

*mgr Barbara Oliwkiewicz*¹

Zakład Rachunkowości
Krakowska Akademia im. A.F. Modrzewskiego w Krakowie

Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów wyższych w Polsce w aspekcie modelu kapitału ludzkiego

WSTĘP

We współczesnym świecie wynagrodzenie za pracę jest głównym źródłem dochodu obywateli i ich rodzin. Podstawowym powodem poszukiwania pracy jest możliwość pozyskania dochodu. Płaca powinna umożliwiać zaspokojenie potrzeb pracownika jak i jego rodziny. Młody człowiek podejmując studia marzy o godziwym wynagrodzeniu za pracę po zdobyciu wyższego wykształcenia. Wynagrodzenie godziwe czyli takie, które zapewni godny byt absolwentowi oraz pozwoli mu na założenie i utrzymanie rodziny. Ile powinien zarabiać młody człowiek dobrze wykształcony? Jak policzyć, ile wart jest kapitał ludzki absolwenta studiów wyższych w Polsce?

Pojęcie „kapitał” to jedno z najczęściej omawianych zagadnień w dziedzinie nauk ekonomicznych. Kapitał należy do podstawowych kategorii ekonomicznych, który definiowany jest przez wielu autorów w bardzo różny sposób. Badania w zakresie kapitału ludzkiego prowadzi się wieloma drogami. Podstawowa droga to teorie G. Beckera i jego następców, np. J. Mincera i innych. G. Becker głównie badał stopę zwrotu nakładów na kształcenie zaś Mincer i inni stosują modelowanie ekonometryczne. Jak pisał M. Blaug [1995, s. 320]: „Proces degeneracji programu badawczego poświęconemu kapitałowi ludzkiemu trwał w latach osiemdziesiątych. Uprawiający go teoretycy w nieskończoność przeżuwaliby stary materiał, co w żaden sposób nie przyczyniało się do rzucenia nowego światła na kwestie kształcenia i szkolenia zawodowego”. Druga droga wiąże się z odrębnym Naukowym Programem Badawczym, którego autorem jest M. Dobija. Według alternatywnego modelu podstawę wyceny kapitału ludzkiego stanowią skapitalizowane koszty utrzymania, przygotowania zawodowego jednostki, a także dalszy wzrost wartości kapitału ludzkiego podczas pracy za-

¹ Adres korespondencyjny: e-mail: boliwkiewicz@afm.edu.pl.

wodowej oraz dalszej edukacji. Model kapitału ma formę procentu składanego gdzie tempo wzrostu określa stała p . Istnienie i rozmiar stałej $p=8\%$ potwierdziło i zweryfikowało kilku badaczy w ramach Naukowego Programu Badawczego takich jak: M. Dobija, B. Kurek, W. Koziół, J. Renkas. Kapitał to zdolność do wykonywania pracy. M. Dobija napisał [2012, s. 249]: „Istnieją zatem silne przesłanki do stwierdzenia, i pokazują to wyniki studiów, że w wyniku działań zainicjowanych w dekadzie lat 90. ukształtował się oryginalny naukowy program w zakresie kapitału ludzkiego. Te badania rozwijają się z biegiem kolejnych lat i kolejne problemy znajdują teoretyczne wyjaśnienie. Co ważne, powstają nowe możliwości rachunku ekonomicznego, w skali mikro i makroekonomicznej. (...) Zatem wiele oznak wskazuje, że jest to postępowy program naukowy”.

Model godziwej płacy W jest pochodną modelu kapitału ludzkiego, a jego uzasadnienie odnaleźć można w pierwotnym sformułowaniu Sir Kelvina drugiej zasady termodynamiki. Naturalna dyspersja kapitału ludzkiego wynikająca z istoty życia musi być kompensowana dzięki godziwemu uposażeniu pracownika. Głównym celem artykułu jest próba oszacowania godziwego wynagrodzenia absolwenta studiów wyższych w Polsce zgodnie z modelem pomiaru kapitału ludzkiego.

