

dr Wojciech Koziol¹

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Rachunkowości

Alternatywny model pomiaru kapitału ludzkiego An alternative model of measuring human capital

Streszczenie: Celem artykułu jest przedstawienie alternatywnego modelu kapitału ludzkiego oraz możliwości zastosowania w ekonomii i zarządzaniu. Model ten stanowi rozwinięcie ogólnego modelu kapitału wykorzystującego tradycyjne zasady pomiaru obowiązujące w rachunkowości. Połączenie tych zasad rachunkowości z odkryciem stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu (stanowiącej w modelu czynnik dyskontujący) pozwala na dokładny pomiar kapitału oraz indywidualnego kapitału ludzkiego. Opis modelu kapitału ludzkiego został poszerzony o porównanie go z klasycznymi modelami kapitału ludzkiego, m.in. koncepcją kapitału ludzkiego Beckera i Shultza.

Artykuł zawiera również prezentację zasad opłacenia kapitału ludzkiego. Zasady te wynikają z natury kapitału i kapitału ludzkiego. Przedstawiona metoda pomiaru oraz zasady właściwego opłacenia kapitału ludzkiego znajdują zastosowanie w ekonomii i zarządzaniu. W szczególności pozwalają na rozwiązanie szeregu ważnych kwestii płacowych takich, jak płaca minimalna, adekwatne nierówności płacowe w gospodarce, płace w sektorze publicznym, jak również mogą stanowić podstawę systemów wynagradzania przedsiębiorstw. Stanowią tym samym alternatywę dla dominującej w literaturze ekonomicznej nadrzędnej roli rynku pracy w kształtowaniu wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: kapitał, kapitał ludzki, wynagrodzenie zasadnicze, pomiar kapitału ludzkiego

Abstract: The aim of the article is to present an alternative model of human capital and its possible applications in economics and management. This model builds on the general model of capital using the traditional rules in force in the accounting measurement. The combination of these accounting rules with the discovery of constant economic growth potential (which is the discount factor model) allows for the accurate measurement of individual capital and human capital. A description of the human capital model has been extended to compare it with classic models of human capital, including the concept of the human capital of Becker and Schultz.

The article contains the presentation of the principles of pay for human capital. These principles arise from the nature of capital and human capital. The presented method of measurement and principles of proper pay for human capital are used in economics and management. In particular, this allows solving a number of important issues of pay, such as the minimum wage, adequate wage inequalities in the economy, wages in the public sector, and may also provide the basis for remunerating companies. They provide an alternative to the dominant economic literature paramount role in shaping the labour market wages.

Keywords: capital, human capital, base salary, the measurement of human capital

Alternatywny model kapitału ludzkiego jako program badawczy

Badania nad kapitałem ludzkim stanowią jeden z najczęściej podejmowanych problemów badawczych w ramach nauk ekonomicznych w ostatnich dziesięcioleciach. Dominującym nurtem badawczym jest program badań zaini-

¹ koziolw@uek.krakow.pl

cyjowany przez T. Shultza i G.S. Beckera, prowadzony pod hasłem inwestowania w ludzi. Program ten stanowił rozwój ekonomicznego myślenia, jak rynki i instytucje publiczne oddziałują na decyzje jednostek zmierzających do poprawy własnej sytuacji ekonomicznej i społecznej. Pozwoliło to na wyodrębnienie wydatków na bieżące, konsumpcyjne oraz inwestycyjne, nakierowane na przyszłe korzyści. Ostatecznie program badawczy pozwolił na zbadanie licznych problemów ekonomicznych, takich jak ekonomika edukacji, ekonomika rodziny (gospodarstwa domowego) oraz bardziej szczegółowe kwestie, jak szkolenia w trakcie pracy czy też migracje ludności².

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”. W dominującym nurcie badawczym, kapitał ujmowany był nieco enigmatycznie, jako coś niewątpliwie dobrego i wartościowego³. Uproszczenie to przesądziło o dużej płodności tradycyjnego programu badawczego, jednak stanęło u podstaw dalszych ograniczeń tradycyjnego modelu kapitału ludzkiego, zwłaszcza w obliczu narastającej jego krytyki. Odzyskanie postępowego charakteru, w znaczeniu modelu naukoznawczego I. Lakatosa, wymaga precyzyjnego naukowego zdefiniowania pojęcia kapitału i kapitału ludzkiego.

Naprzeciw wspomnianym ograniczeniom wychodzi alternatywny program badań nad kapitałem ludzkim zapoczątkowany w latach 90. Cechuje się oryginalnością i indywidualizmem metodologicznym nawiązującym do klasycznego nurtu ekonomicznego⁴. Punktem wyjścia do sformułowania właściwej teorii kapitału jest stwierdzenie, że kapitał jest abstrakcyjny, zagregowany i homogeniczny (jednorodny) w odróżnieniu od konkretnych i heterogenicznych aktywów⁵. 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 formuła⁶:

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

gdzie: oznaczenia jak poniżej.

Kapitał podlega trzem kluczowym oddziaływaniom środowiska: naturalny rozptył 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

² C.R. McConnel, S.L. Brue, *Contemporary Labour Economics*, s. 103.

³ M. Blaug, *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995, s. 303.

⁴ M. Dobija, *How to Place Human Resources into Balance Sheet?*, