



Barbara Oliwkiewicz

dr, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego
<https://orcid.org/0000-0002-0752-2288>

Godziwe wynagrodzenie jako element bezpieczeństwa społecznego młodych pracowników

Wprowadzenie

Bez względu na etap rozwoju cywilizacji i poziom osiągnięć technicznych ludziom zawsze potrzebne było poczucie bezpieczeństwa. W piramidzie potrzeb Masłowa bezpieczeństwo plasuje się nisko, czyli oprócz elementów niezbędnych do fizycznego przeżycia człowieka to właśnie bezpieczeństwo stanowi fundament, który zabezpiecza rozwój i umożliwia realizację kolejnych potrzeb wyższego rzędu¹. Człowiek, by zaspokoić swoje potrzeby – niższego i wyższego rzędu – musi dysponować środkami pieniężnymi. W dzisiejszych czasach wiele się mówi o godziwym wynagrodzeniu, termin ten jest różnie interpretowany. Praca to podstawowe narzędzie, które dzięki płacy umożliwia realizację potrzeb życiowych człowieka, co kształtuje jego podstawowe bezpieczeństwo socjalne i społeczne. Wynagrodzenie za pracę powinno być ustalone adekwatnie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji niezbędnych przy jej wykonaniu oraz powinno uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy. Pod pojęciem „wynagrodzenie” rozumieć należy wszystkie formy

¹ P. Goryń, *Bezpieczeństwo społeczne – jedno czy wiele?*, [w:] *Bezpieczeństwo i jego percepcja w dyskursie społecznym i militarnym*, red. D. Boćkowski, P. Goryń, K. Goryń, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2020, s. 48–49, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/10699/1/P_Goryn_Bezpieczenstwo_spoeczne_jedno_czy_wiele.pdf [dostęp: 25.05.2023].

finansowych i niefinansowych korzyści otrzymywanych przez wynagradzanych w zamian za świadczenie stosunku pracy.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie godziwego wynagrodzenia jako jednego z czynników kształtujących bezpieczeństwo społeczne młodego pracownika. Przedstawiono wyniki badań własnych dotyczących oczekiwań studentów studiów licencjackich co do wynagrodzenia, które daje im poczucie bezpieczeństwa, w kontekście teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. W części teoretycznej artykułu przedstawiono pojęcie bezpieczeństwa społecznego, socjalnego i płacy minimalnej, następnie zaprezentowano model pomiaru kapitału ludzkiego oraz model płacy godziwej. Kolejna część opracowania prezentuje założenia, dane i wyniki empirycznych badań własnych przeprowadzonych wśród studentów jednej z krakowskich uczelni.

Pojęcie bezpieczeństwa i bezpieczeństwa społecznego

Etymologicznie słowo „bezpieczeństwo” pochodzi od zwrotu „bez pieczy” (łac. *sine cura*). Współcześnie wiele jest definicji i interpretacji tego pojęcia. Według Janusza Gierszewskiego „bezpieczeństwo postrzegane jest jako stan i proces, potrzeba oraz skomplikowany system wraz z licznym układem podsystemów, które mają na celu zapewnienie bezpieczeństwa rozwoju narodowi przy użyciu prawnie dostępnych środków (technicznych, organizacyjnych i prawnych)”². Inna definicja przedstawia bezpieczeństwo jako „stan, który daje poczucie pewności i gwarancję jego zachowania oraz szanse na doskonalenie. Jedną z podstawowych potrzeb człowieka to sytuacja odznaczająca się brakiem ryzyka utraty czegoś, co człowiek szczególnie ceni, na przykład zdrowia, pracy, szacunku, uczuć, dóbr materialnych”³. Potocznie mówi się o bezpieczeństwie globalnym, regionalnym, politycznym społecznym, psychicznym, socjalnym. Jednak kategorie te przenikają się między sobą i trudno wyznaczyć ich granice. Realnym źródłem wiedzy na temat poziomu bezpieczeństwa jest subiektywne odczucie podmiotu, który zostaje poddany badaniu. Należy pamiętać, że te subiektywne odczucia ulegają zmianie wraz z upływem czasu, są odmienne na różnych obszarach geograficznych i mogą się zmieniać ze względu na manipulację innych podmiotów.

Młody człowiek kończący studia marzy o tym, aby dostać pracę za odpowiednie wynagrodzenie. Bez godziwej płacy trudno przetrwać w dzisiejszym świecie, zatem pracownicy wchodzący na rynek pracy myślą przede wszystkim o wynagrodzeniu. Godziwa płaca to dla nich czynnik zapewniający bezpieczeństwo społeczne i chroniący przed wykluczeniem.

² J. Gierszewski, *Organizacja systemu bezpieczeństwa społecznego*, Difin, Warszawa 2013, s. 14.

³ *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, red. J. Kaczmarek, W. Łepkowski, B. Zdrodowski, Wydawnictwo AON, Warszawa 2009, s. 13.

Barry Buzan⁴ przedstawia bezpieczeństwo społeczne jako termin tożsamości. „Bezpieczeństwo społeczne dotyczy utrzymywania, w zadowalających warunkach rozwoju, tradycyjnych wzorców języka, kultury i tożsamości religijnej i narodowej oraz zwyczajów”⁵.

