponoszonych na wytworzenie produktów i zasobów ludzkich, które są zarazem przykładem działalności ze średnim poziomem ryzyka. Tę opinię potwierdzają badania w zakresie stóp zwrotu na rynkach kapitałowych, ustalenia Komitetu Bazylejskiego dotyczące bankowości oraz rachunek kapitału ludzkiego, do którego stosuje się ośmioprocentową stopę kapitalizacji.

ANALIZA WYBRANYCH WYNAGRODZEŃ

Zagadnienie wysokości płac jest często dyskutowane w teorii i praktyce. Nie potrzeba podkreślać jego niezwyklego znaczenia dla ekonomii (kształtowanie popytu i podaży) czy polityki społecznej (sprawiedliwość społeczna). Płace oparte na rachunku kapitału ludzkiego respektują podstawową przesłankę wynagrodzenia: ekwiwalentność, która wynika z zasady, że praca, czyli wydatkowana energia musi mieć swoje źródło w kapitale ludzkim. Stąd większy zasób kapitału upoważnia do wyższego godziwego wynagrodzenia, pod warunkiem pełnej użyteczności pracy.

Tabela 1. Oszacowanie uzasadnionej rozpiętości płac w Polsce na podstawie rachunku kapitału ludzkiego między robotnikiem a profesorem

Pozycja	Poziom kapitału			
	Robotnik		Profesor	
	niski	wysoki	Niski	Wysoki
Koszty utrzymania	350 zł	400	400	500
Koszty edukacji	200 zł	300	400	600
Okres kapitalizacji kosztów utrzymania	18	18	26	26
Okres kapitalizacji kosztów edukacji	2	2	16	16
Lata pracy	0	40	0	40
$H(T)$	162 283,02 zł	247 239,37 zł	529 337,75 zł	997 671,12 zł
Roczne koszty pracy ($H(T) \cdot 0,08$)	12 982,64 zł	19 776,15 zł	42 347,02 zł	79 813,69 zł
Miesięczne koszty pracy	1 081,89 zł	1 648,26 zł	3 528,92 zł	6 651,14 zł
Płaca zasadnicza	865,51 zł	1 318,61 zł	2 823,13 zł	5 320,92
	1	2	3	4
Rozpiętość	3:1 = 3,3		4:2 = 4,04	

Źródło: [Cieślak, 2006, s. 226].

Oceniając pożądaną rozpiętość płac, uwzględniono dwa poziomy kosztów utrzymania: ogólnopolski w przedziale 350-400 zł i wielkomiejski w przedziale 400-500 zł. Przyjęto także równoważniki lat edukacji dla stopni naukowych i ewentualnego innego rodzaju dodatkowej profesjonalnej edukacji.

Przyjrzyjmy się jednemu z niewielu krajów, które otworzyły swe granice dla pracowników z Polski od chwili przystąpienia do Unii Europejskiej. Szwecja, bo o niej mowa, to kraj o bardzo niskim poziomie inflacji (około 0,5%) [Piastowicz, ([http](#))] i gospodarce opartej na wiedzy, która dla wielu krajów jest przykładem do naśladowania. Zatrudnienie w sektorze edukacji badań i rozwoju w 2003

r. w stosunku do roku poprzedniego wzrosło o 32%. Średnie miesięczne wynagrodzenie we wszystkich gałęziach gospodarki w całym kraju w 2002 roku wyniosło 22 100 SEK, to jest około 9945 zł. Tabela 2 ukazuje trendy w dynamice wynagrodzeń w Szwecji.

Tabela 2. Średnie miesięczne wynagrodzenie w poszczególnych sektorach w latach 1996-2002 (w SEK)

Rok	Wszystkie sektory	Administracja			Sektor prywatny	
		Lokalna	Gminna	Państwowa	Pracownicy fizyczni	Pracownicy umysłowi
1996	17 000	15 400	17 600	18 600	15 000	20 300
1997	17 900	15 900	18 500	19 500	15 800	21 000
1998	18 600	16 300	19 100	19 800	16 400	22 100
1999	19 400	17 000	20 300	20 900	16 800	23 100
2000	20 500	17 400	21 200	21 900	18 100	24 200
2001	21 300	18 200	22 200	22 700	18 200	25 500
2002	22 100	19 000	23 100	24 000	18 700	26 300

Źródło: [*Statistical...*, 2005]; [Piastowicz, ([http](#))].

