

dr Marcin Jędrzejczyk

Katedra Rachunkowości
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Translacja wynagrodzeń a parytet produktywności pracy – studium przypadku

WPROWADZENIE

Rola kursu walutowego w konwersji wartości nie została do tej pory ostatecznie wyjaśniona. Dlatego też translacja cen produktów, wynagrodzeń, czy też PKB *per capita* z jednej waluty na drugą jest obecnie problemem podejmowanym przez wielu badaczy. Proces konwersji, wykorzystujący kurs walutowy do przeliczenia wartości, w dobie wysoko rozwiniętej współpracy międzynarodowej, staje się niezwykle istotnym narzędziem, na podstawie którego dokonuje się transakcji ponadnarodowych, porównań międzynarodowych, czy też analiz porównawczych. Wnioski wyciągane na podstawie wartości przeliczonych za pomocą kursu walutowego decydują niejednokrotnie o oczekiwanych cenach produktów i usług na danym rynku, oczekiwaniach płacowych poszczególnych grup zawodowych, czy też umożliwiają podejmowanie decyzji w skali makroekonomicznej. Należy przy tym zauważyć, że przeliczanie kursem walutowym wynagrodzeń, czy też innych wielkości ekonomicznych (translacja) właściwie nie uwzględnia siły nabywczej pieniądza w porównywanych gospodarkach. Translacja staje się zwłaszcza w kontekście kryzysu gospodarczego niemiarodajna ze względu na dużą liczbę czynników zewnętrznych wpływających na wahania kursów walutowych.

W niniejszym opracowaniu dokonano weryfikacji zastosowania kursu walutowego do porównań kosztów wynagrodzeń na przykładzie pensji pracownika naukowego w Polsce i USA oraz lekarza w Polsce i Wielkiej Brytanii. Parytet produktywności pracy pomiędzy Polską, USA oraz Wielką Brytanią nie zostaje zachowany, zatem nie istnieją teoretyczne podstawy procesu translacji opartego na bezpośrednim użyciu bieżącego, czy też średniego kursu walutowego, co zostanie wykazane w przeprowadzonym badaniu empirycznym.

PRODUKTYWNOŚĆ PRACY JAKO DETERMINANTA KSZTAŁTOWANIA WARTOŚCI PIENIĄDZA I JEDNOSTKI PIENIĘŻNEJ

Stosownie do przeprowadzanych ostatnio badań [Dobija, 2003, 2010] pieniądź definiować można jako należności z tytułu pracy, a jednostkę pieniężną jako

jednostkę pracy. Takie zdefiniowanie jednostki pieniężnej umożliwia poszukiwanie kreatorów wartości pieniądza. Kurs walutowy przyjmuje w tym świetle definicję relacji między jednostkami pracy wykreowanymi w badanych systemach ekonomicznych. Zatem na tę relację w największym stopniu wpływa relacja produktywności pracy w porównywalnych gospodarkach. Produktywność pracy musi zostać jednak prawidłowo formalnie zdefiniowana.

Koszty pracy danego pracownika, zgodnie z rachunkiem kapitału, są określone iloczynem kapitału H i stopy zwrotu r , więc analogiczna wielkość dla pracownika z maksymalną wielkością kapitału będzie wynosiła $H_{\max} \cdot r$. W rezultacie współczynnik produktywności określony stosunkiem płacy danego pracownika do płacy maksymalnej jest zawsze mniejszy lub równy jedności i przedstawia go formuła:

$$\omega = \frac{H}{H_{\max}} .$$

Obserwacja rynkowa wskazuje, że wartość pieniądza i stabilność złotówki zależy głównie od produktywności pracy wszystkich zatrudnionych otrzymujących wynagrodzenia. Parytet produktywności pracy prowadzi zatem do rozstrzygnięcia kwestii teorii kursu walutowego oraz wartości jednostki pieniężnej w wymianie międzynarodowej.

