

Barbara Oliwkiewicz

Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego
e-mail: boliwkiewicz@ka.edu.pl

PŁACA MINIMALNA PŁACĄ GODZIWĄ W WYBRANYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ¹

MINIMUM WAGE – EQUITABLE REMUNERATION IN SELECTED EUROPEAN UNION COUNTRIES

DOI: 10.15611/pn.2018.522.05
JEL Classification: E24, J24

Streszczenie: Dyskusje na temat płac minimalnych można spotkać w wielu opracowaniach z dziedziny ekonomii. Obecnie kraje przyjmują różne rozwiązania w zakresie zabezpieczenia minimalnego wynagrodzenia. Zgodnie z współczesną teorią pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń minimalne godzowe wynagrodzenie pracownika powinno wynosić 8% wartości kapitału ludzkiego pracownika, o czym świadczą liczne badania poprzedników. Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, czy płaca minimalna w wybranych krajach Unii Europejskiej (Polska, Belgia i Niemcy) jest płacą godziwą. W pierwszej części opracowania na podstawie studiów literatury przedmiotu omówiono model płacy godziwej oraz dylematy płacy minimalnej w gospodarce. Druga część przedstawia analizę i ocenę godziwości płac minimalnych w Polsce, Belgii i Niemczech. Przeprowadzona analiza wskazuje na godziwy minimalny poziom opłacania kapitału ludzkiego w Belgii i w Niemczech. Polska natomiast jest krajem, gdzie nie można stwierdzić, że płaca minimalna jest płacą godziwą.

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

Summary: Discussions on minimum wages can be found in numerous studies in the field of economics. At present, countries are adopting various solutions in order to secure minimum wages. According to the modern theory of human capital measurement and equitable remuneration, the minimum fair remuneration of an employee should amount to 8% of the value of the employee's human capital. The aim of this study is to examine whether the minimum wage in selected European Union countries (Poland, Belgium and Germany) is indeed fair. In the first part of the study, based on the literature on the subject, a model of fair wages was discussed, and the dilemma of the minimum wage in the economy. The second part presents the analysis and assessment of minimum wages in Poland, Belgium and Germany. The analysis that has been carried out, indicates fair minimum level of payment for human capital in

¹ Artykuł dofinansowano ze środków przeznaczonych na działalność statutową Wydziału Zarządzania i Komunikacji Społecznej Krakowskiej Akademii im. A.F. Modrzewskiego nr WZiKS/DS/3/2017-KON.

Belgium and Germany. On the other hand, Poland is a country where the level of payment for work is it still cannot be said that Polish minimum wage is equitable remuneration.

Keywords: human capital, minimum wage, fair remuneration.

1. Wstęp

Dyskusje na temat płac minimalnych można spotkać w wielu opracowaniach z dziedziny ekonomii. Termin „płaca minimalna” i jej wysokość wzbudza wiele kontrowersji. Jedni chcą, aby istniała na coraz wyższym poziomie, inni uważają, że źle wpływa na gospodarkę. Obecnie kraje przyjmują różne rozwiązania w zakresie zabezpieczenia minimalnego wynagrodzenia. Jedne ustalają minimalną stawkę godzinową, inne minimalną płacę miesięczną, a jeszcze inne nie gwarantują minimalnego wynagrodzenia. Godziwa płaca to ta, która gwarantuje godny byt pracownikowi i jego rodzinie oraz rekompensuje spontaniczne rozpraszanie wartości kapitału ludzkiego.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, czy płaca minimalna w wybranych krajach Unii Europejskiej (Polska, Belgia i Niemcy) jest płacą godzinową. Założony problem zostanie zaprezentowany w świetle współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. Tematyka rozważań jest dość istotna w związku z aktualną sytuacją na rynku pracy, gdzie coraz więcej ma do powiedzenia pracownik, a nie pracodawca. Znaczącą kwestią dla pracodawcy powinno być zatrudnienie dobrych pracowników, a zagwarantować to może godziwe wynagrodzenie za pracę. Zasady opłacania kapitału ludzkiego są uwarunkowane naturą kapitału. Jak już wcześniej stwierdzono w wielu opracowaniach, nikt nie może stworzyć kapitału, a sam kapitał nie powstaje z niczego. Można wskazać jego źródła i możliwa jest jego wycena w jednostkach pieniężnych.

