

dr Wojciech Koziół

Katedra Rachunkowości
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

System emerytalny zgodny z modelem kapitału ludzkiego

WSTĘP

Artykuł stanowi kontynuację prac badawczych skoncentrowanych wokół alternatywnego modelu kapitału ludzkiego, naukowego programu badawczego zainicjowanego przez M. Dobiję. Prowadzone badania nad naturą kapitału oraz identyfikacja fundamentalnych zasad ekonomicznych pozwalają na stwierdzenie, że zachowanie wartości kapitału ludzkiego jest warunkiem zrównoważonego wzrostu oraz długookresowej równowagi ekonomicznej i społecznej. Zdefiniowanie kapitału ludzkiego jako mierzalnej zdolności człowieka do wykonywania pracy pozwala na formułowanie precyzyjnych wniosków oraz zaleceń. W ujęciu zarówno mikro-, jak i makroekonomicznym pożądanym jest wzrost tej zdolności lub co najmniej utrzymywanie jej na poziomie nie pogorszonym.

Celem artykułu jest analiza procesu reprodukcji kapitału ludzkiego w obrębie modelowej rodziny. Prosta refleksja wskazuje bowiem, że w typowej sytuacji, kapitał ludzki powstaje w obrębie gospodarstwa domowego. Celem częściowym jest analiza warunków brzegowych pełnego odtworzenia indywidualnego kapitału ludzkiego.

KAPITAŁ LUDZKI I ZASADY JEGO OPLACENIA – ZARYS PROBLEMATYKI

Badania nad kapitałem ludzkim stanowią jeden z najczęściej podejmowanych problemów badawczych w ramach nauk ekonomicznych w ostatnich dziesięcioleciach. Dominującym nurtem badawczym jest program badań zainicjowany przez T. Shultza i G.S. Beckera, prowadzony pod hasłem inwestowania w ludzi [Blaug, 1995, s. 303]. Program ten pozwolił na zbadanie licznych problemów ekonomicznych, takich jak ekonomika edukacji czy ekonomika rodziny. Należy jednak podkreślić, że w odróżnieniu od prezentowanego w tym artykule alternatywnego podejścia badawczego, w tradycyjnym nurcie badawczym niewiele miejsca poświęcono na wyjaśnienie pojęcia „kapitału”. Kapitał ujmowany był nieco enigmatycznie, jako coś niewątpliwie dobrego i wartościowego.

Uproszczenie to przesądziło o dużej płodności tradycyjnego programu badawczego, pozwalając na analizę licznych problemów ekonomicznych. Jednakże kompleksowe zbadanie węzłowych kwestii ekonomicznych, takich jak triada kapitał – praca – pieniądze wymaga naukowego opracowania teorii kapitału, poprzedzonego identyfikacją jego natury.

Punktem wyjścia do sformułowania właściwej teorii kapitału jest stwierdzenie, że kapitał jest abstrakcyjny, zagregowany i homogeniczny (jednorodny) w odróżnieniu od konkretnych i heterogenicznych aktywów [Ijiri, 1995]. Podział ten znajduje swój wyraz w znanej od pięciu wieków rachunkowej zasadzie dualizmu, czyli podwójnym ujęciu zasobów (aktywów) i kapitału. Kapitał definiowany jako zdolność do wykonywania pracy, ucieleśnia się w zasobach. Natomiast poziom koncentracji kapitału w obiekcie decyduje o jego wartości.

Kapitał jest kategorią dynamiczną, której zrozumienie wymaga przedstawienia sił oddziałujących na zmiany jego wartości, przede wszystkim włączenia do analiz czynnika czasu. Dynamiczny model zmian kapitału przedstawia formuła [Dobija (red.), 2011, s. 29]:

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

gdzie: oznaczenia jak w tekście poniżej.

Kapitał podlega trzem kluczowym oddziaływaniom środowiska: naturalny rozływ kapitału na skutek spontanicznej dyfuzji (s), oddziaływanie osłabiające oddziaływanie sił destrukcyjnych w efekcie pracy i zarządzania (m) oraz 8-procentowa stała ekonomiczna oznaczająca naturalny potencjał do wzrostu (p). Oddziaływania te sprawiają, że początkowa wartość kapitału (C_0) może wzrastać lub podlegać rozplywowi. Kolejną ważną implikacją wynikającą z opisanego modelu kapitału jest fakt, że kapitał nie powstaje z niczego, ma swoje źródło reprezentowane przez kapitał początkowy (C_0).

Zdolność aktywów do wykonywania pracy jest warunkiem koniecznym dla ich istnienia. Zachowanie wartości wymaga podjęcia działań zmierzających do przewyciężenia sił destrukcyjnych, oznaczonych jako (s) w powyższym wzorze. Uwaga ta odnosi się w szczególności do kapitału ludzkiego, czyli kapitału ucieleśnionego w zasobach ludzkich. Kapitał ludzki podlega naturalnemu rozproszeniu, fakt ten stanowi podstawę teorii godziwego wynagradzania. Badania pokazały, że godziwa płaca stała musi równoważyć rozpraszanie kapitału ludzkiego, czyli kształtować się na poziomie 8% wartości kapitału ludzkiego. Fakt ten pomimo licznych badań nie stwarza podstaw do odrzucenia tej hipotezy. Teoria płacy godziwej jest jednym z punktów, w którym alternatywny program badania kapitału ludzkiego różni się od programu zainicjowanego przez T. Shultza i G. Beckera.

Źródłem kapitału ludzkiego są skapitalizowane nakłady niezbędne do wytworzenia ekonomicznego potencjału do wykonywania pracy, jakim jest jed-

nostka ludzka. Będą to przede wszystkim koszty profesjonalnej edukacji zawodowej, które są powiększone o koszty utrzymania. Poniesienie kosztów utrzymania jest nieodzowne do przygotowania fizycznego nośnika kapitału ludzkiego, jakim jest ciało człowieka. Nakłady ponoszone są w czasie (t) niezbędnym do przygotowania człowieka do wykonywania danego zawodu, czyli od urodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Skoro organizm ludzki został właściwie wykształcony a młody człowiek ukończył terminowo zaplanowaną ścieżkę edukacyjną, oznacza, że dyfuzja kapitału (s) została skompensowana m.in. dzięki staraniom rodziców (parametr m). Zatem otrzymujemy formułę kapitału należącego do pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t) [Dobija (red.), 2011, s. 51–52]:

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

Rozwinięcie przedstawionego modelu kapitału ludzkiego pozwala na ujęcie kapitału ludzkiego jako sumy kwot reprezentujących skapitalizowane wydatki na utrzymanie (K) i wykształcenie (E). Nakłady te są źródłem zdolności do wykonywania określonej pracy, które doskonała się wraz ze stażem pracy. Uzupełniające wzory przedstawiają proces konstytuowania się kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania K oraz z wykształcenia E:

$$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$$

Przy rocznej kapitalizacji nakładów, poszczególne składniki kapitału ludzkiego można przedstawić za pomocą poniższych wzorów:

$$K = k \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

$$E = e \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

gdzie: k – miesięczne koszty utrzymania, e – miesięczne koszty edukacji, pozostałe oznaczenia jak wyżej.

Nabywanie doświadczenia w procesie pracy można zilustrować na gruncie koncepcji krzywej uczenia. Zakłada ona malejący przyrost zdolności do pracy wraz z kolejnym cyklem zawodowym (powtórzeniem). Można zatem przyjąć, że pracownik wykona tę samą pracę w następnym roku o (w) procent łatwiej, jednak ów przyrost zdolności do pracy będzie każdego roku mniejszy. Dostosowanie koncepcji krzywej uczenia do potrzeb modelu kapitału ludzkiego pozwala na oszacowanie przyrostu kapitału ludzkiego w trakcie pracy skutkującej nabywaniem doświadczenia. Ta dodatkowa wartość kapitału ludzkiego podlega wycenieniu i włączeniu do struktury kapitału ludzkiego jako kapitału z doświadczenia. Czynniki doświadczenia ($Q(T)$) wyraża się funkcją lat:

$$Q(T) = 1 - T \frac{\ln(1-w)}{\ln 2}$$

gdzie: w = współczynnik uczenia, T = lata pracy zawodowej, $T > 1$

ROLA RODZINY W KSZTAŁTOWANIU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Podstawowym przedmiotem badań nauki ekonomii jest identyfikacja zasad rządzących podziałem i pomnażaniem bogactwa narodowego. Oznacza to, że każda koncepcja wnosząca istotny wkład do opisu tych kwestii ekonomicznych zasługuje na uwagę i dalszy rozwój. Model pomiaru kapitału ludzkiego jest niewątpliwie jedną z tych koncepcji. W świetle modelu, kapitał ludzki to zdolność człowieka do wykonywania pracy. Model ten w szczególności przedstawia sposób powstawania kapitału ludzkiego, a także zasady jego opłacania. Pozwala zatem na lepsze uchwycenie relacji między powstawaniem wartości w gospodarce a jej podziałem.

Jeden z prekursorów koncepcji kapitału ludzkiego, T. Shultz zaobserwował, że poziom rozwoju kraju i jego dalsza dynamika zależą od kapitału ludzkiego mieszkańców [D. Dobija, 2003, s. 150–151]. I trudno nie zgodzić się z tym, że wiedza, doświadczenie oraz odpowiednia kondycja fizyczna ludzi stanowią kluczowy czynnik produktywności. Wartość kapitału ludzkiego zależy od aktualnego zasobu oraz możliwości jego dalszej reprodukcji i rozwoju. Potrzebne jest zatem stworzenie w kraju warunków, które pozwolą na właściwy rozwój wymienionych desygnatów kapitału ludzkiego. Jednym z warunków koniecznych utrzymania poziomu kapitału ludzkiego jest zapewnienie płacy godziwej.

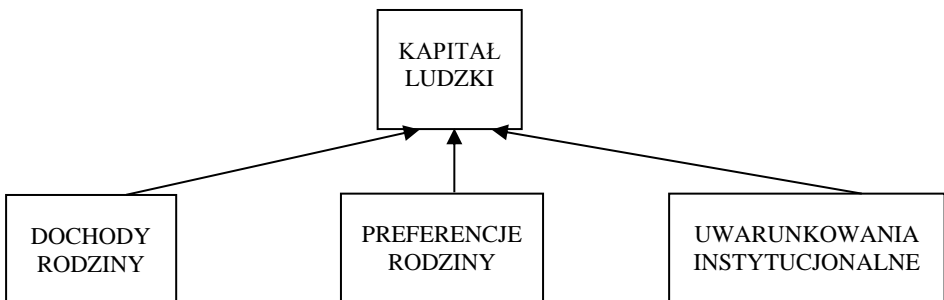
Przedstawiony w pierwszej części artykułu model kapitału ludzkiego odnosi się do indywidualnej jednostki ludzkiej, jednak jego wzrost i kwestia opłacenia stanowi jeden z kluczowych procesów ekonomicznych przebiegających w ramach rodziny. W niniejszej pracy rodzina definiowana jest jako szczególnego rodzaju gospodarstwo domowe. Gospodarstwo domowe można definiować jako mikrojednostkę gospodarującą, opartą zwykle na więzach rodzinnych, która wytwarza dochód, dokonuje jego podziału na różne cele, produkuje dobra, świadczy usługi i gromadzi zapasy [Pałaszewska-Reindl, 1986, s. 34]. Przytoczona definicja gospodarstwa domowego jak i wiele innych dopuszcza możliwość występowania innych, pozarodzinnych więzów występujących w gospodarstwie domowym. Zatem nie każde gospodarstwo domowe może stawiać sobie za cel tworzenie kapitału ludzkiego, wobec czego nie każde wymaga ochrony instytucjonalnej ze strony państwa.

W pierwszej części opracowania wykazano, że upływ czasu powoduje deprecjację wartości kapitału ludzkiego każdego człowieka. Zadaniem gospodarstwa domowego jest odtworzenie kapitału ludzkiego w krótkim i długim okresie.

Odtworzenie kapitału w krótkim okresie oznacza uzupełnienie sił witalnych utraconych w czasie pracy (np. odpoczynek, posiłki itp.). Natomiast odtworzenie kapitału w długim okresie to przygotowanie następców (dzieci) do pracy i życia w społeczeństwie. Postęp ekonomiczny wymaga, aby rozwiązania systemowe umożliwiały przygotowanie następnych pokoleń do wykonywania pracy na poziomie nie niższym niż ten, którym dysponowali poprzednicy. Z punktu widzenia dynamiki kapitału ludzkiego oznacza to zachowanie wartości kapitału ludzkiego w kontekście wymiany międzypokoleniowej. Osiągnięcie tego celu jest możliwe przez podjęcie przez członków gospodarstwa domowego odpowiednich działań. Jest to w szczególności nawiązywanie ekonomicznych relacji z innymi podmiotami, które składają się na jego otoczenie rynkowe i instytucjonalne.