Na podstawie powyższej tabeli należy zauważyć, że średnia dynamika wzrostu płac we wszystkich sektorach wynosi około 4%.

Jak widać w tabeli 3, słusznie uważa się Szwecję za kraj, w którym pracownicy otrzymują wysokie zarobki. Nie ulega wątpliwości, że poziom życia w tym skandynawskim kraju jest nieporównywalnie wyższy niż w Polsce. Rozpiętość płac jest jednak porównywalna do rozpiętości płac w Polsce i w analizowanym sektorze prywatnym wynosi ona 3,9. Otrzymana wielkość potwierdza teorię kapitału ludzkiego.

Tabela 3. Średnie miesięczne wynagrodzenie na wybranych stanowiskach w sektorze prywatnym w 2003 roku (w SEK)

Stanowisko	Wynagrodzenie
Ogółem	27 100
Prezes/menedżer	59 700
Dyrektor działu	43 000
Dyrektor produkcji	34 300
Informatyk	33 500
Architekt/inżynier	32 700
Pisarz/artysta	27 800
Duchowny	27 800
Menedżer małej firmy	27 700
Pracownik handlu/finansów	27 000
Fizyk/technik	26 500
Pracownik administracyjny	24 100
Sekretarka	21 300
Sprzedawca	19 100
Pracownik obsługi klienta	18 500
Pracownik informacji	18 300
Listonosz	17 700

Źródło: [Statistika..., (http)]; [Piastowicz, (http)].

Głównym celem analizy wybranych wynagrodzeń badań było zapoznanie się z wysokością płac otrzymywanych, oczekiwanych przez społeczeństwo i zweryfikowanie tych wielkości z płacą godzinową określoną za pomocą rachunku kapitału ludzkiego. Zgodność płacy z wartością pracy jest przesłanką ogólnie akceptowaną. Wartość pracy jest pochodną kapitału ludzkiego zatrudnionego, co oznacza, że praca, której wykonanie wymaga wyższych kwalifikacji, ma wyższą wartość. Wynika z tego, że poziom płac zasadniczych jest zależny od rozmiaru kapitału danego pracownika.

Przeprowadzone analizy ukazały ścisłe związki pomiędzy płacami a wartością kapitału ludzkiego zatrudnionych obliczanego przy zastosowaniu premii za ryzyko. Otwiera się zatem nowy kierunek badań teoretycznych i opracowań praktycznych, prowadzących do systemów wynagradzania zgodnych z wartością kapitału ludzkiego pracowników.

Jedną z podstawowych kwestii jest zagadnienie kształtowania płac zasadniczych w godzinowym rozmiarze, satysfakcjonujących pracodawcę i pracownika. Rozwiązanie tej sprzeczności można osiągnąć rachunkiem kapitału ludzkiego. Płaca wyznaczona według powyższej reguły zapewnia istnienie kapitału pracownika, a więc także biologiczną reprodukcję.

Tabela 4. Płaca zasadnicza rzeczywista, oczekiwana i zgodna z rachunkiem kapitału ludzkiego

Lp.	Zawód	Otrzymywana płaca zasadnicza*	Godziwa płaca zdaniem Polaków*	Minimalna płaca zasadnicza brutto uzyskana za pomocą rachunku kapitału ludzkiego**	
				Pierwszy rok pracy	40-letni staż pracy zawodowej
1	Lekarz ze specjalizacją	2500	5516	4861,0	6603,2
2	Pielęgniarka	1000	2860	1288,8	1750,7
3	Nauczyciel	1300	3131	3568,4	4846,9
4	Urzędnik	1500	2552	1779,1	2335,2
5	Sprzątaczką	850	1587	1438,1	1953,5
6	Hydraulik	1700	2411	1477,2	2006,6
7	Kierowca	1100	2881	1438,1	1953,5
8	Kasjerka w banku	780	2069	1719,1	2335,2
9	Sekretarka	1200	2338	1438,1	1953,5
10	Listonosz	900	2306	1438,1	1953,5
11	Prezes banku	50 000	6367	4338,4	5893,2
12	Fryzjer	1300	2223	1443,0	1960,5
13	Spawacz	1900	2934	1440,3	1956,5
14	Górnik	1600	4719	1719,1	2335,1
15	Adwokat	14 000	5118	4445,5	6038,7
16	Samodzielny księgowy	3000	3567	4240,8	5769,5
17	Sędzia	3900	5502	4445,5	6038,7
18	Robotnik rolny	1060	3071	1035,0	1406,0

Źródło: * Sondaż TNS OBOP dla Faktu, Fakt Warszawa 9 marca 2007; ** opracowanie własne¹.

¹ Miesięczne koszty utrzymania przyjęto jako średnią minimum socjalnego oraz minimum egzystencji w wybranych typach gospodarstw pracowniczych, co daje kwotę 450 zł [www.ipiss.com.pl], taką wysokość przyjęto dla osób z wykształceniem co najmniej wyższym, dla pozostałych osób przyjęto kwotę 400 zł.

100 zł – średnia kosztów edukacji dla osób z wykształceniem zawodowym,

250 zł – średnia kosztów edukacji dla osób z wykształceniem średnim,

350 zł – średnia kosztów edukacji dla osób z wykształceniem wyższym, poczynając od szkoły średniej,

450 zł – średnia kosztów edukacji dla osób z wykształceniem podyplomowym, poczynając od szkoły średniej.

Procent ubezpieczenia 20%, parametr uczenia się 0,07.

Praca zatrudnionego jest transformacją jego energii rozumianej jako kapitał ludzki do produktów pracy. Płaca natomiast jest ekwiwalentem, który pracownik otrzymuje w ramach wymiany rynkowej. W normalnych warunkach gospodarowania rzeczywiste wynagrodzenie przewyższa minimalne wynagrodzenie określone na podstawie modelu pomiaru kapitału ludzkiego. Wartość teraźniejsza rzeczywistego strumienia wynagrodzeń jest więc większa niż wartość normalnego strumienia wynagrodzeń – wynikającego z modelu pomiaru kapitału ludzkiego [Dobija D., 2005, s. 151]. Oznacza to, że w wartościach rynkowych uwzględniona jest dodatkowa wartość kapitału pracownika. Ten dodatkowy kapitał, co podkreśla D. Dobija [2005, s. 151], wynika z faktu posiadania przez daną osobę nadzwyczajnych umiejętności, które są rozpoznane i wycenione przez rynek. Te umiejętności autorka nazywa umiejętnościami kreatywności i konsekwentnie ten rodzaj energii kapitałem kreatywności. Kreatywność jest pewną właściwością natury ludzkiej, gwarantującą jej przewagę konkurencyjną. Dostarcza ona bowiem swoistego surowca intelektualnego: idei, pomysłów, koncepcji, odkryć, które stają się nowymi narzędziami, teoriami, produktami czy też usługami. Na poziomie jednostki (organizacji) kreatywność definiowana jest jako użyteczna nowość, która zastosowana może dodać wartość do produktu lub usługi [Heerwagen, (http)]. Kreatywność postrzegana jest jako osobista cecha człowieka. Jednostka kreatywna posiada większą wiedzę i dobrze rozwinięte umiejętności potrzebne w pracy, jest elastyczna, potrafi zmieniać kierunki działania, kwestionować normy i założenia, jest odkrywczą.