Kapitał gromadzony w organizmie ludzkim ulega losowemu rozproszeniu w konsekwencji wykonywanej pracy, choroby, wypadków i innych zdarzeń losowych. Płaca godzinowa rekompensuje te ubytki. Liczne badania empiryczne potwierdzają, że poziom minimalnego godziwego wynagrodzenia powinien być ustalony z wykorzystaniem stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu, której rozmiar wynosi $p = 8\%$ w skali roku.

W pierwszej części opracowania na podstawie studiów literatury przedmiotu omówiono model płacy godzinowej jako pochodnej ogólnego modelu wzrostu kapitału ludzkiego. Druga część przedstawia analizę i ocenę godziwości płac minimalnych w Polsce, Belgii i Niemczech na gruncie wspomnianej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. Przeprowadzona analiza wskazuje na godziwy minimalny poziom opłacania kapitału ludzkiego w Belgii i w Niemczech. Polska natomiast jest krajem, gdzie poziom opłacenia pracy z roku na rok jest coraz wyższy, ale niestety nie można stwierdzić jeszcze, że polska płaca minimalna jest płacą godzinową.

2. Model płacy godziwej

Współczesna teoria pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń zapoczątkowana została w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku przez M. Dobiję i innych [Dobija 2010; 2011; 2014]. W trakcie prowadzonych badań wyjaśniono naturę kapitału i dowiedziono istnienie stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu p , którą uważa się za tempo pomnażania kapitału. W ramach prowadzonych badań udowodniono, że zasady opłacenia kapitału ludzkiego wynikają z natury kapitału. Dowiedziono, że nikt nie może stworzyć kapitału ludzkiego, jak również że sam kapitał nie powstaje z niczego. Można wskazać jego źródła i możliwa jest jego wyliczenie w jednostkach pieniężnych. Gromadzony kapitał ludzki w organizmie człowieka ulega rozproszeniu w związku z wykonywaniem pracy, chorobami i innymi zdarzeniami losowymi. Ubytki te powinny być rekompensowane przez godziwe wynagrodzenie [Kurek, Dobija 2013a; 2013b; Dobija 2017]. Wysokość godziwego wynagrodzenia ustalana jest przy zastosowaniu stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu p . Wiele badań potwierdza rozmiar tej stałej p jako 8% w skali roku [Kurek 2011; Koziół 2010; Renkas 2012].

Model płacy godziwej W wykorzystany w niniejszym opracowaniu wynika z ogólnego modelu kapitału ludzkiego [Dobija 2009]:

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

gdzie: C_t – kapitał końcowy; C_0 – kapitał początkowy; e – liczba Eulera; p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu; s – tempo naturalnego, spontanicznego rozpraszania kapitału; m – tempo przyrostu kapitału w skutek wykonywanej pracy; t – zmienna upływu czasu.

Prawa strona powyższego równania to kapitał początkowy, który w myśl pierwszej zasady termodynamiki nie powstaje z niczego. Już zgromadzony kapitał może się zmniejszyć poprzez spontaniczne rozpraszanie lub zwiększyć poprzez osiągnięcie przychodów ze źródeł naturalnych oraz pracy. Noworodek w chwili narodzin ma już swój kapitał początkowy (C_0), który bez rodziców i ich opieki uległby rozproszeniu (e^{-st}) i spowodował śmierć niemowlaka. Nakłady rodziców i działania społeczeństwa zmniejszają proces dyspersji kapitału i gwarantują jego istnieniu (e^{mt}), a tempo wzrostu wyznacza stałą p .

Kapitał ludzki staje się własnością osoby, na rzecz której ponoszone były wspomniane wcześniej nakłady finansowe. W związku z powyższym otrzymujemy formułę personalnego kapitału pracownika, który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t). Wykorzystując ogólny model kapitału, zakładając, że $s = m$, otrzymujemy ogólne równanie kapitału ludzkiego:

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

Równanie (2) przedstawia znaczenie stałej potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego. Zaznaczyć należy, że zmienna (H_0) jest strumieniem nakładów (koszty utrzymania, koszty profesjonalnej edukacji) [Dobija (red.) 2010, s. 77]. Okres kapitalizacji nakładów na utrzymanie i edukację jest społecznie niezbędnym okresem przygotowania do pracy zawodowej. Długość kapitalizacji wynika z obowiązującego systemu edukacji, a także planowanego kształcenia.

Kapitał ludzki jako źródło finansowania zasobów ludzkich prezentuje następująca formuła [Dobija 2002a]:

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

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

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

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

Parametr uczenia w ma wpływ na wzrost kapitału z doświadczenia. Gdy jest on na przykład równy 0,12, oznacza to, że dany pracownik będzie wykonywał tę samą pracę w kolejnym roku o 12% łatwiej, taniej i krócej.

Poniżej zaprezentowano wzory, które obrazują powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i kosztów profesjonalnej edukacji.

Tabela 1. Formuły przedstawiające powstawanie kapitału ludzkiego

	KOSZTY UTRZYMANIA	KOSZTY EDUKACJI
KAPITALIZACJA ROCZNA	$K_t = k \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$
KAPITALIZACJA CIĄGŁA	$K_t = k \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$

gdzie: K_t – skapitalizowane koszty utrzymania, E_t – skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji, k – miesięczne koszty utrzymania, e – miesięczne koszty profesjonalnej edukacji.

Źródło: opracowanie własne [Oliwkiewicz 2016, s. 484].

Wykorzystując model (3), można obliczyć wartość kapitału ludzkiego każdego pracownika, na każdym etapie jego pracy zawodowej i oszacować ich należne wynagrodzenie godzinowe.

Płaca godzinowa w myśl teorii pomiaru kapitału ludzkiego wyznaczona zostaje przez stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu $p = 8\%$, zatem formuła określająca wynagrodzenie godzinowe to:

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

gdzie:

$$H(T) = K, \quad (6)$$

gdzie: W – płaca zasadnicza; $H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego dla pracownika z wykształceniem podstawowym bez doświadczenia stanowią tylko skapitalizowane koszty utrzymania ($H(T) = K$), p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu.

3. Dylematy wokół płacy minimalnej w gospodarce

Wynagrodzenie godziwe to gwarancja odtworzenia i zachowania kapitału ludzkiego na niepegorszonym poziomie. Płaca minimalna obecnie jest efektem wielowiekowej polemiki nad problematyką płacy godziwej. Już w czasach pierwszych ekonomistów zauważono potrzebę odpowiedniego wynagradzania pracy, które dawałoby możliwość pracownikowi utrzymanie siebie i swojej rodziny. Płaca minimalna to oznaka interwencji państwa na rynku pracy, czego skutkiem jest jeden z bardziej kontrowersyjnych tematów gospodarczych – czy powinna istnieć i na jakim poziomie.

Do czasów współczesnych wykształciły się dwie teorie (szersza i węższa) kształtowania płacy minimalnej. Pierwsza wychodzi z założenia, że każda profesja musi wiązać się z godziwą zapłatą, która to może być rozbieżna z płacą rynkową. Celem zmniejszenia różnic i podolania pracochłonności utrzymania takiego systemu tworzenia płac zaleca się zastosowanie odpowiednich regulacji zatrudnienia w skali makroekonomicznej, czego sprawcą powinno zostać państwo. Druga teoria sprowadza rolę płacy minimalnej do funkcji zapobiegania ubóstwu. Płaca minimalna ma być gwarantem dla każdego, bez względu na wykonywany zawód, minimalnego standardu egzystencji, zwłaszcza w sytuacji, kiedy płaca rynkowa nie osiąga rozmiaru akceptowanego przez społeczeństwo. Wspomnieć również warto, że w ostatnich latach Międzynarodowa Organizacja Pracy staje na stanowisku, aby system płac minimalnych bazował na teorii płacy godziwej [Cunningham 2007, s. 2]. MOP radzi, aby płaca minimalna kształtowała się na poziomie 50% średniego wynagrodzenia. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy powołany przez Radę Europy podsuwa jeszcze inne rozwiązanie dotyczące kształtowania się płacy minimalnej. Punktem wyjścia do określenia płacy minimalnej ma być płaca przeciętna. Eksperti twierdzą, że uposażenie godziwe powinno kształtować się na poziomie 68% kwoty tzw. mediany płacowej w danym kraju.