Na kształtowanie się wielkości stóp wymiany pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Polską, czyli wartość amerykańskiej jednostki pracy do polskiej jednostki pracy, wpływ wywierają zatem parytety kosztów i efektów pracy. W hipotetycznym przypadku, kiedy porównaniu podlegałyby gospodarki o zbliżonych wskaźnikach inflacji i o zbliżonej produktywności pracy, oznaczałoby to w praktyce podobną kreację PKB przez jednostkę waluty kosztów pracy w obu krajach, co z kolei skutkowałoby zasadnością uznania prawa jednej ceny dla takiego przypadku.

Egzemplifikacją mogą być gospodarki Polski i Stanów Zjednoczonych. Przy założeniu równej produktywności pracy zdefiniowanej jako relacja PKB do kosztów pracy (W) w obu systemach ekonomicznych, wartość produktu G wytwarzanego przez polskiego i amerykańskiego pracownika w tym samym czasie byłaby równa, co można zapisać formułą [Dobija M., 2003]:

$$\frac{G_A}{G_P} = \frac{(G \cdot q)_A}{(G \cdot q)_P} \Rightarrow \frac{v_A}{v_P} = ER \left(\frac{\$}{\text{zł}} \right),$$

gdzie: A – amerykański, P – polski, q – średnia liczba jednostek pieniężnych wypłacanych za jednostkę czasu pracy, v – średnia płaca, ER – kurs walutowy.

W praktyce jednak sytuacja taka zdarza się niezwykle rzadko, dlatego równanie należy uzupełnić o współczynnik wyrównujący U :

$$\frac{G_A}{G_P} = \frac{1}{U} \Rightarrow \frac{(G \cdot q)_A}{(G \cdot q)_P} = \frac{v_A}{v_P} = ER \left(\frac{\$}{\text{zł}} \right) \frac{1}{U},$$

gdzie U jest traktowane jako iloraz polskiego i amerykańskiego realnego PKB wyrażonego w dolarach przypadającego na jednego zatrudnionego (PKBRE).

Zastosowanie wielkości realnego PKB przypadającego na jednego zatrudnionego (PKBRE) umożliwia porównanie kosztów pracy według wzoru:

$$\frac{v_A}{v_P} = ER \left(\frac{\$}{zl} \right) \cdot \frac{PKBRE_A [\$]}{PKBRE_P [\$]},$$

a zatem:

$$v_P = v_A \cdot ER \left(\frac{\$}{zl} \right) \cdot \frac{PKBRE_A [\$]}{PKBRE_P [\$]}.$$

Konsekwencje wprowadzonej formuły z punktu widzenia teorii kursów walutowych są bardzo znaczące. Przede wszystkim należy stwierdzić, iż analiza porównawcza płac w dwóch różnych krajach bez uwzględnienia współczynnika U jest błędna. Tego typu uproszczenia stosować można jedynie w krajach o bardzo zbliżonej wartości produktywności pracy głównych wskaźników makroekonomicznych. Nie mniej ważnym wnioskiem pozostaje fakt, iż to właśnie stosunki inflacji i produktywności pracy określają cenę jednej waluty względem drugiej. Więc:

$$ER \left(\frac{zl}{\$} \right) = \frac{I_{P/A}}{\varpi_{P/A} \cdot ER_0 [\$ / zl]},$$

gdzie: $I_{P/A}$ – parytet inflacji mierzonej za pośrednictwem deflatora PKB; $\varpi_{P/A}$ – parytet produktywności pracy, P – Polska, A – USA.

Stąd można wysnuć wniosek, że właściwą formę PPP wyraża formuła:

$$ER = ER_0 \cdot \frac{\omega^*}{\omega},$$

gdzie: ω^* – realna produktywność pracy za granicą, ω – realna produktywność pracy w kraju, ER_0 – poprzednia zanotowana rzeczywista wartość kursu. A zatem to nie relacja kosztów pracy, a stosunek produktywności pracy dwóch krajów decyduje o kształtowaniu się stóp wymiany, jakkolwiek konieczne jest podkreślenie faktu, że kurs walutowy przelicza z powodzeniem jednostki pracy, które są tożsame z jednostkami pieniężnymi.