Ruchy nacjonalistyczne oraz naciski na ponowne wytyczanie granic skutkują napięciami w krajach ze społeczeństwem o zróżnicowanym pochodzeniu etnicznym. Bezpieczeństwo społeczne należy ściśle powiązać z bezpieczeństwem socjalnym, które dotyczy zagrożeń wywołanych przez analfabetyzm, dyskryminację, ubóstwo, choroby, narkotyki oraz przestępczość i terroryzm. Państwo demokratyczne powinno zadbać o bezpieczeństwo społeczne swoich obywateli niezależnie od ich statusu materialnego, aby mogli brać czynny udział w życiu społecznym. Ograniczenia ekonomiczne dużych grup społecznych negatywnie wpływają na funkcjonowanie demokracji w państwie⁶. Bezpieczeństwo socjalne traktowane jest jako ochrona podstaw życia ludzkiego, umożliwienie zaspokajania potrzeb duchowych i materialnych, a także realizacji życiowych celów poprzez tworzenie odpowiednich warunków do nauki i pracy, ochronę zdrowia i godnego życia w okresie emerytalnym⁷.

Na bezpieczeństwo społeczne składa się całokształt działań prawnych, które są realizowane przez podmioty rządowe, pozarządowe i społeczeństwo w celu zapewnienia odpowiedniego poziomu życia jednostkom, rodzinom i grupom społecznym, jak również eliminacji marginalizacji i wykluczenia społecznego. Chodzi tu zarówno o pomoc dla osób czasowo lub trwale niezdolnych do pracy zawodowej z różnych przyczyn, jak i zachęcenie młodych ludzi wchodzących na rynek pracy do aktywnego w nim udziału. Główną zachętą jest tutaj wynagrodzenie, które umożliwia usamodzielnienie się i stworzenie nowego gospodarstwa domowego.

Wynagrodzenie za pracę to główne źródło, które gwarantuje zaspokojenie najważniejszych potrzeb pracownika. Płaca pracownika powinna być ustalona odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji pracownika, jak również w stosunku do ilości i jakości świadczonej pracy. Współczesna teoria pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń, której autorem jest Mieczysław Dobija, wskazuje, że kapitał ludzki pracownika to potencjalna zdolność do wykonywania pracy, praca rozumiana jest jako transfer kapitału do obiektów pracy, a wynagrodzenie to należność za zrealizowany transfer kapitału. Za wykonaną pracę pracownikowi należy się godziwe wynagrodzenie, które powinno wzrastać wraz z kolejnym

⁴ B. Buzan, *People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era*, Harvester Wheatsheaf, London 1991, s. 18–19

⁵ Cyt. za: M. Leszczyński, *Bezpieczeństwo społeczne a współczesne państwo*, „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej” 2011, R. LII, nr 2 (185), s. 124.

⁶ *Ibidem*, s. 124–125.

⁷ A. Skrabacz, *Bezpieczeństwo społeczne*, [w:] *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku. Wyzwania i strategię*, red. R. Jakubczak, J. Flis, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2006, s. 413.

przepracowanym okresem⁸. Pracownicy wchodzący na rynek pracy liczą, że ich wynagrodzenie zabezpieczy ich życie w społeczeństwie. Jednak często proponuje się im ustawowe płace minimalne, co dla wielu nie jest godziwym wynagrodzeniem, które daje poczucie bezpieczeństwa.

Płaca minimalna

Na temat płacy minimalnej jest wiele opinii. Jedni uważają, że istnienie płacy minimalnej to zło konieczne, i twierdzą, że powinna funkcjonować na jak najniższym poziomie. Natomiast Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) sygnalizuje, aby płaca minimalna kształtowała się na poziomie 50% średniego wynagrodzenia. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy przedstawia odmienne rozwiązanie dotyczące kształtowania się płacy minimalnej⁹. Bazą do określenia jej wysokości powinna być płaca przeciętna. Eksperti twierdzą, że godziwe wynagrodzenie powinno kształtować się na poziomie 68% kwoty tzw. mediany płacowej w danym kraju.

W Polsce płaca minimalna została wprowadzona w 1956 r., a jej rola w systemie płac w ciągu lat uległa licznym zmianom. Na początku swojego istnienia płaca minimalna stanowiła zagwarantowany wszystkim pracownikom poziom łącznego uposażenia. W następnych latach poziom minimalnego wynagrodzenia wykorzystywano głównie do tworzenia tabel stawek wynagrodzenia i ustalany był on jako najmniejsza stawka wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszerogowania. W latach 80. ubiegłego wieku wyznaczano poziom najniższego wynagrodzenia oraz wysokość najniższej stawki wynagrodzenia w najniższej kategorii zaszerogowania. W 1990 r. ustalano najniższe wynagrodzenie jako kwotę pełnego miesięcznego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom bez względu na posiadane przez nich kwalifikacje, jak również niezależnie od liczby i rodzaju stosowanych w zakładach pracy elementów wynagrodzenia. Do 1990 r. poziom najniższego wynagrodzenia ustalany był przez Radę Ministrów w drodze uchwały, następnie o wysokości najniższego wynagrodzenia stanowiły zarządzenia ministra pracy i polityki socjalnej. W latach 1998–2002 wysokość minimalnego wynagrodzenia określana była w rozporządzeniach ministra pracy, aż do dnia 10 października 2002 r., kiedy wprowadzona została ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹⁰. Tabele 1 i 2 prezentują polską płacę minimalną od początku jej funkcjonowania.

⁸ B. Oliwkiewicz, *The impact of capital from experience on the value of an employee's fair remuneration*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2019, t. 63, nr 10, s. 208.

⁹ A. Bojanowska-Sosnowska, C. Marzęda, *Regionalizacja płacy minimalnej w Polsce – rozważania*, Fundacja Republikańska, Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2021, s. 10.

¹⁰ M. Raczkowska, *Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce i w wybranych krajach świata*, „Zeszyty Naukowe SGGW – Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej” 2007, nr 62, s. 42–44.

Tabela 1. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1956–1994

Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLZ)	Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLZ)
1956	364–500	1982	3000–5400
1959	600	1986	5400
1961	700	1987	7000
1963	750	1988	9000
1966	850	1989	17 800 – 38 000
1970	1000	1990	120 000 – 440 000
1974	1200	1991	550 000 – 700 000
1977	1400	1992	875 000 – 1 350 000
1978	1600	1993	1 500 000 – 1 750 000
1979	1800	1994	1 950 000 – 2 400 000
1980	2000		

Źródło: B. Oliwkiewicz, *Historia polskiej płacy minimalnej na gruncie teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2019, nr 57, s. 424.

Tabela 2 przedstawia płacę minimalną w Polsce w okresie po denominacji złotego, od 1996 do 2023 r.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce w latach 1995–2023

Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLN)	Rok	Wysokość minimalnego wynagrodzenia (PLN)
1995	260–305*	2010	1317
1996	325–370	2011	1386
1997	391–450	2012	1500
1998	500	2013	1600
1999	528–670	2014	1680
2000	700	2015	1750
2001	760	2016	1850
2003	800	2017	2000
2004	824	2018	2100
2005	849	2019	2250
2006	899,10	2020	2600
2007	936	2021	2800
2008	1126	2022	3010
2009	1276	2023	3490/3600**

* Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. o denominacji złotego (Dz.U. z 1994 r., nr 84, poz. 386) od 1 stycznia 1995 r. obowiązuje nowa jednostka pieniężna o nazwie „złoty” (PLN); 1 PLN = 10 000 PLZ.

** 3490 zł – wynagrodzenie minimalne obowiązujące od 01.01.2023 do 30.06.2023; 3600 zł – wynagrodzenie minimalne obowiązujące od 01.07.2023 do 31.12.2023.

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

Współczesny polski system płacy minimalnej funkcjonuje według ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę¹¹. W myśl przepisów poziomu płacy minimalnej to efekt negocjacji partnerów społecznych w ramach Komisji Trójstronnej. Obowiązkiem Komisji jest ogłoszenia stawki płacy minimalnej na najbliższy rok kalendarzowy do dnia 15 lipca roku poprzedniego. W razie niezachowania tego terminu decyzję o wynagrodzeniu minimalnym podejmuje Rada Ministrów. Ogłoszenie decyzji o najniższym wynagrodzeniu musi nastąpić do dnia 15 września. Ustawa mówi, że płaca minimalna powinna zostać podwyższona o nie mniej niż prognozowany wskaźnik cen na dany rok. Dodatkowo w sytuacji, kiedy płaca minimalna nie przekracza 50% średniej krajowej, najniższą płacę należy zwiększyć o 2/3 przewidywanej dynamiki PKB. W trakcie ustalania poziomu płacy minimalnej należy również brać pod uwagę sytuację budżetową, poziom bezrobocia, produktywność pracy oraz potencjał przedsiębiorstw, a także koszty utrzymania¹².

Tabela 3. Relacja płacy minimalnej do płacy średniej w Polsce w latach 2008–2023

Rok	Minimalne wynagrodzenie brutto (PLN)	Przeciętne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej (PLN)	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%
2018	2100	4585	45,80%
2019	2250	4918	45,75%
2020	2600	5167	50,32%
2021	2800	5663	49,44%
2022	3010	6346	47,43%
2023	3490/3600	7124 (I kwartał)	48,99%

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

¹¹ Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207.

¹² B. Oliwkiewicz, *Historia polskiej płacy minimalnej na gruncie teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2019, nr 57, s. 424–426.

W Polsce system płacy minimalnej posiada więc trwałe podstawy prawne, ale jest zachowawczy i ostrożny. Analizując dane dotyczące relacji płacy minimalnej do płacy średniej w Polsce w latach 2008–2023, zawarte w tabeli 3, można stwierdzić, że między 2008 i 2009 r. relacja ta zwiększa się, jednak poziom jej nie spełnia zaleceń MOP i świadczy raczej o utrzymaniu status quo niż dążeniu do godziwego poziomu minimalnego wynagrodzenia. W latach 2010–2011 stosunek minimalnego wynagrodzenia do średniego uległ zmniejszeniu. Począwszy od 2012 r. zauważyć można tendencję wzrostową, a w 2017 r. stosunek ten wynosił prawie 47%. W latach 2018–2019 nastąpił nieznaczny spadek, a w 2020 r. po raz pierwszy przekroczony został poziom 50%. Jednak w kolejnych latach udział płacy minimalnej w średnim wynagrodzeniu w Polsce ponownie uległ obniżeniu. W 2023 r., biorąc pod uwagę dane za I kwartał, stosunek ten wynosił prawie 49%. Słabym punktem polskiego systemu płacy minimalnej jest jednolita stawka, co powoduje ograniczenia obszaru jej bezpośredniego oddziaływania do najsłabszych grup zawodowych.

Model pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń

Współczesna teoria pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń ma swoje początki w latach 90. ubiegłego wieku. Zapoczątkowana przez M. Dobiję, jest kontynuowana i rozwijana przez grupę krakowskich naukowców do dzisiaj. W ramach różnych badań między innymi: Mieczysława Dobii¹³, Wojciecha Koziola¹⁴, Jurija Renkasa¹⁵, Bartosza Kurka i Ireneusza Górowskiego¹⁶ oraz Barbary Oliwkiewicz¹⁷ została zidentyfikowana stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$) oraz zdefiniowany model pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń.

Jednym z wielu założeń w prezentowanym modelu jest konstatacja, że kapitał nie powstaje z niczego i ma swoje źródła umożliwiające jego wycenę w jednostkach pieniężnych. Należy zwrócić szczególną uwagę (za M. Dobiją) na różnice pomiędzy osobą pracownika a jego kapitałem ludzkim, który jest miarą zdolności człowieka do wykonywania pracy. Autor ten uważa, że człowiek stanowi triadę: ciała – umysłu – ducha.

¹³ M. Dobija, *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przegląd Organizacji” 2002, nr 1 (744), s. 8–13.

¹⁴ W. Koziół, *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac w organizacji*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010.

¹⁵ J. Renkas, *Teoria pomiaru kapitału ludzkiego jako podstawa analizy wynagrodzeń w gospodarce Ukrainy*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2014.

¹⁶ B. Kurek, I. Górowski, *Gender and Age as Determinants of Expected Rate of Return on Human Capital*, „Central European Management Journal” 2020, vol. 28, nr 4, s. 30–50, <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.33>.

¹⁷ B. Oliwkiewicz, *Oczekiwania płacowe a godziwe wynagrodzenie absolwentów studiów ekonomicznych*, [w:] *Zarządzanie zrównoważonym rozwojem organizacji. Wybrane aspekty*, red. D. Fatuła, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2020, s. 67–94.

Zatem kapitał ludzki ma swoje korzenie w skapitalizowanych nakładach koniecznych do stworzenia ekonomicznego zasobu w postaci jednostki ludzkiej. Ciało i umysł potrzebują nakładów wynikających z kosztów utrzymania, których poniesienie jest konieczne do prawidłowego przygotowania organizmu ludzkiego, czyli nośnika kapitału ludzkiego. Warunkiem niezbędnym do ujawnienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości podczas nauki i pracy (umysł) jest odpowiednie ukonstytuowanie organizmu ludzkiego (ciało). Nakłady ponoszone są od momentu pojawienia się człowieka na świecie do chwili wejścia na rynek pracy. Wydatki te wprawdzie finansowane są przez rodzinę i społeczeństwo, ale właścicielem wytworzonego kapitału ludzkiego jest człowiek, na rzecz którego owe nakłady zostały poniesione¹⁸. Trzeci składnik triady – duch – ujawnia się w momencie kreatywnego działania ludzi i nie da się go zmierzyć jako strumienia nakładów. Zakładając zatem, że człowiek jest właścicielem swojego kapitału ludzkiego, można stworzyć formułę kapitału ludzkiego pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu (p) i czasu kapitalizacji (t).

Wykorzystując wzór na procent składany i zasadę dualizmu wyprowadzony został model pomiaru kapitału ludzkiego¹⁹:

$$H_{(T)} = (K_{t,p} + E_{t,p}) \times (1 + Q_{(T)})$$

Tabela 4 prezentuje wzory, które przedstawiają powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i profesjonalnej edukacji.

Tabela 4. Formuły przedstawiające powstawanie kapitału ludzkiego

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

$H_t(T,p)$ – 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.

Źródło: opracowanie własne.

¹⁸ W. Kozioł, *op. cit.*, s. 74–77.

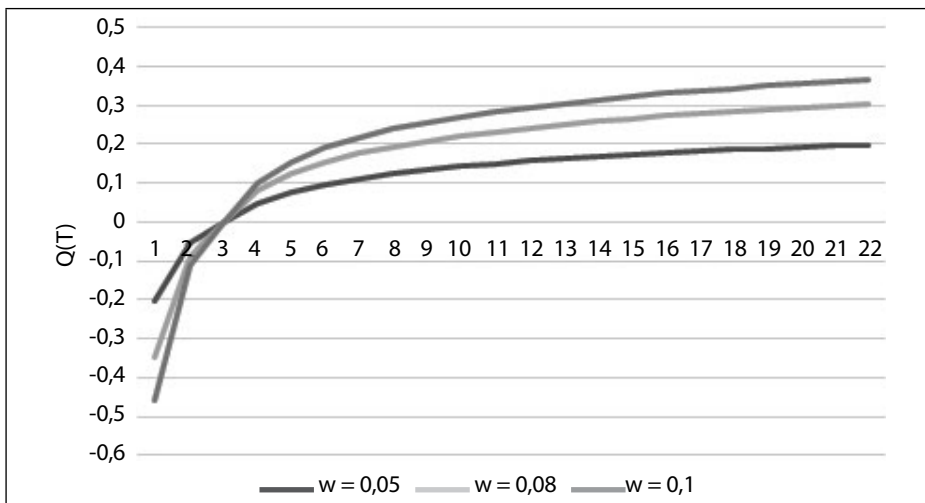
¹⁹ M. Dobija, *Struktura i koszt kapitału ludzkiego*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie” 2002, nr 562, s. 62.

W momencie rozpoczęcia pracy zawodowej pojawia się kapitał z doświadczenia, który jest wyliczany przy użyciu współczynnika doświadczenia $Q_{(T)}$, którego postać przedstawiono poniżej²⁰:

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

Zmienna T prezentuje staż pracy, a zmienna w to współczynnik uczenia. Powiększanie kapitału z doświadczenia w trakcie wykonywania pracy można omówić w oparciu o koncepcję krzywej uczenia. Korzeni krzywej uczenia doszukać się można w przemyśle amerykańskim w latach 20. ubiegłego stulecia²¹. Na podstawie pomiarów udowodniono, że przy produkcji drugiego samolotu potrzeba o 20% mniej czasu pracy w stosunku do pierwszego, produkcja czwartego samolotu pochłania 20% mniej czasu pracy w stosunku do drugiego, a produkcja dziesiątego 20% mniej niż piątego. Efektem jest określony spadek czasu pracy pracowników bezpośrednich. W tym konkretnym przykładzie zmniejszenie wynosi 20% wraz z podwojeniem liczby egzemplarzy. Stwierdzić zatem można, że dzięki posiadanym zdolnościom intelektualnym pracownika następuje zjawisko zmniejszenia się czasu wykonywania danych czynności. Zauważalne nasilenie tego zjawiska pojawia się w początkowym etapie pracy zawodowej. W okresie tym, w pracowniku kryją się rezerwy doskonalenia wykonywanych czynności, które jeszcze nie zostały wykorzystane²².

Wykres 1. Krzywa uczenia



Źródło: opracowanie własne.

²⁰ Idem, *Kapitał ludzki i intelektualny...*, op. cit., s. 11.

²¹ M. Ossowski, *Jak w praktyce korzystać z krzywej uczenia się*, „Controlling i Rachunkowość Zarządcza” 2006, nr 2, s. 18–20.

²² B. Oliwkiewicz, *The impact of capital from experience...*, op. cit., s. 214–215.

Wykres 1 prezentuje schemat graficzny krzywej uczenia dla różnych parametrów uczenia: $w = 0,05$, $w = 0,08$, $w = 0,1$. Parametr uczenia w ma wpływ na wzrost doświadczenia. Gdy jest on na przykład równy 0,1, oznacza to, że dany pracownik będzie wykonywał tę samą pracę w kolejnym roku o 10% łatwiej, taniej i krócej. We wszystkich trzech przypadkach, przedstawionych na wykresie 1, zauważalna jest duża tendencja wzrostowa w pierwszych latach zdobywania doświadczenia zawodowego, która z czasem zostaje spowolniona, co potwierdza tezę, że z biegiem lat maleje udział czynnika doświadczenia w wartości kapitału ludzkiego.

Analiza empiryczna oczekiwań płacowych studentów studiów licencjackich

Do analizy oczekiwanych wynagrodzeń wykorzystane zostały dane empiryczne zebrane w badaniu ankietowym studentów kierunków ekonomicznych. Zapytano, jakie wynagrodzenie wzbudzi u nich poczucie bezpieczeństwa społecznego. Badania prowadzone były od lutego do maja 2023 r. Ankietę wypełniło 123 studentów studiów licencjackich, stacjonarnych i niestacjonarnych jednej z krakowskich uczelni. Zebrany materiał empiryczny obejmował informacje na temat wieku, liczby lat kształcenia, kwot kosztów związanych z edukacją, a także kwot oczekiwanego wynagrodzenia. W celu uzyskania wiarygodnych wyników, dobór badanych był losowy. Przedmiotem badań i wniosków, na gruncie współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń, były wynagrodzenia oczekiwane gwarantujące bezpieczeństwo społeczne. Ich określenie pozwoliło ocenić, czy oczekiwany stopień opłacenia pracy jest na poziomie 8% kapitału personalnego absolwenta.

Szacowanie poziomu wynagrodzeń godziwych studentów odbyło się na podstawie rachunku pomiaru kapitału ludzkiego. Do modelu przyjęto założenia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w Polsce na rok 2023. Wielkość kosztów utrzymania została oparta na rozmiarze kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS). Minimum socjalne to kategoria, która obejmowała wielkość kosztów utrzymania niezamożnych gospodarstw domowych ustalonych na poziomie zabezpieczającym warunki, by w każdym momencie rozwoju człowieka umożliwić reprodukcję jego sił witalnych, posiadanie i wychowywanie dzieci oraz utrzymania więzi ze społeczeństwem²³. Należy również zwrócić uwagę na to, że koszty te powinny być liczone jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej (warunek niezbędny, by

²³ L. Deniszczuk, *Wzorzec konsumpcji społecznie niezbędnej*, „Studia i Materiały IPiSS” 1977, nr 10.

kapitał ludzki mógł zostać odnowiony w długim okresie). Zatem miesięczne koszty utrzymania na poziomie minimum socjalnego w 2023 r. wyniosły 1230 zł²⁴.

