

Mgr Wojciech Koziół

Katedra Rachunkowości

Akademii Ekonomicznej w Krakowie

Analiza wysokości płac minimalnych w przekroju międzynarodowym

PŁACE A STABILNOŚĆ SPOŁECZNO-EKONOMICZNA

Jednym z podstawowych kosztów działalności współczesnych organizacji są wynagrodzenia. Określanie ich wysokości nie jest sprawą prostą, wymaga bowiem przeprowadzenia procesu wartościowania pracy, czyli ustalenia wartości pracy wykonywanej na poszczególnych stanowiskach pracy. Błędna ocena pracy powoduje wiele poważnych problemów. Niedoszacowanie wartości pracy, czyli ustalenie jej wartości na zbyt niskim poziomie prowadzi do obniżenia poziomu życia pracownika i jego rodziny, co z punktu widzenia ekonomicznego utrudnia przygotowanie jego dzieci do wykonywania pracy np. poprzez brak dostępu do profesjonalnej edukacji, czy też brak należytej opieki zdrowotnej. Powoduje to wzrost frustracji i tym samym powstawanie napięć społecznych. Z kolei zbyt wysoki poziom płac na niektórych stanowiskach jest stratą niepotrzebnie obniżającą efektywność działania przedsiębiorstwa, która może również prowadzić do konieczności redukcji płac innych pracowników. W skali makroekonomicznej zbyt wysoki poziom płac będzie prowadzić do wzrostu inflacji, gdyż w gospodarce strumień płac jest równoległy do strumienia produktów. Jeśli za pracę, w wyniku której powstał pewien wolumen produktu zapłacimy więcej niż wyniosła faktyczna wartość tejże pracy, spowoduje to wzrost cen tych produktów. Zatem wynagrodzenie powinno być ustalone na poziomie zapewniającym stabilizację systemu społeczno-ekonomicznego poprzez niwelowanie napięć oraz nierówności społecznych¹.

W praktyce wynagradzania za pracę generalnie można wyodrębnić dwa składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie o charakterze stałym do którego zalicza się m.in. wynagrodzenie zasadnicze oraz wszelkie dodatki o charakterze

¹ Zob. więcej, M. Dobija, *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Polityka Społeczno-Ekonomiczna*, Zeszyt Nr 4, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Rzeszów 2004.

stałym np. „trzynastki” oraz wynagrodzenie o charakterze zmiennym, uzależnione przede wszystkim od efektów działalności, jak przykładowo premie czy prowizje za uzyskane efekty². Na gruncie teorii kapitału ludzkiego wynagrodzenie zasadnicze jest formą stopy zwrotu z kapitału ludzkiego zgromadzonego w osobie pracownika, który udostępnia swój kapitał pracodawcy. Zatem wysokość wynagrodzenia zasadniczego zależy od wartości kapitału ludzkiego oraz stopy zwrotu. W dalszej części artykułu zaprezentowano metodę wyceny wartości kapitału ludzkiego ucieleśnionego w osobie pracownika oraz istotę i wysokość naturalnej stopy zwrotu z kapitału ludzkiego. Koncepcja ta została wykorzystana do rozwiązania problemu ustalania właściwej wysokości płacy zasadniczej na przykładzie płac minimalnych obowiązujących w czterech krajach: Polsce, USA, Wielkiej Brytanii oraz na Ukrainie. Zostały przedstawione wnioski z badań oraz konsekwencje zastanego stanu rzeczy.

PŁACA ZASADNICZA JAKO POCHODNA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Jak już wspomniano, wartość płacy powinna być uzależniona od wartości wykonywanej pracy. Wartość wykonywanej pracy uzależniona jest od poziomu zdolności i umiejętności posiadanych przez pracownika, a zatem od wysokości nakładów poniesionych na edukację rozumianą jako przygotowanie do pracy. Wiadomo, że praca wykonywana przez osobę wykształconą jest wykonywana lepiej, przedstawia wyższą wartość więc powinna być lepiej wynagradzana. Jak wykażą dalsze rozważania, wartość kapitału ludzkiego powiększana jest o skapitalizowane nakłady poniesione na edukację. Ostatecznie można stwierdzić, że wartość wykonywanej pracy uzależniona jest od wartości kapitału ludzkiego ucieleśnionego w osobie pracownika³.

W tym miejscu pojawia się kwestia wykorzystania kwalifikacji pracownika (jego zasobów intelektualnych). Za pełne, czyli efektywne wykorzystanie kwalifikacji odpowiada zarządzający, ponieważ niezależnie od poziomu wykorzystania wiedzy i umiejętności pracownika, należy mu się zapłata za całość posiadanych kompetencji. Wynika to ze specyfiki kapitału ludzkiego, który w przeciwieństwie do tradycyjnie rozumianego kapitału, cechuje się niepodzielnością, przykładowo nie może być przekazany innej osobie. Zatrudniony pracownik oddaje do dyspozycji pracodawcy całość posiadanych umiejętności i zdolności, czyli kompetencji do wykonywania pracy, a więc swój kapitał ludz-

² M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000, s. 498–504.

³ M. Dobija, *Struktura i koszt kapitału ludzkiego*, ZN Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 562, Kraków 2002.

ki, za który oczekiwać będzie godziwej dywidendy w postaci wynagrodzenia zasadniczego.

Na wstępie rozważań nad problematyką kapitału ludzkiego warto przytoczyć ogólną definicję 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”. Przytoczona definicja pozwala wyodrębnić następujące cechy kapitału, które również należą do natury kapitału ludzkiego⁴:

- a) kapitał jest rezultatem zużycia, czyli twórczego przekształcenia środków ekonomicznych,
- b) posiada zdolność wzrostu, czyli kapitalizacji, zatem należy oczekiwać przyszłych zdyskontowanych strumieni wpływów.

Z podpunktu 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, dodatkowo powiększone o czynnik doświadczenia. Ważną implikacją wynikającą z podpunktu b), która wpływa na wycenę kapitału ludzkiego jest właśnie konieczność kapitalizacji wspomnianych kosztów. Zatem wartość kapitału ludzkiego można przedstawić w następujący sposób⁵:

$$H(T)=(K+E) [1+Q(T)]$$

gdzie:

$H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego

K – skapitalizowane koszty utrzymania

E – skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji

$Q(T)$ – czynnik doświadczenia.

Zatem pierwszym krokiem do wyznaczenia wartości kapitału ludzkiego jest obliczenie skapitalizowanych kosztów utrzymania (K) oraz kosztów profesjonalnej edukacji (E):

$$K = k \cdot 12 \frac{(1+r)^n - 1}{r}$$

$$E = e \cdot 12 \frac{(1+r)^n - 1}{r}$$

⁴ M. Dobija, *Pomiar ekonomiczny wartości intelektualnych w organizacjach rynkowych*, [w:] *Współczesna rachunkowość w zarządzaniu jednostkami gospodarczymi i administracyjnymi*, Chorzów 2003, s. 39.

⁵ M. Dobija, *Struktura...*, wyd. cyt.

gdzie:

k – miesięczne koszty utrzymania

e – miesięczne koszty edukacji

r – stopa kapitalizacji

n – liczba lat.

Z definicji kapitału wynika, że jego naturalną cechą jest zdolność do wzrostu, czyli kapitalizacji. Jak wskazuje M. Dobija, stopa kapitalizacji r uzależniona jest od warunków otoczenia naturalnego i społecznego, w jakim kapitał wstępuje. Liczne badania, zwłaszcza w zakresie stóp zwrotu na rynkach kapitałowych wskazują, że naturalna stopa zwrotu w warunkach ziemskich kształtuje się na poziomie 8%. Stopa ta pełni funkcję premii za ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Zatem posiadacz kapitału, który jest narażony na ryzyko o średnim poziomie, na efektywnym rynku powinien otrzymywać premię w postaci dodatkowych wpływów w wysokości 8% zainwestowanego kapitału. Jeżeli wpływy te będą kształtować się na niższym poziomie, zainwestowany kapitał będzie podlegał deprecjacji. Identycznie przedstawia się sytuacja posiadacza kapitału ludzkiego, czyli pracownika. Wartość jego kapitału również narażona jest na ryzyko rozproszenia, zatem pracownik – właściciel kapitału ludzkiego – będzie oczekiwał wpływów z tytułu zaangażowania własnego kapitału ludzkiego na poziomie 8%. Wpływy te realizowane są w postaci otrzymywanych wynagrodzeń na zagwarantowanym poziomie, czyli o charakterze stałym. Przy czym wynagrodzenia należy rozumieć tutaj jako łączne koszty pracy, czyli płaca brutto powiększona o wszystkie dodatkowe składki ubezpieczeniowe i podatkowe obciążające pracodawcę⁶.

Reasumując, wysokość wynagrodzenia (łączy kosztów pracy) zgodnego z wartością kapitału ludzkiego będzie przedstawiać się w sposób następujący:

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

Jak już wspomniano, odpowiedni poziom stopy zwrotu z zaangażowanego kapitału narażonego na ryzyko o średnim poziomie pozwala na zachowanie substancji kapitału i zapobiega jego deprecjacji. Podobnie w przypadku stopy zwrotu z kapitału ludzkiego, czyli wynagrodzenia. Odpowiedni poziom wynagrodzeń gwarantuje zachowanie substancji kapitału ludzkiego, natomiast spadek stopy zwrotu z kapitału ludzkiego poniżej 8% prowadzi do deprecjacji kapitału ludzkiego. W konsekwencji dochodzi do zachwiania równowagi społecznej objawiającego się niezadowoleniem w społeczeństwie, które wyrażane jest w formie strajków i protestów. W następnym punkcie zostały przedstawione wyniki

⁶ M. Dobija, *Zgodność...*, wyd. cyt.

analizy wysokości płac minimalnych obowiązujących w czterech krajach pod kątem zgodności z wartością kapitału ludzkiego.

Tabela 1

Analiza płac minimalnych

	USA	Polska	Ukraina	Wielka Brytania
Koszty utrzymania	300–350 USD	425–475 PLN	200–250 UAH	275–325 GBP
Wartość kapitału ludzkiego H	139 000 USD	181 380 PLN	81 875 UAH	134 820 GBP
Roczne koszty pracy (H · 8%)	11 000 USD	14 510 PLN	6550 UAH	10 785 GBP
Miesięczne koszty pracy	920 USD	1209 PLN	546 UAH	899 GBP
Płaca minimalna obowiązująca	5,15 USD/ godz.	849 PLN/ mies.	262 UAH/ mies.	5,05 GBP/godz.
Łączne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	5,15 USD	1028 PLN	262 UAH · 1,32 = 346 UAH	5,05 GBP
Relacja między płacą faktycznie obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	100%	85%	63%	93%

Źródło: opracowanie własne.

ISTOTA I ROZMIAR PŁACY MINIMALNEJ

Ustawodawstwo wielu państw reguluje wysokość płacy minimalnej, czyli określa minimalny poziom płacy zasadniczej. Można pokusić się o stwierdzenie, że płacę minimalną otrzymywać będą pracownicy wykonujący pracę o najniższej wartości, a zatem ci, których wartość kapitału ludzkiego jest najniższa z możliwych.

W pierwszej kolejności pojawia się problem ustalenia wartości minimalnego kapitału ludzkiego w każdym z czterech państw poddanych analizie. Jak wspomniano, na kapitał ludzki składają się skapitalizowane nakłady poniesione na utrzymanie i rozwój organizmu ludzkiego (minimalne koszty utrzymania) oraz skapitalizowane nakłady na profesjonalną edukację. Ponadto kapitał ludzki powiększa zdobyte doświadczenie zawodowe. Należy zatem założyć, że istnieje pewna minimalna wartość kapitału ludzkiego. Posiadacz tego kapitału będzie posiadał jedynie obowiązkowe wykształcenie, które w analizowanych krajach jest bezpłatne. Zatem nie będzie to miało wpływu na wartość kapitału ludzkiego.

go. Podobnie wartości kapitału ludzkiego nie powiększy czynnik doświadczenia, gdyż przy pracach prostych doświadczenie zawodowe ma znikomy wpływ na wartość wykonywanej pracy. Jedynym czynnikiem decydującym o wartości kapitału ludzkiego są koszty utrzymania, kapitalizowane w okresie obowiązkowej edukacji, a więc w okresie poprzedzającym rozpoczęcie pracy zawodowej, czyli w polskich warunkach w czasie 18 lat.

W tym miejscu warto rozwiązać kwestię przypadku, kiedy koszty utrzymania są niższe niż podane koszty minimalne, co często ma miejsce w ubogich regionach Polski. Jak wiadomo, poniesienie określonych minimalnych nakładów jest niezbędne dla utrzymania i rozwoju młodego organizmu, a ich redukcja będzie w przyszłości prowadzić do niskiej kondycji psychofizycznej i negatywnych konsekwencji zdrowotnych. Z tego tytułu w przyszłości społeczeństwo zostanie obciążone wyższymi kosztami leczenia oraz niższą produktywnością tej grupy pracowników.