Aktualnie w wielu krajach europejskich istnieje uprawomocniony system płacy minimalnej. W związku z politycznymi konfliktami między przeciwnikami a zwolennikami płacy minimalnej jej poziom ustalany jest dość rozważnie. Tylko w kilku państwach możemy odnaleźć płacę minimalną na poziomie zalecanym przez MOP, tj. na poziomie około 50%.

W tabeli 2 zawarto informacje z roku 2016 dotyczące wysokości płac minimalnych w krajach europejskich. Z analizy danych wynika, że tylko 6 państw na 22

badanych (w 7 krajach brak płacy minimalnej) utrzymuje poziom płacy minimalnej według zaleceń MOP. Najczęściej płaca minimalna jest stawką jednolitą, która obowiązuje na terenie danego kraju. Takie rozwiązanie możemy spotkać w większości krajów europejskich, w tym również w Polsce. Polska płaca minimalna na tle pozostałych krajów unijnych plasuje się na 13 miejscu na 22 państwa przedstawione w tabeli. Najniższa płaca minimalna w 2016 roku była w Bułgarii, było to niespełna 200 euro, a najwyższa i stabilna od kilku lat w Luksemburgu – wynosiła ponad 1900 euro, czyli dziewięć razy tyle, co w Bułgarii i ponad cztery razy tyle, co w Polsce. Analizując dane z punktu widzenia zaleceń MOP, należy stwierdzić, że w większości krajów Unii Europejskiej stosunek płacy minimalnej jest poniżej poziomu zalecanego. Tylko w przypadku Grecji i Słowenii kształtuje się on na poziomie powyżej 50%, a w Luksemburgu i Francji na poziomie zbliżonym do 50%.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie w 2016 roku w krajach Unii Europejskiej

Państwo	Płaca minimalna (euro)	Płaca minimalna jako % średniego wynagrodzenia	Państwo	Płaca minimalna (euro)	Płaca minimalna jako % średniego wynagrodzenia
Bułgaria	194	40,9	Grecja	684	50,1
Rumunia	235	35,8	Malta	720	44,6
Litwa	300	45,7	Hiszpania	757	34,2
Czechy	338	33	Słowenia	791	51,3
Węgry	333	45,5	Niemcy	1428	39,2
Łotwa	360	44,4	Francja	1458	47,9
Słowacja	380	36,4	Irlandia	1462	44,8
Estonia	390	36,2	Belgia	1502	44,7
Chorwacja	398	37,8	Holandia	1507	43,4
Polska	418	45,7	Wielka Brytania	1510	41,3
Portugalia	589	44,9	Luksemburg	1923	47,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Urzędów Statystycznych z różnych krajów oraz opracowania Sedlak & Sedlak na podstawie Eurostatu.

Tabela 3 przedstawia stawki płac minimalnych w krajach Unii Europejskiej za okres 2017-2018. Analizując dane, zauważyć można, że prawie w każdym przypadku płaca wzrosła w 2018 roku w stosunku do poprzedniego 2017 roku. Podtrzymana tendencja wzrostowa minimalnego poziomu opłacania kapitału ludzkiego spowoduje, że coraz częściej będzie można stwierdzać, iż płace minimalne są płacami godzinowymi.