Realizując cel artykułu nawiązano do nowej ekonomii domu, kierunku naukowego w zakresie badania gospodarstwa domowego. Kierunek ten został zapoczątkowany w latach 60. przez G. Beckera, jako rozwinięcie jego własnej i zarazem pionierskiej koncepcji kapitału ludzkiego. Ogólnie mówiąc, koncepcja ta zakłada, że wszystkie decyzje rodziny są wynikiem świadomej analizy możliwych zachowań. Rodzina stanowi swego rodzaju jednostkę produkcyjną, maksymalizującą funkcję produkcji, której nakłady mają charakter głównie rzeczowo-finansowy (głównie dobra rynkowe), ale istnieją także pozarynkowe argumenty jak czas, wiedza czy postawy i przekonania (w tym gusty) członków rodziny. Natomiast produktem jest kapitał ludzki [Blaug, 1995, s. 147]. Koncepcja ta jednak nie oferuje jednoznacznej metody pomiaru kapitału ludzkiego, a zamiast tego dalece wychodzi poza ramy tradycyjnie pojmowanej mikroekonomii zahaczając o problemy typowe dla nauk socjologicznych i psychologicznych, a nawet antropologii społecznej.

Przyjmując za punkt wyjścia koncepcję G. Beckera funkcji produkcji rodziny, dynamikę kształtowania kapitału ludzkiego można przedstawić w następujący sposób:



Rysunek 1. Czynniki kształtujące kapitał ludzki w rodzinie

Źródło: opracowanie własne.

Jak wspomniano, odtworzenie kapitału ludzkiego w długim i krótkim okresie wymaga odpowiedniego strumienia dochodów. Dochody te powinny wystarczyć na skompensowanie sił rozpraszających, a zatem wynikać z 8-procentowej stałej ekonomicznej. Oczywiście otrzymanie godziwego wynagrodzenia nie gwarantuje pełnego odtworzenia kapitału ludzkiego. Rodziny mogą prezentować różne preferencje w zakresie wykorzystania dochodu jakim dysponują. Dochód może zostać zagospodarowany racjonalnie bądź wydany w sposób niewłaściwy. Kolejną kwestią mającą wpływ na możliwości rodziny do odtworzenia kapitału są uwarunkowania instytucjonalne. Nadmierne obciążenia wynagrodzeń zarówno podatkami jak i innymi obowiązkowymi świadczeniami, przy jednoczesnym braku innych świadczeń ze strony państwa, utrudnia finansowanie reprodukcji kapitału ludzkiego. Kwestia godziwego opłacenia pracy (pierwszy z czynników) została omówiona w następnej części pracy. Drugi czynnik, czyli preferencje rodziny wykraczają poza przedmiot nauk ekonomicznych. Natomiast celem artykułu jest podanie zarysu systemu emerytalnego, który stanowi jeden z najistotniejszych czynników otoczenia instytucjonalnego, mającego bezpośredni wpływ na reprodukcję kapitału ludzkiego w rodzinie. W kolejnej części artykułu podano dwa przykłady ilustrujące model powstawania kapitału ludzkiego w rodzinie.

PODSTAWY RÓWNOWAGI EKONOMICZNEJ W ŚWIETLE MODELU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Stosunek pracy stanowi jeden z najważniejszych elementów współpracy gospodarstwa domowego z otoczeniem. Na gruncie kapitału ludzkiego praca definiowana jest jako transfer kapitału ludzkiego do obiektu pracy. Rodzina za udostępnienie kapitału ludzkiego jako czynnika produkcji otrzymuje wynagrodzenie ($W = p \cdot H(T)$), którego wysokość na efektywnym rynku wynika z wartości posiadanego kapitału ludzkiego ($H(T)$) oraz poziomu opłacenia pracy. Stopień opłacenia pracy wynika z rozmiaru 8-procentowej stałej ekonomicznej, co zostało wyjaśnione w poprzedniej części rozdziału. Otrzymane wynagrodzenie gospodarstwo domowe przeznacza przede wszystkim na pokrycie kosztów odtworzenia kapitału ludzkiego, zarówno w długim jak i krótkim okresie. Wielkość strumienia płac nie jest zatem obojętna z punktu widzenia długookresowej dynamiki kapitału ludzkiego gospodarstwa domowego. Utrzymanie jego wartości wymaga dochodu w kwocie pozwalającej na skompensowanie kosztów ryzyka czyli rozproszenia wartości kapitału na skutek upływu czasu. Realizacja tego celu wymaga od państwa podjęcia aktywnej polityki, ograniczającej skutki niedoskonałości rynku pracy. W szczególności dotyczy to szeroko rozumianego systemu płac minimalnych oraz odpowiedzialnej polityki podatkowej i socjalnej motywującej do przedsiębiorczych zachowań [M. Dobija (red.), 2011, s. 118–127].

Wielkość strumienia wydatków nie jest zatem obojętna z punktu widzenia kształtowania kapitału ludzkiego gospodarstwa domowego. Utrzymanie wartości kapitału ludzkiego gospodarstwa domowego nie jest możliwe bez strumienia dochodu w kwocie, która jest w stanie skompensować koszty ryzyka (utrata wartości na skutek upływu czasu). Jak wcześniej wykazano, zachowanie kapitału ludzkiego wymaga jego opłacenia na poziomie 8-procentowej stałej ekonomicznej. Obniżenie poziomu opłacenia pracy poniżej 8% powoduje częściowe rozproszenie kapitału ludzkiego. W praktyce może objawiać się kłopotami rodziny w zapewnieniu dzieciom takiego poziomu przygotowania zawodowego, jaki posiadają rodzice. Podobne skutki rodzi utrata pracy przez członka gospodarstwa domowego, która wiąże się z zupełną utratą dochodu. W ślad za tym pojawia się całkowita niemożność skompensowania rozpraszającego się kapitału ludzkiego.

W świetle tej uwagi, wydatki gospodarstw domowych mają charakter inwestycyjny. Nie jest to nowy punkt widzenia, G. Myrdal, jeden z przedstawicieli tzw. szkoły szwedzkiej, uważał podział wydatków na konsumpcyjne i inwestycyjne jako szkodliwy. Powstały w ten sposób niekorzystny podział dochodu uzasadniany jest koniecznością akumulacji kapitału, jako warunku szybszego rozwoju. Argumentował, że wydatki gospodarstw domowych na utrzymanie i edukację stanowią inwestycję w kapitał ludzki, choć przez ekonomistów traktowane są jako wydatki konsumpcyjne [Przybyła, 2001, s. 287–290].

Drugim rodzajem interakcji kapitałowych, w jakie wchodzi gospodarstwo domowe, są relacje z państwem, które najczęściej uwarunkowane są przepisami prawa. Przepisy te nakładają na gospodarstwo domowe szereg podatków zarówno tych o charakterze pośrednim jak i bezpośrednim. Z punktu widzenia analizy kapitałowej gospodarstw domowych, podatki obniżają możliwość reprodukcji kapitału. Jednakże podatki stanowią źródło finansowania produktu publicznego (np. bezpieczeństwo czy tworzenie instytucji państwowych) oraz transferów do gospodarstw domowych.

Przedstawiony w dalszej części przykład ilustruje zachowanie wartości kapitału ludzkiego w kontekście wymiany międzypokoleniowej. Jest to równocześnie model pozostający w zgodzie z naturą kapitału. Analizie poddano sytuację rodziny czteroosobowej (2+2), której małżonkowie dysponują jedynie podstawowym składnikiem kapitału ludzkiego, czyli kapitałem z kosztów utrzymania ($H(T) = K$). Należą zatem do grupy zarabiającej płacę minimalną. Wartość kapitału ludzkiego każdego z małżonków obliczono wykorzystując minimum socjalne na osobę w rodzinie czteroosobowej, które według IPiSS na koniec 2011 roku wynosiło 812 zł. Następnie ustalono wartość adekwatnego wynagrodzenia:

- wartość kapitału ludzkiego osoby dorosłej (H(T)): 365 tys. zł;
- roczna płaca stała (8% H(T)): 29 193 zł;
- płaca miesięczna: 2433 zł (4866 zł dwie osoby).

Zakładając, że rodzina jest zobowiązana do poniesienia kosztów opieki zdrowotnej oraz zabezpieczenia emerytalnego, przyjęto następujące rozwiązanie:

- ubezpieczenie zdrowotne i chorobowe 15% wynagrodzenia (730 zł),
- wpłata na fundusz emerytalny 15% wynagrodzenia (730 zł),
- dochód w dyspozycji rodziny: 4866 zł – 2 x 730 = **3406 zł**.