MODEL KAPITAŁU LUDZKIEGO

Kapitał ludzki w ostatnich latach to jeden z głównych tematów badań nauk ekonomicznych i społecznych. W związku z tym powstało już wiele koncepcji i modeli pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego. Współczesną definicję kapitału przedstawił M. Dobija opisując kapitał *jako wartość środków ekonomicznych skapitalizowanych w zasobach ludzkich i rzeczowych. Stopa kapitalizacji natomiast uwarunkowana jest przez naturalne i społeczne warunki środowiska, w którym kapitał występuje i wzrasta*. Kapitał zatem jest efektem zużycia, co oznacza twórcze przekształcenia zasobów ekonomicznych. Model kapitału stworzonego przez M. Dobiję wynika z ogólnego modelu kapitału, który przedstawia poniższa formuła [Dobija, 2010, s. 76]:

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

gdzie: C_t – wartość kapitału w okresie t , C_0 – kapitał początkowy, s – wskaźnik naturalnej, spontanicznej i losowej stratności kapitału, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu, t – zmienna upływu czasu, m – zwiększenie kapitału w rezultacie pracy i zarządzania.

Zdolność do wzrostu jest naturą kapitału zatem przy ustalaniu wartości kapitału należy brać pod uwagę rachunek dyskontowy, a to oznacza, że poniesione nakłady początkowe podlegają kapitalizacji. Stała „ p ” oraz zmienne „ s ” i „ m ”

przedstawiają wpływ otoczenia, w którym kapitał występuje, a zasięg tych wpływów wyznacza zmienna upływu czasu „ t ”.

Jednym z wielu założeń w prezentowanym modelu jest konstatacja, że kapitał nie powstaje z niczego co oznacza, że ma swoje źródła umożliwiające jego wycenę w jednostkach pieniężnych. Zdaniem wspomnianego autora kapitał ludzki ma swoje korzenie w skapitalizowanych nakładach koniecznych do stworzenia ekonomicznego zasobu wiedzy w postaci jednostki ludzkiej. Przez nakłady rozumie się głównie koszty utrzymania, których poniesienie jest niezbędne do prawidłowego wykształcenia kapitału ludzkiego. Warunkiem koniecznym do ujawnienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości podczas nauki i pracy jest odpowiednie wykształcenie organizmu ludzkiego. Nakłady ponoszone są od momentu narodzin do chwili podjęcia pracy zawodowej. Nakłady te finansowane są w prawdzie przez rodzinę i społeczeństwo, ale właścicielem wytworzonego kapitału ludzkiego jest człowiek, na rzecz którego owe wydatki zostały poniesione. Zatem jeśli człowiek jest właścicielem swojego kapitału ludzkiego to otrzymujemy formułę kapitału przynależącego do pracownika, który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t). Z ogólnego modelu kapitału przy założeniu, że $s = m$ otrzymujemy ogólną formułę kapitału ludzkiego:

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

Ta ogólna formuła przedstawia znaczenie stałej potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego. Powinno się zauważyć fakt, że zmienna H_0 nie jest jednorazowym nakładem, ale strumieniem nakładów, na który składają się koszty utrzymania oraz koszty profesjonalnej edukacji.

W Polsce zgodnie z przepisami studia rozpoczyna się w wieku 19 lat (przy założeniu, że szkoła średnia trwała 3 lata – liceum ogólnokształcące) i trwają one średnio 5 lat. Wobec tego okres kapitalizacji kosztów utrzymania – od chwili narodzin do momentu ukończenia studiów magisterskich – wynosi 24 lata. Koszty edukacji kapitalizowane będą w okresie trwania studiów czyli przez 5 lat. Na dalszym etapie, podczas pracy zawodowej pojawia się tzw. kapitał z doświadczenia $Q(T)$.

Ewolucja modelu kapitału ludzkiego umożliwia sumowanie kwot przedstawiających skapitalizowane wydatki na utrzymanie i wykształcenie ($K + E$). Zatem kapitał ludzki, określany mianem źródłem finansowania zasobów ludzkich można przedstawić jako sumę trzech składników [Cieślak, Dobija, 2007, s. 5–24]:

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

Poniżej przedstawiono wzory, które prezentują powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i wykształcenia:

Tabela 1. Formuły przedstawiające powstawanie kapitału ludzkiego

	Koszty utrzymania	Koszty edukacji
Kapitalizacja roczna	$K_t = k \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p}$
Kapitalizacja ciągła	$K_t = k \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$	$E_t = e \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu [Dobija, 2002a].

gdzie: $H_t(T,p)$ – wartość kapitału ludzkiego, K_t – skapitalizowane koszty utrzymania, E_t – skapitalizowane koszty edukacji, $Q(T)$ – czynnik określający wzrost kapitału ludzkiego w wyniku pracy zawodowej wykonywanej przez okres T , T – liczba lat pracy zawodowej, k – miesięczne niezbędne koszty utrzymania, e – miesięczne niezbędne koszty edukacji, t – liczba lat kapitalizacji niezbędnych kosztów utrzymania lub niezbędnych kosztów profesjonalnej edukacji.