Model kapitału ludzkiego pozwala zmierzyć kapitał ludzki uwzględniając trzy składowe: energię fizyczną (ciało), kapitał z edukacji i kapitał z doświadczenia. Na tej podstawie powstają omówione wcześniej systemy płacowe, systemy wynagrodzeń zapewniające zachowanie tego kapitału. Jednak przedstawione wyżej rozważania o kreatywności wskazują na możliwość istnienia jeszcze jednego rodzaju kapitału związanego z kreatywnością, ale bardziej nieuchwytnego. W warunkach rynkowych, aktywnego, konkurencyjnego rynku można jednak ten kapitał mierzyć. Co bowiem oznacza, że pracownik zarabia miesięcznie 5 000 zł, gdy rachunek kapitału ludzkiego określa jego zarobek w kwocie 3 500 zł? Nasuwa się wniosek, że kwota 1 500 zł wynika z kreatywności pracownika, tego mniej uchwytnego kapitału. W tym przypadku, naturalne podejście prowadzi do rachunku kapitałowego przy założeniu, że kreatywność będzie utrzymana w przyszłości. Przy tym założeniu teraźniejsza wartość tej kwoty jest równa 225 000 zł:

Tę wielkość można przyjąć jako miarę kapitału kreatywności. Pomiar tego kapitału prowadzi w sposób naturalny do poszerzenia modelu kapitału ludzkiego o czynnik kreatywności.

Ogólna miara kapitału kreatywności wprowadzona przez D. Dobiję ma zatem postać:

$$\text{kapitał kreatywności} = PV_r - PV_n$$

gdzie: PV_r – wartość terażniejsza rzeczywistego strumienia wynagrodzeń pracownika,
 PV_n – wartość terażniejsza płacy godziwej, wynikającej z modelu pomiaru kapitału ludzkiego

Powyższy model może być wykorzystywany jako miara kapitału kreatywności tylko wtedy, gdy $PV_r - PV_n > 0$, ponieważ miara ta jest zawsze dodatnia. Wartość ujemna będzie oznaczała pewien stopień nieopłacenia pracownika.

Włączenie kapitału kreatywności pozwala na rozszerzenie i uzupełnienie podstawowego modelu pomiaru kapitału ludzkiego:

$$H(T, w) = K + E + D(T, w) + K_{kr}$$

gdzie: K_{kr} – kapitał kreatywności

Pomiar kapitału kreatywności, pomiar w sensie ekonomicznym, jest możliwy, gdy istnieje rynek kształtujący wartości wymienne.

Jak wykazano już wcześniej model pomiaru kapitału ludzkiego umożliwia określenie właściwej wielkości wynagrodzenia potrzebnego do zachowania kapitału ludzkiego pracownika zaangażowanego w proces pracy. Porównując tę wartość z rzeczywistą wielkością wynagrodzeń, otrzymamy nieuwzględnianą dotąd wartość, określaną kapitałem kreatywności.

PODSUMOWANIE

Istotne znaczenie w otrzymaniu i utrzymaniu kapitału ludzkiego w jednostce ma odpowiedni system wynagrodzeń i motywacji, ponieważ to ludzie dostarczają swoją pracę, zdolności, twórcze myślenie, energię i zaangażowanie. Kapitał ludzki w nowoczesnej gospodarce to nie tylko wyuczone kwalifikacje i nabyte doświadczenie, ale również potencjalne możliwości wykazania się efektami pracy, zdolności dotąd nieujawnione, aspiracje, osobista motywacja do pracy, innowacyjność czy też gotowość do podejmowania ryzyka.

Teoria kapitału ludzkiego zachęca do stosowania płacy uzależnionej od umiejętności i kompetencji, zakłada, że inwestowanie w ludzi powoduje wzrost ich wartości. Pracownicy mają określoną wartość, którą nabywają i powiększają w wyniku inwestowania w zdobycie dodatkowej wiedzy i kompetencji poprzez szkolenie, rozwój i doświadczenie. Obiektywne ustalanie wielkości płac jest bardzo ważnym czynnikiem motywacyjnym, niwelującym niepożądane rozpiętości płacowe wywołujące odczucia nierówności płacowych i istotnym z punktu widzenia spójności społeczno-ekonomicznej.

LITERATURA

- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia*, PWE, Warszawa 1994.
- Cieślak I., Kucharczyk M., *Capital Analysis of Salaries*, [w:] *General Accounting Theory. Towards Balancing the Society*, Dobija M., Martin S. (red.), Wydawnictwo WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2004.
- Cieślak I., *Rachunek kapitału ludzkiego jako podstawa zarządzania kosztami pracy w przedsiębiorstwie*, rozprawa doktorska, Warszawa 2006.
- Dobija D., *Can Creativity be Measured in Monetary Terms?*, [w:] *General Accounting Theory Towards Balanced Development*, Dobija M., Martin S. (red.), Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2005.
- Dobija D., *How to Place intellectual Assets Into a Balance Sheet?*, [w:] *General Accounting Theory in statu nascendi*, Dobija M. (red.), Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2003.
- Dobija D., *Koszty ryzyka i syntetyczny wskaźnik ryzyka jednostki*, Zeszyty Naukowe, nr 557, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2001.
- Dobija M., Dobija D., *O istnieniu i prawach zachowania kapitału*, MBA nr 1, Wydawnictwo WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2005.
- Dobija M., *Podstawowe kategorie ekonomiczne w teorii kosztów pracy*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2003.
- „Fakt”, Warszawa, 9 marca 2007.
- Heerwagen J., *Creativity*, www.sc.doe.gov/sc/benchmark/Ch%2015%20Creativity%2006.10.02.pdf.
- Marks K., *Płaca, cena, zysk*, www.marxists.org.
- Odwracalność mechaniki i nieodwracalność termodynamiki*, http://aneksy.pwn.pl/podstawy_fizyki/?id=784.
- Piastowicz A., *Wynagrodzenia i koszty pracy w Szwecji*, www.wynagrodzenie.pl.
- Samuelson P.A., Nordhaus W. D., *Ekonomia*, t.2, PWN, Warszawa 1996.
- Stankiewicz W., *Historia myśli ekonomicznej*, PWE, Warszawa 2000.
- Statistical Yearbook of Sweden 2005*, Statistics Sweden, Stockholm 2005.
- Statistika centralbyrån*, <http://www.scb.se>.
- The Social Security Act*, (Act of August 14, 1935), [H. R. 7260], <http://www.ssa.gov/history>.
- www.mpips.gov.pl.
- www.unia-polska.pl.

Streszczenie

Płaca zasadnicza zgodna z wartością pracy jest pochodną kapitału ludzkiego pracownika. Zgodność płacy z wartością pracy jest przesłanką spokoju społecznego i sprawiedliwego podziału sumy wytworzonych produktów, jest jednym z kryteriów warunkujących spójność społeczno-ekonomiczną. Teoria kapitału ludzkiego zachęca do stosowania płacy uzależnionej od umiejętności i kompetencji, zakłada, że inwestowanie w ludzi powoduje wzrost ich wartości. Pracownicy mają określoną wartość, którą nabywają i powiększają w wyniku inwestowania w zdobycie dodatkowej wiedzy i kompetencji poprzez szkolenie, rozwój i doświadczenie. Obiektywne ustalanie wielkości płac jest bardzo ważnym czynnikiem motywacyjnym, niwelującym niepożądane rozpię-

tości płacowe wywołujące odczucia nierówności płacowych i istotnym z punktu widzenia spójności społeczno-ekonomicznej.

Wages in the Context of the Socio-Economic Coherency

Summary

In Poland, professional group of doctors are notorious for long-standing campaign for pay rises. Whether this campaign is well grounded or not, may be examined using well known and established models of human and intellectual capital, all based on the assumption that every employee may be assigned the value of their human capital, which can be subject to an exchange relation between the employee and the employer. The principle of equivalence between the salary and the value of labour transferred by the employee to the employer is socially accepted. When working, the employee expends her own energy; and she expects in return a remuneration which shall allow her to supplement this expenditure and maintain her capital. Correct definition of the salary level protects human and intellectual capital from depreciation. Imbalance between the salary and the value of work over a prolonged period of time is bound to lead to the employees' discontent. An example of a prolonged discontent in Poland is provided in the professional group of doctors.