Polski system płacy minimalnej działa według ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Ustawa z dnia 10 października 2002 roku, Dz. U. z 2002 roku, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Zgodnie z przepisami poziom płacy minimalnej jest efektem negocjacji partnerów społecznych w ramach Komisji Trójstronnej. Na

Tabela 3. Płaca minimalna w krajach europejskich w latach 2017-2018 (euro)

Państwo	Płaca minimalna brutto		Państwo	Płaca minimalna brutto	
	2017	2018		2017	2018
Austria	–	–	Litwa	380	400
Belgia	1532	1563	Luksemburg	1999	1999
Bułgaria	235	261	Łotwa	380	430
Chorwacja	433	462	Malta	736	748
Cypr	–	–	Niemcy	1498	1498
Czechy	407	478	Polska	453	503
Dania	–	–	Portugalia	650	677
Estonia	470	500	Rumunia	275	408
Finlandia	–	–	Szwecja	–	–
Francja	1480	1498	Słowacja	435	480
Grecja	684	684	Słowenia	805	843
Hiszpania	826	859	Wielka Brytania	1397	1401
Holandia	1552	1578	Węgry	412	445
Irlandia	1563	1614	Włochy	–	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Urzędów Statystycznych z różnych krajów oraz opracowania Sedlak & Sedlak na podstawie Eurostatu.

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

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

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

Komisji ciąży obowiązek podania stawki płacy minimalnej na najbliższy rok kalendarzowy do dnia 15 lipca roku poprzedniego. W sytuacji, kiedy termin ten nie zostanie zachowany, decyzja o wynagrodzeniu minimalnym zostaje podjęta przez Radę

Ministrów. Ogłoszenie decyzji o najniższym wynagrodzeniu musi nastąpić do dnia 15 września. Ustawa stanowi, że płaca minimalna powinna zostać zwiększona o nie mniej niż prognozowany wskaźnik cen na dany rok. Dodatkowo w przypadku, kiedy płaca minimalna nie przekracza 50% średniej krajowej, najniższe wynagrodzenie należy powiększyć o 2/3 przewidywanej dynamiki PKB. Przy ustalaniu poziomu płacy minimalnej należy również brać pod uwagę sytuację budżetową, poziom bezrobocia, produktywność pracy oraz potencjał przedsiębiorstw, a także koszty utrzymania.

Tabela 4 przedstawia polską płacę minimalną, przeciętne wynagrodzenie i stosunek procentowy minimalnego wynagrodzenia do średniego w ostatniej dekadzie. Analizując dane stwierdzić można niewielkie zmiany w latach 2009-2011 (obniżenie poziomu), a od roku 2011 stałą tendencję wzrostową. Wielkość udziału procentowego płacy minimalnej do średniej rokrocznie się zwiększa i zbliża się do wytycznych MOP. W roku 2011 było to niespełna 41%, a w 2017 prawie 47%. Słabym punktem polskiego systemu płacy minimalnej jest jednolita stawka, co powoduje ograniczenia obszaru jej bezpośredniego oddziaływania w kierunku najslabszych grup zawodowych.

4. Badanie zgodności ustawowej płacy minimalnej z minimalną płacą godzinową w świetle teorii pomiaru kapitału ludzkiego w wybranych krajach Unii Europejskiej (Polska, Belgia, Niemcy)

Do szacowania poziomu godzinowych płac minimalnych pracowników wykorzystano rachunek pomiaru kapitału ludzkiego. W modelu przyjęto założenia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w wybranych krajach (Polska, Belgia, Niemcy) w 2017 roku. Wielkość kosztów utrzymania w Polsce została oparta na rozmiarze kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych IPiSS. Minimum socjalne obejmuje wielkość kosztów utrzymania niezamożnych gospodarstw domowych ustalonych na poziomie gwarantującym warunki, by w każdym momencie rozwoju człowieka umożliwić reprodukcję jego sił witalnych, posiadanie i wychowywanie potomstwa oraz utrzymanie więzi ze społeczeństwem. Koszty te powinny być liczone jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej (warunek konieczny, by kapitał ludzki mógł zostać odtworzony w długim okresie). Zatem koszty utrzymania na poziomie minimum socjalnego w 2017 roku wyniosły 908,23 zł miesięcznie [Kurowski 2018, s. 1]. W modelu uwzględnia się tylko koszty mieszczące się w granicach niezbędnego zużycia (społecznie uzasadnione), zatem kwotę minimum socjalnego – 908,23 zł, zaleca się pomniejszyć o 10%. Minimalne koszty utrzymania społecznie uzasadnione kształtują się zatem na poziomie 817 zł.

W Polsce obowiązek nauki trwa do 18 roku życia, zatem modelowy pracownik, któremu zostanie wyznaczona minimalna płaca godzinowa, będzie posiadał wykształ-

cenie podstawowe i nie będzie miał doświadczenia zawodowego, a jego kapitał ludzki będzie się składał tylko ze skapitalizowanych kosztów utrzymania. W podobny sposób ustalona zostanie minimalna płaca godziwa w Belgii i w Niemczech.

Wartość kapitału ludzkiego dla pracownika rozpoczynającego pracę zawodową w wieku 18 lat z wykształceniem podstawowym w Polsce, stan prawny 2017 r.:

- Miesięczne minimalne koszty utrzymania: $k = 817$ zł.
- Stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu: $p = 8\%$.
- Skapitalizowane koszty utrzymania:

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

- Koszty utrzymania kapitalizowane są przez okres 18 lat, zatem:

$$K_{18} = 817 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 18} - 1}{0,08} = 394\,696,27 \text{ zł}.$$

- Kapitał ludzki 18-letniego pracownika bez doświadczenia:

$$H_0 = 394\,696,27.$$

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

$$W = 394\,696,27 \text{ zł} \times 0,08 = 31\,575,70 \text{ zł}.$$

- Wynagrodzenie miesięczne (koszty pracy):

$$\frac{31\,575,70 \text{ zł}}{12 \text{ m-cy}} = 2\,631,31 \text{ zł}.$$

- Wyznaczona kwota 2631,31 zł to kwota wynagrodzenia całkowitego, zatem aby wyliczyć wynagrodzenie brutto, należy pomniejszyć tę kwotę o składki zapłacone przez pracodawcę (emerytalne: 9,76%; rentowe: 6,50%; wypadkowe: 1,80%; Fundusz Pracy: 2,45%; Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: 0,1%, co daje razem: 20,61%). Wobec powyższego wynagrodzenie brutto będzie wynosić 2181,67 zł.

Celem opracowania była ocena ustawowych płac minimalnych w Polsce, Belgii i w Niemczech pod kątem zgodności z płacą godziwą wynikającą z teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. Do modelu przyjęto jak w przypadku Polski 18 lat jako okres kapitalizacji minimalnych kosztów utrzymania, a koszty utrzymania w 2017 roku wynosiły odpowiednio: w Belgii 500 euro i w Niemczech 475 euro. Wyniki obliczeń przedstawia tab. 5.

Analiza zgodności płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego ewidentnie wskazuje, że poziom opłacenia kapitału ludzkiego w Belgii i w Niemczech wynosi prawie 100%. W Polsce brakuje godziwych płac minimalnych. W związku z powyż-

Tabela 5. Analiza zgodności płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego w wybranych krajach w 2017 roku

Wyszczególnienie	Belgia (euro)	Niemcy (euro)	Polska (zł)
Miesięczne koszty utrzymania	500	475	817-908
Wartość kapitału ludzkiego $H(T)$	241 552	229 475	394 696-438 659
Roczne koszty pracy $H(T) \times 0,08$	19 324	18 358	31 576-35 093
Miesięczne koszty pracy	1 610	1 530	2631-2924
Miesięczna płaca minimalna obowiązująca	1 563	1 498	2000
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	1 563	1 498	$2000 \times 1,2061 = 2412$
Relacja między płacą rzeczywiście obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	97%	98%	82-92%

Źródło: opracowanie własne.

szym należy stwierdzić, że ustawowy minimalny poziom opłacania pracy w Belgii i w Niemczech jest godziwy, czego jeszcze w tym roku nie można powiedzieć o Polsce. Jednak jak wcześniej wspomniano i potwierdza to niniejsze opracowanie, jest szansa, że w przeciągu kilku lat o ustawowej polskiej płacy minimalnej będzie można powiedzieć, że jest godziwa.