Potrzebną wartość kosztów utrzymania i wykształcenia można określić w sposób obiektywny na podstawie aktualnych warunków społeczno-ekonomicznych. Rzeczywista wielkość omawianych kosztów zależy od umiejętności gospodarującego. Koszty definiowane są jako nakłady zawierające się w granicach niezbędnego zużycia, które prowadzi do osiągnięcia założonego celu [Burzym, 2004, s. 381 i 389].

Okres kapitalizacji nakładów na utrzymanie i edukację jest społecznie niezbędnym okresem przygotowania do pracy zawodowej. Kapitalizacja nakładów odbywa się od chwili narodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Jej długość wynika z obowiązującego systemu edukacji, a także planowanego kształcenia. Polski system edukacji przewiduje obowiązkowe kształcenie do 18. roku życia, (tzw. obowiązek nauki) zatem 18 lat to minimalny okres kapitalizacji nakładów na utrzymanie.

Kapitał ludzki ulega deprecjacji więc powinien być aktywnie chroniony przed utratą wartości. Ponoszone nakłady muszą być zatem skapitalizowane za pomocą stopy procentowej równej premii za ryzyko ($p = 8\%$).

Kolejną składową modelu kapitału ludzkiego jest $Q(T)$, która przedstawia proces nabywania doświadczenia w procesie pracy. W niniejszym opracowaniu będzie szacowane wynagrodzenie dla absolwenta studiów wyższych, który jeszcze pracy nie podjął, zatem $Q(T)$ będzie równe 0.

Początkowo kapitał ludzki wzrasta w związku z kształtowaniem się organizmu ludzkiego. Towarzyszy mu również nabywanie wykształcenia na podstawowym poziomie. W krajach rozwiniętych wykształcenie jest powszechnie dostępne i bezpłatne co powoduje, że wzrost kapitału ludzkiego związany jest z kapitalizacją poniesionych wydatków na utrzymanie. Kapitał z kosztów utrzymania jest równy skapitalizowanym kosztom utrzymania przez 19 lat. Następnie właściciel kapitału decyduje się na dalsze kształcenie lub pracę zarobkową. W trakcie dalszej edukacji kapitał ludzki wzrasta na skutek kapitalizacji kosztów utrzymania i edukacji. Pod-

czas kształcenia wartość kapitału ludzkiego powiększa się o godziwy procent (p) od kapitału, który powstał w początkowym okresie (K). Zatem jest to ekwiwalent wartości czasu, który został poświęcony na naukę zamiast pracy zarobkowej. Ostatnim etapem, pominiętym w tym opracowaniu, jest wzrost kapitału ludzkiego na skutek zdobywanego doświadczenia zawodowego. Przedstawiony model prezentuje rzetelną metodę wyceny wartości kapitału ludzkiego każdego pracownika.

MODEL PŁACY STAŁEJ JAKO POCHODNA MODELU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Zasady opłacania kapitału ludzkiego są uwarunkowane naturą kapitału. Kapitał ludzki to nic innego jak kapitał ucieleśniony w zasobach ludzkich. Model godziwej płacy zatem musi uznawać oddziaływania środowiska na zmiany wartości kapitału, a także jego naturalną zdolność do wzrostu. Wpływy funkcjonujące w ogólnym modelu kapitału uwzględnia model płacy oparty na pomiarze kapitału ludzkiego. Na początkową wartość kapitału ludzkiego oddziałują siły ryzyka, które powodują stopniową utratę jego wartości. W celu zachowania wartości kapitału należy prowadzić takie działania, które w całości dokonają kompensaty ubytków kapitału. W przypadku zasobów rzeczowych siłą rozpraszania wartości jest pogarszanie się ich stanu w związku z wpływem czasu (np. metalowe części samochodu z biegiem lat ulegają korozji). Zachowanie kapitału początkowego obliguje do nieustannego dopływu wartości, który skompensuje oddziaływania destrukcyjne sił ryzyka. Zatem wartość kapitału będzie zachowana, gdy aktywa, w których ulokowany jest kapitał, będą tworzyć strumień wpływów przynoszący proporcjonalną stopę zwrotu. Stopa zwrotu nie powinna być niższa od wskaźnika kapitalizacji, w innym przypadku wartość kapitału obniży się poniżej wartości jego nabycia [Dobija, 2002b, s. 8–13].

Powyższe reguły zastosować można również w stosunku do kapitału ludzkiego. Kapitał ulokowany w człowieku ulega rozproszeniu na skutek choroby, wypadków, bezrobocia, wojen i innych zdarzeń losowych. Kapitał ludzki pracownika pomniejsza się na skutek wysiłku związanego z wykonywaną pracą jak również w związku z upływającym czasem. Wynagrodzenie jest kompensatą tego ubytku kapitału ludzkiego. Wielkość wynagrodzenia winna wynikać z zastosowania stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu. Dotychczasowe badania empiryczne potwierdzają, że stała ta kształtuje się na poziomie około 8% w skali roku.

Zdolność kapitału do generowania wartości można zaprezentować również przy pomocy równania wewnętrznej stopy zwrotu (IRR). Równanie to może zostać wykorzystane dla kapitału ludzkiego jako źródło rocznego wynagrodzenia w następującej postaci [Dobija, 2003, s. 163]:

$$H(T)(1 + r) = W + H(T + 1)$$

gdzie: r – wewnętrzna stopa zwrotu, W – wynagrodzenie.

Lewa strona równania przedstawia, iż kapitał ludzki określonego pracownika $H(T)$ w ciągu roku powinien wzrosnąć o czynnik $(1+r)$. Prawa strona natomiast to realne wartości: w rozważanym okresie pracownik otrzyma wynagrodzenie (W), a jego kapitał ludzki wzrośnie do poziomu $H(T+1)$ [Kozioł, 2010, s. 87]. Biorąc pod uwagę powyższe równanie można wyprowadzić wzór dla wynagrodzenia (W):

$$W = H(T) \times r - H(0) \times [Q(T+1) - Q(T)]$$

czyli:

$$W = H(T) \times r - \Delta D(T)$$

Formuła ta przedstawia wynagrodzenie jako procent od kapitału $H(T) \times r$, ale pojawia się również składnik zmniejszający, gdyż pracownik wykonując pracę zdobywa nowe doświadczenie zawodowe. Na potrzeby tego opracowania wartość zdobytego doświadczenia jest równe 0, bo analizujemy wynagrodzenie dla absolwenta, który dopiero rozpocznie pracę zawodową. Zatem wzór przedstawiający wynagrodzenie modelu płac opartego na koncepcji kapitału ludzkiego dla młodego pracownika bez doświadczenia zawodowego wygląda następująco [Dobija, 2010, s. 82]:

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

Płaca stała według powyższej formuły określona jest przez wskaźnik opłacalności r równy stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$). Wzór na obliczenie terażniejszej wartości strumienia wynagrodzeń kształtuje się tak:

$$PV = \frac{W}{d} = \frac{r \times H(T)}{d}$$

gdzie: d – odpowiednia stopa dyskontowa.

Jak wiadomo z rozważań na temat kapitału, naturalny poziom zmniejszenia się kapitału ludzkiego określa zmienna s , która występuje w ogólnym modelu kapitału. Zatem aby obliczyć wartość terażniejszą PV stosuje się formułę:

$$PV = \frac{r \times H(T)}{d} = \frac{r \times H(T)}{s}$$

Biorąc pod uwagę relację $p = E(s)$, wartość terażniejsza PV może być obliczona:

$$PV = \frac{r \times H(T)}{p}$$

Z prezentowanego wzoru wynika, że $PV = H(T)$, przy założeniu, że stopa opłacenia kapitału ludzkiego r jest równa stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu p . Wobec tego można stwierdzić, że płaca zasadnicza $L = p \times H(T)$

gwarantuje iż terażniejsza wartość strumienia wynagrodzeń jest równa początkowej wartości kapitału ludzkiego pracownika. Przy wynagrodzeniu licznym zgodnie z modelem kapitału ludzkiego rzeczony kapitał nie ulega deprecjacji [Kozioł, 2010, s. 89].

Stopa procentowa określona na poziomie stałej ekonomicznej p gwarantuje utrzymanie wartości kapitału ludzkiego. W sytuacji kiedy poziom opłacenia kapitału spadnie poniżej 8-procentowej stałej ekonomicznej wartość kapitału ludzkiego pracowników będzie się zmniejszać. Jest to zjawisko odczuwalne przez osoby zatrudnione, rodzi poczucie krzywdy i niesprawiedliwości, które to wywołują napięcia i niezadowolenia społeczne.