Jak można zauważyć, pozostały po opłaceniu świadczeń dochód rodziny wynosi 3406 zł, czyli 851 zł na osobę. Kwota ta nieznacznie przekracza rozmiar minimum socjalnego, zatem pozwala modelowej rodzinie na godne życie oraz przygotowanie dzieci do wykonywania pracy na poziomie nie pogorszonym w stosunku do rodziców.

Regularne wpłaty na fundusz emerytalny w ciągu 40 lat umożliwiają zaoszczędzenie kwoty pozwalającej na przejście w wieku 65 lat na emeryturę, której wysokość będzie równa otrzymywanemu wynagrodzeniu. Przy założeniu stopy procentowej do kapitalizacji składek na poziomie 3% uzyskujemy wartość zgromadzonego kapitału na funduszu emerytalnym:

$$KE = 12 \cdot 730 \cdot \frac{(1+r)^t}{r} = 8760 \cdot \frac{(1+0,03)^{40}}{0,03} = 660424\text{zł}$$

gdzie: KE – kapitał zgromadzony na funduszu emerytalnym, r – oprocentowanie rachunku emerytalnego, t – okres składkowy.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Polsce średni okres życia na emeryturze wynosi około 14 lat. Aby zatem zapewnić świadczenia emerytalne na poziomie otrzymywanego wynagrodzenia, wymagana jest następująca kwota kapitału:

$$KW = W \frac{(1+r)^n - 1}{r} \cdot \frac{1}{(1+r)^n} = 4866 \frac{(1+0,03)^{14} - 1}{0,03} \cdot \frac{1}{(1+0,03)^{14}} = 659600 \text{ zł}$$

gdzie: KW – kapitał wymagany na pokrycie wypłat W w okresie n – 14 lat.

Podobne obliczenia można przeprowadzić dla osoby posiadającej wyższe wykształcenie. Do obliczeń przyjęto założenia finansowe jak w analizie przypadku osoby najgorzej sytuowanej. Dodatkowo przyjęto, że studia trwają pięć lat generując miesięczny koszt na poziomie 400 zł. W tabeli 1 podano obliczenia dla osoby nieposiadającej stażu pracy, osoby po pięciu i dziesięciu latach pracy. Po dziesięciu latach pracy przyrost kapitału ludzkiego z tytułu dodatkowego doświadczenia zawodowego traci na znaczeniu. Kolejne dziesięć lat pracy powoduje około 5% wzrost wartości kapitału ludzkiego.

Tabela 1. Wynagrodzenie godziwe oraz obciążenia emerytalne i zdrowotne osoby posiadającej wyższe wykształcenie

Staż pracy	Brak	5 lat	10 lat
Kapitał ludzki	678 715	826 006	879 148
Kapitał z kosztów utrzymania	650 556	650 556	650 556
Kapitał z edukacji	28 160	28 160	28 160
Kapitał z doświadczenia	0	147 290	200 433
Wynagrodzenie roczne	54 297	66 080	70 332
Miesięczne wynagrodzenie	4 525	5 507	5 861
Ubezpieczenie zdrowotne	679	826	879
Składka emerytalna	679	826	879
Płaca netto	3 167	3 855	4 103
Płaca netto – 2 osoby pracujące	6 334	7 709	8 205
Koszty utrzymania/osoba	812 zł	812 zł	812 zł
Koszty utrzymania rodzina 4 os.	3 248 zł	3 248 zł	3 248 zł

Źródło: opracowanie własne.

Obliczenia pokazują, że zapewnienie wynagrodzenia wynikającego z rozmiaru 8-procentowej stałej ekonomicznej umożliwia zachowanie wartości kapitału ludzkiego w długim okresie. W takim wypadku możliwe jest właściwe przygotowanie następców do wykonywania pracy, jak również życie na poziomie umożliwiającym zachowanie wartości kapitału ludzkiego rodziny, również po zakończeniu aktywności zawodowej.

Model ten zakłada nie tylko zachowanie wartości kapitału ludzkiego, ale dopuszcza również możliwość wzrostu jego wartości. Można bowiem dostrzec okresy, kiedy rozporządzalny dochód na osobę przekracza wartość minimum socjalnego. Rozsądne wykorzystanie tej nadwyżki może przyczynić się do dodatkowego przyrostu kapitału ludzkiego rodziny, np. poprzez pomoc finansową rodziców udzielaną pełnoletnim dzieciom. Może to przyczynić się do wykształcenia się u dzieci lub wnuków kapitału intelektualnego w postaci kapitału z wykształcenia (E).