PRODUKTYWNOŚĆ PRACY JAKO DETERMINANTA KSZTAŁTOWANIA WARTOŚCI PIENIĄDZA I JEDNOSTKI PIENIĘŻNEJ

W polskiej rzeczywistości gospodarczej problem przeliczania wynagrodzeń oraz sposobu ich naliczania jest niezwykle skomplikowany. Z jednej strony ocze-

kiwania płacowe poszczególnych grup zawodowych opierają się najczęściej na fałszywym przekonaniu, że przeliczanie płac zagranicznych kursem walutowym dobrze estymuje oczekiwaną wysokość płac w Polsce (oczywiście dotyczy to płac osiągniętych w krajach wyżej rozwiniętych np. w Anglii, czy w Niemczech). Z drugiej strony powstaje problem porównywalności wysokości kosztów pracy pomiędzy Polską a innymi krajami. Strajki w służbie zdrowia najczęściej argumentowane są przez pracowników potrzebą lepszego wynagrodzenia w Polsce w porównaniu do ich odpowiedników pracujących na tych samych stanowiskach w krajach zachodnich. Niestety, takie myślenie powoduje jedynie zamieszanie informacyjne, gdyż jak przedstawiono w poprzednim podrozdziale kurs walutowy nie może być stosowany do przeliczania płac. Niewątpliwie jednak staje się bardzo dobrym argumentem dla strajkujących, który w większości przypadków nie jest podważany.

Warto również zwrócić uwagę na terminologię związaną z wynagrodzeniami w Polsce. Zgodnie z przyjętą praktyką naliczania wynagrodzeń płacą brutto nazywa się płace netto (tak zwany dochód dyspozycyjny) powiększony o koszty składek na ubezpieczenie społeczne pokrywanych przez pracownika oraz należny podatek dochodowy od osób fizycznych. Należy jednak z całą mocą podkreślić, że nie są to całkowite koszty pracy, gdyż nie uwzględniają one składek ubezpieczeniowych pokrywanych przez pracodawcę. Zatem koszty pracy w Polsce muszą uwzględniać płacę brutto, którą otrzymuje pracownik oraz składki ZUS pokrywane przez pracodawcę, czyli kwotę wynikającą z pomnożenia płacy brutto przez 18,61%.

M. Dobija [2003] wykorzystując parytet produktywności pracy i jego zależności z kategorią kursu walutowego, opierając się na danych zgromadzonych przez Z. Grabowskiego, przedstawił próbę estymacji kursu na podstawie kosztów pracy, która została zestawiona w tabeli 1 [Grabowski, 2001]. Interpretując dane z tabeli 1 można stwierdzić, iż w przypadku krajów o zbliżonej produktywności pracy, kurs walutowy może być przybliżany za pomocą kosztów pracy. Dane jednak nie są najnowsze (były wykonywane, kiedy istniała jeszcze marka niemiecka) i wymagają aktualizacji.

Tabela 1. Estymacja kursu walutowego na podstawie kosztów pracy¹

Kraj	USA	Niemcy	Japonia	UK
Średnia płaca	\$ 13.84	24.43 DM	1698 YEN	£ 9.36
Estymacja kursu walutowego opartego na średnich płacach	1	1.765	122.68	0.676
Bieżący kurs walutowy	1	1.74 DM/\$	121 YEN/\$	0.61 £/\$

Źródło: [Dobija, 2003].

¹ Dane w tabeli dotyczą roku 1997 kiedy to istniała jeszcze marka niemiecka.

Powtarzając obliczenia wykonane przez M. Dobiję w tabeli 1 wykorzystano dane z 2005 roku dotyczące średnich płac godzinowych w różnych krajach oraz rzeczywistych kursów walutowych zanotowanych pomiędzy jednostkami pieniężnymi używanymi w badanych krajach. Dane dotyczące średnich płac, służące do przeprowadzenia obliczeń w poniższych tabelach są wartościami szacunkowymi. Trudno jest bowiem oszacować dokładnie średnią płacę w całej gospodarce. Powstaje na przykład problem z estymacją płacy w rolnictwie, czy też rybołówstwie. Przykładowo dla oszacowania płacy średniej w USA używa się kilkunastu źródeł wskazujących na wahanie się tej płacy w granicach \$16,5 [Mishel, Bernstein, Allegretto, 2006].

W tabeli 2 zestawiono wyniki przeprowadzonych obliczeń. Tabela zawiera estymację kursu walutowego na podstawie średniej płacy w kilku krajach oraz jego porównanie z średnim kursem rzeczywistym zanotowanym w roku 2005.

Tabela 2. Estymacja kursu walutowego na podstawie kosztów pracy w porównaniu z kursem średnim za rok 2005

	USA (\$)	UK (£)	Szwajcaria (CHF)	Japonia (¥)	Szwecja (SEK)	Polska (zł)	Ukraina (UAH)
Średnia płaca godzinowa	16,5	9,51	29,15	1792	109,3	19,5	59,09
Kurs walutowy estymowany	1	0,576	1,767	108,606	6,624	1,182	3,581
Średni kurs walutowy rzeczywisty	1	0,549	1,246	110,100	7,471	3,236	5,125

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych U.S. Department of Labour, Bureau of Labor Statistics, November 2006, International Average Salary Income Database; Płace średnie ukraińskie zostały oszacowane przez dr N. Ostapyuk z Żytomirskiego Państwowego Uniwersytetu Technologicznego.

Tabela 3. Estymacja kursu walutowego na podstawie kosztów pracy (dane za rok 2005)

	USA (\$)	Czechy (CZK)	Węgry (HUF)	Polska (zł)	Ukraina (UAH)
Średnia płaca godzinowa	16,5	136,76	1199,5	19,5	59,09
Kurs walutowy estymowany	1	8,288	72,697	1,182	3,581
Średni kurs walutowy rzeczywisty	1	23,960	199,600	3,236	5,125

Źródło: jak przy tabeli 2.

Wnioski z danych przedstawionych w tabeli 2 wskazują na związek pomiędzy zgodnością kursu walutowego estymowanego na podstawie kosztów pracy

z kursem rzeczywistym w krajach o zbliżonej produktywności pracy. W pozostałych przypadkach średnie płace nie przybliżają należycie kursu walutowego.

W tabeli 3 natomiast zestawiono średnie płace w USA ze średnimi płacami krajów rozwijających się, z produktywnością pracy zdecydowanie różniącą się od produktywności w USA.

Wyniki obliczeń zaprezentowanych w tabeli 3, zgodnie z przewidywaniami, nie są satysfakcjonujące. Kurs walutowy estymowany na podstawie iloczynu kosztów pracy wykazuje poważne odchylenia od rzeczywistości zanotowanego średniego kursu walutowego.

WIARYGODNOŚĆ TRANSLACJI WYNGAGRODZEŃ W ASPEKCIE SIŁY NABYWCZEJ PIENIĄDZA – ANALIZA PRZYPADKU

Obecnie, zwłaszcza w panującej sytuacji gospodarczej, wiele mówi się na temat właściwego przeliczania (translacji) wynagrodzeń. Częstokroć żądania płacowe opiera się na prostym przeliczeniu płacy pracownika wykonującego tę samą czynność za granicą przez kurs walutowy. Należy jednak zwrócić uwagę, że takie działanie nie dokonuje wiarygodnej translacji płac. Dowód można wyprowadzić dwojako: stosując model kapitału ludzkiego do wyliczenia godziwej płacy pracowników w dwóch systemach ekonomicznych oraz podjąć próbę przeliczenia płacy w aspekcie siły nabywczej tworząc przykładowy koszyk dóbr i usług, jaki pracownik może nabyć za wypłacone wynagrodzenie. Taka metodologia posłużyła do napisania niniejszego podrozdziału.