5. Zakończenie

Bezsprzecznie należy skonstatować, że każdy zatrudniony powinien być godziwie wynagradzany za swoją pracę. W bieżącym okresie minimalnie opłacany pracownik w Polsce otrzymuje tylko 92% wynagrodzenia, które zgodnie z teorią kapitału ludzkiego traktuje się jako godziwe minimalne wynagrodzenie. Przy braku dostatecznego opłacenia kapitału ludzkiego ten zgodnie z teorią pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń ulega rozproszeniu. Dowiedziono, że wynagrodzenie poniżej 8% wartości kapitału ludzkiego nie jest w stanie zrekompensować jego losowej utraty. Ten nieadekwatny poziom minimalnego wynagrodzenia zasadniczego utrudnia, a nawet uniemożliwia odtworzenie kapitału ludzkiego pracownika zarówno w krótkim, jak i w długim okresie. Jest również jednym z głównych powodów emigracji siły roboczej z Polski m.in. do Niemiec, Belgii czy Wielkiej Brytanii. We wcześniejszych opracowaniach można znaleźć badania dotyczące godziwości płac minimalnych w Wielkiej Brytanii, które potwierdzają, że minimalna płaca ustawowa w tym kraju jest wartością godziwą. Dobrzy pracownicy emigrują za pracą tam, gdzie ich kapitał ludzki wynagradzany jest zgodnie z wartością ich pracy.

Jeśli praca ludzka nie będzie godziwie opłacana, to poziom wynagrodzenia kapitału ludzkiego spadnie poniżej 8-procentowej stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu i jego wartość się obniży. Pracownik i jego rodzina dość szybko odczuwają to zjawisko. Budzi ono poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, może być również

bodźcem, który zmusi ludzi do protestów i strajków, wywołuje napięcia i niezadowolenie społeczne. Brak godziwego poziomu opłacania pracy wprowadza frustracje i demotywuje pracowników do pracy, co negatywnie wpływa na rozwój przedsiębiorstwa. Godziwa płaca umożliwi zatrudnionym zaspokojenie swoich potrzeb, a godziwe relacje płacowe są niezbędne do zapewnienia odtworzenia kapitału ludzkiego w długim okresie, do rozwoju przedsiębiorstw, a w skali makroekonomicznej prowadzą do zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

Literatura

- Cunningham W., 2007, *Minimum Wages and Social Policy, Lessons for Developing Countries*, World Bank, Washington.
- Dobija M., 2002a, *Struktura i koszt kapitału*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 562, Kraków.
- Dobija M., 2002b, *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, Przegląd Organizacji, nr 1.
- Dobija M., 2009, *Fundamentalne przyczyny kryzysów finansowych*, Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej, nr 2(13), Tarnów.
- Dobija M., 2014, *Teoria rachunkowości. Podstawa nauk ekonomicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dobija M., 2017, *Integralność teorii rachunkowości i ekonomii pracy fundamentem projektów geopolitycznych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 341, Katowice.
- Dobija M. (red), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków.
- Dobija M. (red.), 2011, *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Europejska Karta Społeczna* sporządzona w Turynie 18 października 1961 r. (Dz. U. z 29 stycznia 1999 r.) po zmianach 1966 r.
- Kozioł W., 2010, *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji plac w organizacji*. Rozprawa doktorska, Kraków.
- Kozioł W., 2011, *Rozwój rachunku kapitału ludzkiego*, [w:] *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, red. M. Dobija, Kraków, s. 47-81.
- Kurek B., 2011, *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Kurek B., Dobija M., 2013a, *Towards scientific economics*, Modern Economy, vol. 4, no. 4.
- Kurek B., Dobija M., 2013b, *Scientific provenance of accounting*, International Journal of Accounting and Economics Studies, vol. 1, no. 2.
- Kurowski P., 2018, *Informacja o poziomie minimum socjalnego w 2017 r. (na podstawie danych średniorocznych)*, <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne> (stan na dzień 31.05.2018).
- Oliwkiewicz B., 2016, *Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów wyższych w Polsce w aspekcie modelu kapitału ludzkiego*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, red. M.G. Woźniak, z. 47 (3/2016), Rzeszów, s. 481-491.
- Renkas J., 2012, *Empiryczny test modelu kapitału ludzkiego i minimalnych wynagrodzeń*, Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy, nr 24, Rzeszów.
- Sunder S., 1997, *Theory of Accounting and Control*, South-Western Publ., Cincinnati.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu, Dz.U. z 2002 r., nr 200, poz. 1679 z późn. zm.