Modelowy student, analizowany w tym opracowaniu, gromadził kapitał, ponosząc koszty utrzymania przez 21, 22 lub 23 lata (lata wczesnego dzieciństwa, przedszkola, szkoły podstawowej, gimnazjum, szkoły średniej (liceum lub technikum)). Koszty utrzymania studenta będą kapitalizowane przez 21, 22 lub 23 lata. Kolejnym ważnym składnikiem modelu płacy godziwej są koszty ponoszone na edukację. Koszty profesjonalnej edukacji ponoszone są przez okres studiów licencjackich (czyli 3 lata) i jest to okres kapitalizacji kosztów edukacji. Do kosztów edukacji zaliczymy wydatki na: czesne, materiały pomocnicze, książki, ksero, dojazdy itp. Z badania ankietowego przeprowadzonego wśród studentów wynika, że miesięczne koszty edukacji kształtują się średnio na poziomie 1900 zł. W obliczeniach wykorzystano stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu wynoszącą 8%. Współczynnik uczenia niezbędny do wyliczenia współczynnika Q symbolizującego doświadczenie zawodowe przyjęto na średnim poziomie $w = 0,05$. Absolwent kończący studia zwykle nie ma doświadczenia zawodowego, zatem wartość jego czynnika doświadczenia po pierwszym miesiącu pracy ($T = \frac{1}{12}$) jest ujemna:

$$Q_{\left(\frac{1}{12}\right)} = 1 - \left(\frac{1}{12}\right)^{\frac{\ln(1-0,05)}{\ln 2}} = -0,2019$$

Obliczenie wartości kapitału ludzkiego i godziwego minimalnego wynagrodzenia studenta studiów licencjackich uwzględnia następujące dane: $k = 1230$ zł miesięcznie, $e = 1900$ zł miesięcznie, $p = 8\%$, $w = 5\%$

Skapitalizowane koszty utrzymania:

$$K_{t,p} = k \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

Koszty utrzymania kapitalizowane są przez 21 lat, zatem:

$$K_{21} = 1230 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 21} - 1}{0,08} = 805\,445,08 \text{ zł}$$

Skapitalizowane koszty edukacji

$$E_{t,p} = e \times 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

²⁴ Wysokość minimum socjalnego, IPiSS, <https://www.ipiss.com.pl/pion-badawczy-polityki-spo-licznej/wysokosc-minimum-socjalnego> [stan na 31.03.2023].

Koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane są przez 3 lata studiów:

$$E_3 = 1900 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 3} - 1}{0,08} = 77\,306,01 \text{ zł}$$

Wartość kapitału ludzkiego $H_{(\frac{1}{12})}$:

$$H_{(\frac{1}{12})} = (K_{t,p} + E_{t,p}) \times (1 + Q_{(\frac{1}{12})})$$

Wartość kapitału ludzkiego dla 21-latka po pierwszym miesiącu pracy zawodowej wynosi $H_{(\frac{1}{12})}$:

$$H_{(\frac{1}{12})} = (805\,445,08 + 77\,306,01) \times (1 - 0,2019) = 704\,523,65 \text{ zł}$$

W analogiczny sposób obliczono wartość kapitału ludzkiego dla 22- i 23-latka.

W tabeli 5, ze względu na ograniczenia niniejszej pracy, zaprezentowano fragmenty wyników przeprowadzonych badań ankietowych.

Otrzymane wyniki oczekiwanej stopy zwrotu z kapitału ludzkiego absolwentów studiów licencjackich kolejny raz potwierdzają istnienie stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$). Średnia stopa zwrotu w przeprowadzonym badaniu to 8,40%, co oznacza, że wynagrodzenia oczekiwane przez respondentów są na poziomie godziwym i będą w stanie zagwarantować im bezpieczeństwo socjalne i społeczne.

Tabela 5. Wyniki pomiaru kapitału ludzkiego i poziomu oczekiwań płacowych studentów studiów licencjackich (wybrane pozycje)

Lp.	Oczekiwane wynagrodzenie (PLN)	Skapitalizowane koszty utrzymania (PLN)	Skapitalizowane koszty edukacji (PLN)	$Q_{(\frac{1}{12})}$	Kapitał absolwenta $H_{(0)}$ (PLN)	Roczna płaca oczekiwana zaraz po studiach (PLN)	Oczekiwana stopa zwrotu z kapitału ludzkiego
1	4500	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	54000	7,01%
2	5000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	60000	7,79%
3	5000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	60000	7,79%
4	5500	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	66000	7,84%
...
18	6500	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	78000	10,13%
19	4500	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	54000	7,01%
20	6000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	72000	9,35%
21	5000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	60000	7,79%
...
55	4500	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	54000	7,01%
56	6000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	72000	9,35%