Stosownie do przeprowadzonych przez D. Dobiję rozważań, kapitał intelektualny może być przedstawiony w postaci sumy [Dobija D., 2003]:

$$H(T, w) = K + I(T, w) = K + E + D(T, w),$$

gdzie:

$H(T, w)$ – wartość kapitału ludzkiego,

K – fizyczny kapitał ludzki mierzony jako skapitalizowany koszt utrzymania,

$I(T, w)$ – wartość kapitału intelektualnego,

E – skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji,

$D(T, w)$ – kapitał z doświadczenia.

Do analizy przyjęto płacę pracownika naukowego (asystenta) z 3-letnim doświadczeniem w Polsce [Jędrzejczyk, 2011, s. 50]. Pracownik amerykański gromadził kapitał ponosząc koszty utrzymania przez 24 lata, w tym 5 lat wczesnego dzieciństwa, rok przedszkola, 6 lat szkoły podstawowej, 6 lat szkoły średniej, 2 lata college'u oraz 4 lata studiów magisterskich. Następnie otrzymał pracę nauczyciela akademickiego i pracownika naukowego w uniwersytecie i przez 3 lata

zdobywał doświadczenie. Parametr uczenia przyjęto na tym samym poziomie, co w przypadku polskiego odpowiednika. Założono następujące rozmiary miesięcznych kosztów (oszacowanie uzgodnione z amerykańskimi profesorami):

miesięczne koszty utrzymania $k =$ od 400 do 500 USD;

miesięczne koszty edukacji $e_1 =$ od 800 do 850 USD;

Czynnik przyrostu doświadczenia wyniósł jak poprzednio w przybliżeniu $Q(3) = 0,15$ lub 15%. Wyniki obliczeń zawiera trzecia kolumna tabeli 4.

Tabela 4. Estymacja płacy asystenta z 3-letnim stażem pracy w Polsce i w USA

	Polska (w zł)		USA (w \$)	
	Od	Do	Od	Do
Przedziały wartości				
Koszty utrzymania	500	600	400	500
Koszty edukacji	300	400	800	850
Czynnik doświadczenia	15%		15%	
Staż pracy (lata)	3		3	
Wartość kapitału ludzkiego (H)	453 772	546 330	423 141	522 162
Roczne koszty pracy ($H*8\%$)	36 301	43 706	33 851	41 773
Miesięczne koszty pracy	3 025	3 642	2 821	3 481

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych IPiSS o kosztach utrzymania w polskich rodzinach.

Ostatni wiersz tabeli 4 prezentuje wartość miesięcznych kosztów pracy w Polsce i USA oszacowaną na podstawie modelu kapitału ludzkiego. Przedziały płacowe wynikające z przyjętych kosztów utrzymania i edukacji w czteroosobowej rodzinie w Polsce i USA są bardzo zbliżone. Dolna granica przedziału płacowego wynosi w Polsce 3025 zł, a w USA \$ 2821, natomiast górna granica odpowiednio 3642 zł i \$ 3481. W przypadku zastosowania kursu walutowego do przeliczenia miesięcznych kosztów pracy w USA na polskie miesięczne koszty pracy, otrzymalibyśmy wartości 7895,7 zł jako kwotę dolnego przedziału płacowego, natomiast wartość górnej granicy przedziału wyniosłaby 9743 zł². Jak widać zastosowanie kursu walutowego do przeliczenia miesięcznych kosztów pracy prowadzi do błędnych i bardzo niepokojących danych. Powszechnie słyszy się bowiem opinie o za niskich wynagrodzeniach w Polsce często powodujące frustracje w określonych grupach zawodowych. Strajki lekarzy, pielęgniarek czy innych grup wynikają między innymi z próby zastosowania kursu walutowego do oszacowania godziwej płacy w Polsce. Tak wyciągnięte wnioski nie są wiarygodne, gdyż nie uwzględniają parytetu produktywności pracy.

Drugim zaplanowanym badaniem empirycznym jest badanie relacji wynagrodzenia pracownika danej gospodarki do przykładowego koszyka dóbr i usług, które pracownik może nabyć. Innymi słowy – relacja wartości identycznych ko-

² Kurs walutowy równy 2,7989 zł/\$ z dnia 29.06.2007 r.

szyków dóbr i usług w dwóch krajach może posłużyć za medium konwersji wynagrodzeń. Do badania wykorzystano płace lekarzy w Polsce i Wielkiej Brytanii. Płace lekarzy zgromadzono w kilku różnych grupach zależących głównie od doświadczenia i pozycji zawodowej lekarzy. Dane zgromadzono w tabeli 5.