Płaca godziwa to warunek najważniejszy, ale nie jedyny zachowania wartości kapitału ludzkiego. Opisany przykład potwierdza, że konieczne są również odpowiednie rozwiązania instytucjonalne. W szczególności dobry system opieki zdrowotnej, który motywuje do troski o własne zdrowie oraz bezpieczny i efektywny system emerytalny. Ponadto wymagana jest odpowiednia reforma podatku dochodowego od osób fizycznych.

Warto również dodać, że wartość kapitału ludzkiego w długim okresie może zależeć od postawy członków rodziny wobec życia i przedsiębiorczości. W efekcie twórczego i rozsądnego działania członków rodziny wartość kapitału ludzkiego może dodatkowo wzrosnąć. Przykładem takiego postępowania jest wykorzystywanie czasu wolnego na doskonalenie kwalifikacji czy utrzymywanie kondycji zdrowotnej. Postawy mogą być też negatywne, przykładowo do obniżenia wartości kapitału ludzkiego może prowadzić niefrasobliwość polegająca na braku troski

o zdrowie lub wykorzystywanie dochodu ze szkodą dla rodziny, np. nadużywanie alkoholu. Jak można zauważyć, rola postaw jest niezwykle istotna, daje bowiem gospodarstwom domowym dodatkową możliwość zwiększenia szansy na zachowanie kapitału ludzkiego lub nawet osiągnięcie wzrostu jego wartości.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona analiza czynników wpływających na proces odtworzenia kapitału ludzkiego pozwala na podanie krytycznych momentów zagrażających ciągłości tego procesu. Ponadto stanowi podstawę systemu oceny funkcjonujących lub postulowanych rozwiązań ekonomicznych i społecznych poprzez podanie ich oddziaływania na dynamikę kapitału ludzkiego. W konsekwencji pozwala na podanie kierunków usprawnień. Jednym z kluczowych obszarów należących do otoczenia instytucjonalnego gospodarstwa domowego jest system emerytalny. Właściwie zaprojektowany pozwala na zabezpieczenie emerytalne rodziny nie naruszając jej równowagi finansowej. Analiza pokazuje konieczność istnienia właściwie określonej płacy godziwej, adekwatnej do wartości kapitału ludzkiego, którego zachowanie stanowi podstawę zrównoważonego wzrostu.

LITERATURA

- Blaug M., 1995, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa.
- Ijiri Y., 1995, *Segment Statements and Informativeness Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*, „Accounting Horizons”, Vol. 9, No 3.
- Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, 2011, red. M. Dobija, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Pałaszewska-Reindl T., Michna W., 1986, *Gospodarstwo domowe-ekonomiczna i organizacyjna baza rodziny polskiej* [w:] *Polskie gospodarstwo domowe: życie codzienne w kryzysie*, red. T. Pałaszewska-Reindl, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa.
- Dobija D., 2003, *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa.
- Przybyła H., 2001, *Sposób ujęcia ekonomii politycznej i gospodarki w szkole szwedzkiej* [w:] *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej – teorie ekonomiczne a polityka gospodarcza państw*, red. U. Zagóra-Jonszta, Wyd. Uczelniane AE w Katowicach.

Streszczenie

Artykuł napisany został w oparciu o oryginalne podejście do problematyki kapitału ludzkiego, które uwzględniła abstrakcyjną naturę kapitału oraz istnienie stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu. W pierwszej części opracowania omówiono najważniejsze założenia

alternatywnego modelu kapitału ludzkiego. Następnie podano zasady kształtowania adekwatnych wynagrodzeń za pracę. Szczególnie wiele miejsca poświęcono teorii płacy stałej, uwzględniającej dynamiczną naturę kapitału. Centralną część pracy stanowi podanie projektu systemu emerytalnego umożliwiającego proces reprodukcji kapitału ludzkiego w obrębie rodziny. Rozważania potwierdzono kilkoma przykładami.

Pension System Compatible with the Human Capital Model

Summary

This paper presents original approach to human capital taking into accounts abstract nature of capital and existing 8% economic constant of potential growth. First part is an introduction to alternative model of human capital. Next part of article is presentation of theory of fair wages, understood as human capital derivative. The central part of article is to provide the pension system that enable the reproduction process of human capital within the family. Considerations was confirmed on a few examples.