Powyższa analiza umożliwia określenie definicji pojęcia godziwego wymiaru płacy, jako kwotę, która równoważy koszty ryzyka i jednocześnie zapewnia zachowanie wartości kapitału ludzkiego. Płaca zasadnicza przedstawiona w ten sposób określa sumę wszystkich składowych wynagrodzenia. Na szczegółowy kształt płacy mogą wpływać przepisy prawne danego kraju, zwłaszcza te które odnoszą się do podatków i ubezpieczeń społecznych. Wyznaczając wysokość wynagrodzenia należy wziąć pod uwagę nie tylko kwoty bezpośrednio wypłacane pracownikowi, ale również te przekazane w imieniu pracownika (kwoty ubezpieczenia, podatki i inne). Przytoczone rozwiązanie nie wchodzi w kolizję z praktyką wieloskładnikowej płacy stałej, ale obliгуje, aby suma stałych składowych wynagrodzenia była gwarantem utrzymania wartości indywidualnego kapitału ludzkiego pracownika [Dobija, 2010, s. 83].

SZACOWANIE PŁACY GODZIWEJ ABSOLWENTÓW STUDIÓW WYŻSZYCH NA PODSTAWIE MODELU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Do oszacowania płacy godziwej wielkość kosztów utrzymania oparto na rozmiarze kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Minimum socjalne to kategoria, która obejmuje wielkość kosztów utrzymania gospodarstw domowych ustalonych na niskim poziomie, ale wystarczających do reprodukcji sił witalnych, posiadania i wychowania potomstwa oraz utrzymania więzi ze społeczeństwem [Kurowski, 2002]. Należy również zwrócić uwagę na to, że koszty te powinny być liczone jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej.

Jeśli chodzi o kwestie określenia okresu, w którym ponoszone nakłady będą kapitalizowane, to trzeba analizować społecznie niezbędny czas przygotowania do pracy zawodowej. Jak wspomniano już wcześniej, kapitalizacja poniesionych nakładów na utrzymanie trwa od momentu narodzin do chwili podjęcia pracy zarobkowej. W Polsce obowiązek nauki kończy się w wieku 18 lat, zatem minimalnym okresem kapitalizacji kosztów utrzymania będzie 18 lat. Wydłużenie

tego okresu spowodowane czynnikami losowymi nie będzie premiowane na efektywnym rynku, czyli nie powiększa wartości kapitału ludzkiego.

W niniejszym opracowaniu odpowiadamy na pytanie, ile powinien zarabiać absolwent studiów magisterskich w Polsce, zatem okres kapitalizacji kosztów edukacji to 5 lat (3 lata studia I stopnia – licencjackie i 2 lata studia II stopnia – magisterskie), a okres kapitalizacji kosztów utrzymania to 24 lata.

Do modelu przyjęto założenia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w Polsce na rok 2015. Koszty utrzymania na poziomie minimum socjalnego – 852,34 zł miesięcznie [Kurowski, 2015]. W modelu uwzględnia się tylko koszty mieszczące się w granicach niezbędnego zużycia (społecznie uzasadnione), zatem kwotę minimum socjalnego 852 zł trzeba pomniejszyć o 10%. Koszty utrzymania społecznie uzasadnione kształtują się zatem na poziomie **767 zł** [$852 \text{ zł} - (852 \text{ zł} * 10\%) = 766,80 \text{ zł}$] miesięcznie.

Modelowy absolwent analizowany w tym opracowaniu gromadził kapitał ponosząc koszty utrzymania przez 24 lata (lata wczesnego dzieciństwa, przedszkola, szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły średniej (liceum) oraz studiów magisterskich). Koszty utrzymania absolwenta będą kapitalizowane przez 24 lata. Kolejnym ważnym składnikiem modelu płacy godziwej są koszty ponoszone na edukację. Koszty profesjonalnej edukacji ponoszone są przez okres studiów, czyli 5 lat to okres kapitalizacji kosztów edukacji. Do kosztów edukacji zaliczymy wydatki na: czesne, materiały pomocnicze, książki, ksero, dojazdy itp. Z ankietowego badania własnego wśród absolwentów różnych uczelni wynika, że roczne koszty edukacji kształtują się głównie w przedziale 5000–6000 zł. Studenci stacjonarni uczelni państwowych nie ponoszą wydatków na czesne, zatem dla zapewnienia porównywalności wyników zwiększono koszty profesjonalnej edukacji do 9600 zł rocznie. Miesięczne koszty profesjonalne edukacji wynoszą **800 zł** ($9600 \text{ zł} / 12 \text{ m-c}$). W obliczeniach wykorzystano pełną premię za ryzyko wynoszącą 8%.

Wartość kapitału ludzkiego absolwenta uczelni wyższej w Polsce:
Skapitalizowane koszty utrzymania:

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

Koszty utrzymania kapitalizowane są przez okres 24 lat, zatem:

$$K_{24} = 767 \times 12 \frac{e^{0,08 \times 24} - 1}{0,08} = 669\,701,27 \text{ zł}$$

Skapitalizowane koszty edukacji:

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

Koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane są przez 5 lat studiów:

$$E_5 = 800 \times 12 \frac{e^{0,08 \times 5} - 1}{0,08} = 59\,018,96 \text{ zł}$$

Wartość kapitału ludzkiego: H_0

$$H_0 = 669\,701,27 + 59\,018,96 = 728\,720,23 \text{ zł}$$

Płaca zasadnicza powiększona o składki płacone przez pracodawcę (koszty pracy) dla H_0 , wyznaczana jest przez współczynnik dyfuzji $s = 0,08$, $p = E(s)$

$$728\,720,23 \text{ zł} \times 0,08 = 58\,297,62 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie miesięczne (koszty pracy):

$$\frac{58\,297,62 \text{ zł}}{12 \text{ m} - \text{cy}} = \mathbf{4858,14 \text{ zł}}$$

Wynagrodzenie godziwe absolwenta studiów magisterskich, który nie posiada jeszcze doświadczenia zawodowego, zgodnie z rachunkiem kapitału ludzkiego powinno wynosić **4858,14 zł**. Wyznaczona kwota jest kwotą wynagrodzenia całkowitego, aby oszacować wynagrodzenie brutto należy pomniejszyć tę kwotę o składki zapłacone przez pracodawcę (emerytalne: 9,76%; rentowe: 6,50%; wypadkowe: 1,93%; Fundusz Pracy: 2,45%; Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: 0,1%; co daje razem: 20,74%). Wynagrodzenie brutto wobec tego będzie wynosić **4023,64 zł** (w tym składki do ZUS: emerytalna 9,76%; rentowa 1,5%; chorobowa 2,45%; ubezpieczenie społeczne 551,64 zł; ubezpieczenie zdrowotne 312,48 zł; do US: 18% podstawy do opodatkowania), a netto **2869,52 zł**.

ZAKOŃCZENIE

Model kapitału ludzkiego, którego autorem jest M. Dobija, jest odpowiednim narzędziem do pomiaru i obliczenia wartości kapitału ludzkiego. Człowiek gromadzi i powiększa swój kapitał przez całe życie od chwili narodzin. Wzrost wielkości kapitału ludzkiego zależy od wybranej drogi kształcenia oraz doświadczenia zawodowego. Przyrost kapitału do 24. roku życia związany jest z kształceniem młodego człowieka, a jego intensyfikację można zaobserwować od 19. do 24. roku, czyli w okresie studiów magisterskich, co jest spowodowane koniecznością ponoszenia wysokich kosztów profesjonalnej edukacji. Podejmując studia młodzi ludzie zakładają, że po ich ukończeniu otrzymają godziwe wynagrodzenie za swoją pracę. Niestety, na rynku pracy jest wielu bezrobotnych

absolwentów, którzy nie mogą znaleźć pracy za satysfakcjonujące i godziwe wynagrodzenie, które umożliwi godne życie młodego człowieka i jego rodziny.

Dzięki wykorzystaniu teorii kapitału ludzkiego niniejsze opracowanie może posłużyć jako propozycja rozwiązania problemu ustalania godziwego wynagrodzenia młodych pracowników w różnych jednostkach organizacyjnych.