Lp.	Oczekiwane wynagrodzenie (PLN)	Skapitalizowane koszty utrzymania (PLN)	Skapitalizowane koszty edukacji (PLN)	$Q_{(\frac{1}{12})}$	Kapitał ab-solwenta $H_{(0)}$ (PLN)	Roczna płaca oczekiwana zaraz po stu-diach (PLN)	Oczekiwana stopa zwrotu z kapitału ludzkiego
57	5000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	60000	7,79%
...
74	5200	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	62400	8,10%
75	6000	805445,08	77306,01	-0,2019	704523,64	72000	10,22%
76	5300	805445,08	77306,01	-0,2019	704523,64	63600	9,03%
...
90	5000	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	60000	7,13%
91	6000	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	72000	8,56%
92	5500	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	66000	8,57%
93	5000	887894,70	77306,01	-0,2019	770326,69	60000	7,79%
...
121	4200	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	50400	5,99%
122	5500	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	66000	7,84%
123	4800	977211,31	77306,01	-0,2019	841610,27	57600	6,84%
średnia	5423				774695,08	65078	8,40%

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym etapem badania było wskazanie minimalnego godziwego wynagrodzenia dla ankietowanych w świetle współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń.

Roczne koszty pracy wyznacza formuła $p \times H_{(\frac{1}{12})}$:

$$704\,523,65 \text{ zł} \times 0,08 = 56\,361,89 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie miesięczne (koszty pracy):

$$\frac{56\,361,89 \text{ zł}}{12 \text{ miesięcy}} = 4696,82 \text{ zł miesięcznie}$$

Wyznaczona kwota 4696,82 zł jest kwotą wynagrodzenia całkowitego, zatem aby oszacować wynagrodzenie brutto, należy pomniejszyć tę kwotę o składki zapłacone przez pracodawcę (emerytalne: 9,76%; rentowe: 8,00%; wypadkowe: 1,67%; Fundusz Pracy: 2,45%; Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: 0,1% – co daje razem: 21,98%). Wobec powyższego, wynagrodzenie brutto będzie wynosić 3850 zł. Analogiczne obliczenia wynagrodzeń godziwych zostały przeprowadzone dla wieku 22 lata i 23 lata. Wyniki obliczeń prezentuje tabela 6.

Tabela 6. Wartość poszczególnych składników kapitału ludzkiego absolwenta licencjackich studiów ekonomicznych oraz jego godziwe wynagrodzenie ustalone w kontekście teorii kapitału ludzkiego (stan prawny na 2023 r.)

Pozycja na rynku pracy, wiek	Wartość kapitału ludzkiego		Całkowite wynagrodzenie roczne kapitału ludzkiego $H_{(T)} \times 8\%$ (PLN)	Całkowite miesięczne wynagrodzenie (koszty pracy)* (PLN)	Wynagrodzenie miesięczne brutto (PLN)
	Składowe wielkości	Wartość składowych wielkości			
Licencjat bez doświadczenia zawodowego; 21 lat	K_{21}	805 445,08	56 361,89	4696,82	3850
	E_3	77 306,01			
	$H_0 = K_{21} + E_3$	882 751,09			
	D_0	-178 227,45			
	$H_0 = K_{21} + E_3 + D_0$	704 523,64			
Licencjat bez doświadczenia zawodowego; 22 lata	K_{22}	887 894,70	61 626,14	5135,51	4210
	E_3	77 306,01			
	$H_0 = K_{22} + E_3$	965 200,71			
	D_0	-194 874,02			
	$H_0 = K_{22} + E_3 + D_0$	770 326,69			
Licencjat bez doświadczenia zawodowego; 23 lata	K_{23}	977 211,31	67 328,82	5610,74	4600
	E_3	77 306,01			
	$H_0 = K_{23} + E_3$	1 054 517,32			
	D_0	-212 907,05			
	$H_0 = K_{23} + E_3 + D_0$	841 610,27			

* Zawiera płacone składki przez pracodawcę.

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że absolwenci studiów licencjackich, dla poczucia bezpieczeństwa, oczekują wynagrodzeń na poziomie 8% wartości swojego kapitału ludzkiego. Zatem płaca minimalna aktualnie obowiązująca w Polsce nie jest dla nich odpowiednim wynagrodzeniem nawet na początku pracy zawodowej po ukończeniu studiów licencjackich.

Podsumowanie

Młody pracownik, rozpoczynający swoje życie zawodowe, liczy na odpowiednie wynagrodzenie, dające poczucie bezpieczeństwa społecznego, umożliwiające realizację celów i zaspokajanie potrzeb. Z czasem oczekuje płacy, która pozwoli na założenie rodziny i zapewni tej rodzinie bezpieczeństwo. Gospodarstwo domowe jest jedynym dostawcą kapitału ludzkiego, a najważniejszym elementem jego współpracy z otoczeniem jest stosunek pracy. Za udostępnianie kapitału ludzkiego gospodarstwo otrzymuje wynagrodzenie, które przeznaczane jest w dużej mierze na pokrycie kosztów odtworzenia kapitału ludzkiego zarówno w krótkim, jak i w długim okresie.

Zbyt niskie płace powodują ograniczenie możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb, zachwianie poczucia bezpieczeństwa społecznego i ryzyko wykluczenia z grupy społecznej, co prowadzi do niezadowolenia wśród pracowników. W przypadku młodych ludzi brak poczucia bezpieczeństwa wstrzymuje przed założeniem rodziny i posiadaniem dzieci, co w konsekwencji całego państwa prowadzi do starzenia się społeczeństwa i kłopotów z systemem emerytalnym.