W pierwszej grupie znajdują się płace lekarzy zaraz po studiach, w kolejnych zgromadzono wynagrodzenia w trakcie odbywania szkolenia specjalizacyjnego, a w ostatniej po zdaniu egzaminu specjalizacyjnego. Na pierwszy rzut oka można zauważyć, że płace w złotych i funtach nie różnią się znacząco. Co więcej zastosowanie bezpośrednie kursu walutowego do translacji wynagrodzeń również nie przyniesie użytecznego efektu. A zatem pomnożenie płacy angielskiego lekarza przez kurs walutowy nie może stanowić podstaw do negocjacji płacowych polskich lekarzy.

Tabela 5. Miesięczne wynagrodzenie lekarzy. Dane z 2010 roku

Stanowisko	Polska (w zł)		Wielka Brytania (w £)	
Lekarz zaraz po studiach	2000	3200	2000	2400
Lekarz 2 lata po studiach	2440	4500	2200	2500
Lekarz 4 lata po studiach	2920	5000	3500	4000
Lekarz 6 lata po studiach	3000	5800	5500	6000
Lekarz specjalista	3500	8800	7 000	

Źródło: płace polskich lekarzy pochodzą z serwisu <http://gazetapraca.pl> i zostały potwierdzone przez krakowskich lekarzy. Angielskie płace zostały zgromadzone przez lek. Annę Jędrzejczyk na podstawie przeprowadzonego wywiadu wśród pracowników służby zdrowia.

Dlatego też warto zbudować przykładowy koszyk dóbr i usług podstawowych, aby zbadać relację pomiędzy siłą nabywczą polskiego i angielskiego wynagrodzenia. W tabeli 6 zaprezentowano wybrany koszyk dóbr, który może posłużyć do tego celu. Na podstawie koszyka składającego się nawet z jednego produktu można podjąć próbę estymacji kursu walutowego opartego na PPS (*Purchasing Power Standard* – standardzie siły nabywczej), co zostało zaprezentowane w ostatniej kolumnie tabeli 6.

Ostatni wiersz tabeli jest estymatorem kursu walutowego opartym na całym koszyku, który został wybrany do zbadania siły nabywczej wynagrodzeń. Zaobserwowano wartość jednostki PPS na poziomie 3,90 zł/£. Średnia wartość kursu walutowego w dniu badania wynosiła 4,5471 zł/£. Zatem przytoczony w tabeli 5 oraz 6 eksperyment badawczy również potwierdza tezę, iż kurs walutowy nie może być wykorzystany bezpośrednio do translacji wynagrodzeń oraz cen dóbr i usług w przypadku krajów o zróżnicowanej produktywności pracy. Co więcej – rzeczywiście wynagrodzenie polskiego lekarza nie dorównuje siłą nabywczą płacy angielskiego odpowiednika, co wynika z jeszcze za niskiego wynagradzania lekarzy, szczególnie młodych i w trakcie szkolenia specjalizacyjnego.

Tabela 6. Estymacja kursu walutowego poprzez koszyk dóbr i usług

	Cena w Polsce	Cena w Wielkiej Brytanii	Estymowany kurs walutowy
Mydło Dove 100 g	2,99 zł	£0,54	5,54
Ketchup Heinz 570 g	5,19 zł	£1,47	3,53
Salata zielona	2,99 zł	£1,00	2,99
Pomidory 1 kg	3,99 zł	£1,58	2,53
Nescafé Gold 200 g	26,99 zł	£5,89	4,58
Ryż 1 kg	4,49 zł	£1,20	3,74
Chleb 800 g	4,99 zł	£1,00	4,99
Masło 250 g	2,85 zł	£0,58	4,91
Head & Shoulders 500 ml	16,99 zł	£3,00	5,66
Aquafresh Mint 100 ml	7,99 zł	£2,00	4,00
Pepsi 2 l	4,89 zł	£1,36	3,60
Woda mineralna 6x1,5 l	10,14 zł	£3,00	3,38
Piwo Carlsberg 1 l	6,50 zł	£3,04	2,14
Sok pomarańczowy Tesco 1 l	2,59 zł	£0,90	2,88
SUMA	103,58 zł	£26,56	3,90