BIBLIOGRAFIA

- Blaug M., 1995, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa.
- Burzym E., 2004, *Koszty i straty a przepływ wartości w gospodarce i ich ujęcie w rachunkowości* [w:] *Polska szkoła rachunkowości*, red. M. Gmytrasiewicz, A. Karańska, SGH, Warszawa.
- Cieślak I., Dobija M., 2007, *Teoretyczne podstawy rachunkowości kapitału ludzkiego*, Zeszyt Naukowy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr 735, Kraków.
- Dobija D., 2003, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa.
- 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*, „Przeгляд Organizacji”, nr 1.
- Dobija M. (red.), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dobija M., 2012, *Alternatywny program badań kapitału ludzkiego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” z. 18: *Modernizacja dla spójności społeczno-ekonomicznej w czasach kryzysu*, red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów.
- Kozioł W., 2010, *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac w organizacji*. Rozprawa doktorska, Kraków.
- Kurowski P., 2015, *Poziom i struktura minimum socjalnego w 2014 r. (dane średnioroczne)*, obliczenia IPiSS na podstawie danych Departamentu Statystyki Społecznej GUS, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, www.ipiss.com.pl
- Kurowski P., 2002, *Koszty minimum socjalnego i minimum egzystencji – dotychczasowe podejście*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Streszczenie

Celem opracowania jest próba oszacowania wynagrodzenia godziwego dla absolwenta studiów wyższych w Polsce. Godziwa płaca powinna umożliwiać zaspokojenie potrzeb pracownika jak i jego rodziny. Młody człowiek podejmując studia marzy o godziwym wynagrodzeniu za pracę po zdobyciu wyższego wykształcenia. Człowiek gromadzi i powiększa swój kapitał przez całe życie od chwili narodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Zasady opłacania kapitału ludzkiego są uwarunkowane naturą kapitału. Kapitał ludzki to nic innego jak kapitał ucieleśniony w zasobach ludzkich. Kapitał nie powstaje z niczego i ma swoje źródła, które umożliwiają jego wycenę w jednostkach pieniężnych. W przypadku absolwenta studiów magisterskich kapitał zgromadzony to suma skapitalizowanych kosztów utrzymania za okres 24 lat i skapitalizowanych

kosztów profesjonalnej edukacji za okres 5 lat. Kapitał ulokowany w człowieku ulega rozproszeniu na skutek choroby, wypadków, bezrobocia, wojen i innych zdarzeń losowych. Kapitał ludzki pracownika pomniejsza się również w efekcie wysiłku związanego z wykonywaną pracą, a także w związku z upływającym czasem. Wynagrodzenie jest kompensatą tego ubytku kapitału ludzkiego. Wielkość wynagrodzenia winna wynikać z zastosowania stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu. Dotychczasowe badania empiryczne potwierdzają, że stała ta kształtuje się na poziomie około 8% w skali roku.

Przy wykorzystaniu modelu kapitału ludzkiego, którego autorem jest M. Dobija kapitał ucieleśniony w młodym człowieku może zostać zmierzony jak również dzięki wykorzystaniu teorii kapitału ludzkiego umiemy oszacować godziwe wynagrodzenie absolwenta studiów wyższych w Polsce czego dowodzą niniejsze rozważania.

Słowa kluczowe: teoria kapitału, kapitał ludzki, wynagrodzenie

The Equitable Remuneration of the College Graduates in Poland According to the Human Capital Theory

Summary

The main goal of this study is to make an attempt to estimate the remuneration equitable for a college graduate in Poland. The equitable remuneration should be enough to satisfy needs of the employees and their families as well. The youths, while starting the higher education, dream about the equitable remuneration after being graduated. Every man raises and extends capital for the whole life since the birth to the moment when he takes up a job. The rules according to which the human capital is paid are determined by the nature of the capital itself. The human capital is embodied in human resources. The capital is not an abstract idea and it has resources that enable to value the capital in monetary units. In the case of graduates the raised capital is the sum of capitalized costs of living during the 24 years period and capitalized costs of the professional education during the 5 years period. The capital located in human is often dispersed as a result of illnesses, accidents, unemployment, wars or other random incidents. The employee's human capital could also decrease as a result of the physical effort connected with the job and depends on time passing. The salary should be the compensation of any loss in the human capital. What's more, the size of the salary should be also the result of economic constant of potential growth implementation. Previous experiential research prove that the constant mentioned is about 8% per year.

The theory of the human capital created by M. Dobija lets us measure the capital included in the youths. Thanks to the idea of the human capital we can also estimate properly the remuneration equitable for a college graduate in Poland, that was proved by consideration above.

Keywords: capital theory, human capital, remuneration

JEL: E24, J24, M41