W tabeli 1 przedstawiono wyniki analizy płac minimalnych w czterech krajach: USA, Wielkiej Brytanii, Polsce oraz na Ukrainie. Wyniki badań dowodzą, że jedynie w USA wysokość płacy minimalnej ustalona jest na poziomie gwarantującym zachowanie substancji kapitału ludzkiego. W nieco podobny sposób przedstawia się sytuacja w Wielkiej Brytanii, gdzie wysokość minimalnego wynagrodzenia tylko nieznacznie (7%) odbiega od wartości godzinowej. Brytyjski rząd na 2006 rok przewiduje podniesienie stawki płacy minimalnej o 6% do poziomu 5,35 funta za godzinę. Posunięcie to zagwarantuje całkowite zachowanie substancji kapitału ludzkiego najsłabszych grup pracowniczych, tak jak w przypadku płacy minimalnej w Stanach Zjednoczonych. Natomiast na Ukrainie oraz w Polsce prawnie zagwarantowana wysokość minimalnych płac jest za niska odpowiednio o 37% oraz o 15%. Taka sytuacja prowadzi do deprecjacji wartości kapitału ludzkiego, co objawia się obniżeniem poziomu życia najsłabszych grup pracowniczych, narastającego ubóstwa oraz utrudnia, a może wręcz uniemożliwiać harmonijny rozwój społeczno-ekonomiczny tychże krajów.

Przykłady wielu państw wskazują na ścisły związek między minimalnym wynagrodzeniem a kosztami utrzymania. W Irlandii – kraju odznaczającym się wyjątkową dynamiką rozwoju gospodarczego – koszty utrzymania rosną z roku na rok, dlatego pod koniec lat 90. XX w. zdecydowano się na wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej. W chwili obecnej Irlandia zajmuje drugą pozycję pod względem wysokości kosztów utrzymania wśród krajów strefy euro, a na 2005 rok określono wysokość minimalnej stawki godzinowej na poziomie 7,7 euro na godzinę.

Na zakończenie rozważań na temat płac minimalnych warto wspomnieć, że o istotności i społecznym znaczeniu wysokości płacy minimalnej decyduje od-

setek pracowników otrzymujących wynagrodzenie na tym poziomie. Przykładowo, we Francji najniższe wynagrodzenie otrzymuje kilkanaście procent zatrudnionych, w Wielkiej Brytanii 1,5 miliona pracowników, zatem w tych krajach wysokość wynagrodzenia minimalnego będzie mieć istotny wpływ na sytuację społeczno-ekonomiczną kraju. Natomiast odmiennie kształtuje się sytuacja w Irlandii, gdzie za najniższe wynagrodzenie pracuje jedynie 30–40 tysięcy zatrudnionych. Zatem „manipulowanie” wysokością płacy minimalnej nie będzie mieć większego przełożenia na stan ekonomiki i sytuację społeczną państwa.

ZAKOŃCZENIE

W literaturze przedmiotu wynagradzania pracowników wypracowano już wiele rozwiązań. Większość z tych modeli wynagradzania słusznie kładzie punkt ciężkości na realizację postulatu zagwarantowania stabilności społeczno-ekonomicznej w systemie gospodarczym. Niestety, wspomniane modele nie opierają się na kategorii wielkości kapitału ludzkiego. Powoduje to trudności w precyzyjnym pomiarze wkładu pracownika do efektów osiągniętych przez organizację. Niniejsze opracowanie, pomimo położenia punktu ciężkości na wysokość płac minimalnych, dzięki wykorzystaniu teorii kapitału ludzkiego stanowi propozycję rozwiązania problemu ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników w jednostkach organizacyjnych.

LITERATURA

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2000.
- Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
- Cieślak I., Kucharczyk M., *Analiza płac pielęgniarek przy zastosowaniu rachunku kapitału ludzkiego, Metody wynagradzania za pracę – Polska i inne kraje*, Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów we Wrocławiu, Wrocław 2004.
- Dobija D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Dobija M., *Analityczna funkcja produkcji*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*. R. 40: 2004 z. 11(658).
- Dobija M., Osikowicz M., *Zarządzanie przez funkcję produkcji*, [w:] *Przedsiębiorstwo w procesie transformacji. Efektywność – restrukturyzacja – rozwój*, TNOiK, Warszawa–Kraków 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*, ZN Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 562, Kraków 2002.
- Dobija M., *Theories of Chemistry and Physics Applied to Developing an Economic Theory of Intellectual Capital*, [w:] *Intellectual Entrepreneurship Through or Against Institutions*, Leon Koźminski Academy of Entrepreneurship and Management, Warsaw 2004.
- Dobija M., *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Polityka społeczno-ekonomiczna*, Zeszyt Nr 4, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Rzeszów 2004.
- Dyląg R., M. Koczuba-Sobieraj, *Addytywna funkcja produkcji w rachunkowości zarządczej*, „Master of Business Administration” nr 6 (71), 2004.

Analysis of Minimal Wages in International Context

Summary

Human capital idea can be used for computation fair level of salaries. This idea considers salary as human capital interest. Employee – owner of human capital – bestows human capital to employer expecting adequate rate of return. In this paper there was defined nature of human capital and level of natural rate of return on capital. As an example of theoretical consideration there was presented analysis of minimal wages in 4 countries: USA, Poland, Ukraine and UK.