Źródło: obliczenia własne. Ceny londyńskie z dnia 30.03.2011, „Tesco”. Ceny krakowskie: „Tesco” z dnia 30.03.2011.

PODSUMOWANIE

Kurs walutowy stanowi relację między jednostkami pieniężnymi. Jednostkę pieniężną utożsamiać należy z jednostką pracy. Zatem głównym czynnikiem determinującym zmienność kursu walutowego w czasie jest produktywność pracy rozumiana jako relacja PKB do kosztów pracy. Tak więc praktyka stosowania kursu walutowego do przeliczania wynagrodzeń nie ma teoretycznego ani praktycznego uzasadnienia. To samo dotyczy się translacji cen dóbr i usług, czy PKB przy bezpośrednim użyciu kursu walutowego. Użycie kursu walutowego do translacji może być właściwe jedynie w przypadku krajów o zachowanym parytecie produktywności pracy (zbliżonej produktywności pracy). Translacja wielkości ekonomicznych przy bezpośrednim użyciu kursu walutowego staje się bardziej bezużyteczna w okresie kryzysu, czyli w warunkach fluktuacji kursów walutowych ze względu na niestabilną sytuację gospodarczą, dodrukowywanie pieniędzy przez banki centralne największych światowych gospodarek, czy też wprowadzanie sztywnych kursów walutowych, na przykład franka szwajcarskiego do euro.

LITERATURA

Dobja D., 2003, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.

- Dobija M., 2003, *Dlaczego złoty się umocnił?* „Master of Business Administration”, nr 1.
- Dobija M. (red.), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, UEK, Kraków.
- Grabowski Z., 2001, *W związku z teoria wartości pieniądza i parytetem produktywności pracy*, „Master of Business Administration”, nr 2(49).
- Jędrzejczyk M., 2009, *Konwersja wartości w skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych międzynarodowych grup kapitałowych*, PTE, Kraków.
- Jędrzejczyk M., 2011, *Estymacja wartości godziwej. Podejście symulacyjne*, PWE, Warszawa.
- Lawrence M., Bernstein J., Allegretto S., 2006, *The State of Working America 2006/2007*, Cornell University Press.

Streszczenie

Kurs walutowy jest obecnie używany w praktyce translacji dób i usług, aktywów, wynagrodzeń, czy PKB *per capita*. Jak wskazują ostatnie badania bezpośrednie zastosowanie kursu walutowego do konwersji tych wielkości ekonomicznych jest niewłaściwe i brak jest teorii umożliwiającej takie stosowanie kursu walutowego. W artykule zaprezentowano przede wszystkim problematykę translacji wynagrodzeń w przypadku krajów o zróżnicowanej produktywności pracy w przypadku pracownika naukowego oraz lekarza zatrudnionego w Polsce w porównaniu do amerykańskiego naukowca oraz angielskiego lekarza. Badania potwierdziły tezę, że bezpośrednie zastosowanie kursu walutowego do konwersji płac nie przynosi użytecznych informacji dla odbiorcy informacji.

Wage Productivity Parity and Translation of Salaries – Empirical Study

Summary

Exchange rate as the medium of translation is commonly used in economics, finance and accounting. As recent studies shows the direct implication of the exchange rate to conversion of goods' prices, assets, GNP, GNP per capita or wages is inappropriate. The paper presents two different studies in case of Poland and the us and between Poland and the UK. The first study compares salaries of scientists in polish and American universities, the second wages of doctors in different stages of education in Poland and the UK. This has been compared to average prices of chosen goods' basket to study purchasing power of remuneration in healthcare sector in Poland and UK.