Bibliografia

- Bojanowska-Sosnowska A., Marzęda C., *Regionalizacja płacy minimalnej w Polsce – rozważania*, Fundacja Republikańska, Biuro Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 2021.
- Buzan B., *People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era*, Harvester Wheatsheaf, London 1991.
- Deniszczuk L., *Wzorzec konsumpcji społecznie niezbędnej*, „Studia i Materiały IPiSS” 1977, nr 10.
- Dobjia M., *Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości*, „Przegląd Organizacji” 2002, nr 1 (744), s. 8–13.
- Dobjia M., *Struktura i koszt kapitału ludzkiego*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie” 2002, nr 562, s. 59–67.
- Gierszewski J., *Organizacja systemu bezpieczeństwa społecznego*, Difin, Warszawa 2013.
- Goryń P., *Bezpieczeństwo społeczne – jedno czy wiele?*, [w:] *Bezpieczeństwo i jego percepcja w dyskursie społecznym i militarnym*, red. D. Boćkowski, P. Goryń, K. Goryń, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok 2020, s. 48–49, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/10699/1/P_Goryn_Bezpieczenstwo_spoeczne_jedno_czy_wiele.pdf [dostęp: 25.05.2023].
- Kozioł W., *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji plac w organizacji*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2010.
- Kurek B., Górowski I., *Gender and Age as Determinants of Expected Rate of Return on Human Capital*, „Central European Management Journal” 2020, vol. 28, nr 4, s. 30–50, <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.33>.
- Leszczynski M., *Bezpieczeństwo społeczne a współczesne państwo*, „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej” 2011, R. LII, nr 2 (185), s. 123–132.
- Oliwkiewicz B., *Historia polskiej płacy minimalnej na gruncie teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2019, nr 57, s. 420–431.
- Oliwkiewicz B., *The impact of capital from experience on the value of an employee’s fair remuneration*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2019, t. 63, nr 10, s. 207–220.
- Oliwkiewicz B., *Oczekiwania placowe a godziwe wynagrodzenie absolwentów studiów ekonomicznych*, [w:] *Zarządzanie zrównoważonym rozwojem organizacji. Wybrane aspekty*, red. D. Fatuła, Oficyna Wydawnicza AFM, Kraków 2020, s. 67–94.
- Ossowski M., *Jak w praktyce korzystać z krzywej uczenia się*, „Controlling i Rachunkowość Zarządcza” 2006, nr 2, s. 18–20.
- Raczkowska M., *Minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce i w wybranych krajach świata*, „Zeszyty Naukowe SGGW – Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej” 2007, nr 62, s. 41–53.
- Renkas J., *Teoria pomiaru kapitału ludzkiego jako podstawa analizy wynagrodzeń w gospodarce Ukrainy*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2014.

- Skrabacz A., *Bezpieczeństwo społeczne*, [w:] *Bezpieczeństwo narodowe Polski w XXI wieku. Wyzwania i strategie*, red. R. Jakubczak, J. Flis, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2006, s. 403–420.
- Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, red. J. Kaczmarek, W. Łepkowski, B. Zdrodowski, Wydawnictwo AON, Warszawa 2009.
- Wysokość minimum socjalnego*, IPISS, <https://www.ipiss.com.pl/pion-badawczy-polityki-spo- lecznej/wysokosc-minimum-socjalnego> [stan na 31.03.2023].

Akty prawne

- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. o denominacji złotego, Dz.U. z 1994 r., nr 84, poz. 386.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207.

Godziwe wynagrodzenie jako element bezpieczeństwa społecznego młodych pracowników

Streszczenie

Młody absolwent studiów, rozpoczynając swoją drogę zawodową, liczy na wynagrodzenie, które zagwarantuje mu bezpieczeństwo finansowe. W myśl współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń, wynagrodzenie godziwe stanowi 8% wartości kapitału ludzkiego pracownika w skali roku.

Celem opracowania jest przedstawienie godziwego wynagrodzenia jako jednego z czynników kształtujących bezpieczeństwo społeczne młodego pracownika. Zaprezentowano wyniki badań własnych dotyczących oczekiwań studentów studiów licencjackich co do wynagrodzenia, które daje poczucie bezpieczeństwa. W badaniu wzięło udział 123 studentów. Otrzymane wyniki potwierdziły, że dla młodego pracownika godziwym wynagrodzeniem oczekiwanym jest kwota, która stanowi średnio 8,40% wartości jego kapitału ludzkiego.

Słowa kluczowe: wynagrodzenie godziwe, płaca minimalna, kapitał ludzki, bezpieczeństwo społeczne

Fair remuneration as an element of social security for young workers

Abstract

When starting his professional career, a young graduate counts on a salary that will guarantee him financial security. According to the modern theory of measuring human capital and fair remuneration, fair remuneration constitutes 8% of the value of an employee's human capital per year.

The aim of the study is to present fair remuneration as one of the factors shaping the social security of a young employee. The results of own research on the expectations of bachelor's degree students according to salary which gives a sense of security are presented. 123 students participated in the study. The results obtained confirmed that the expected fair remuneration for a young employee is an amount that constitutes an average of 8.40% of the value of his human capital.

Keywords: fair remuneration, minimum wage, human capital, social security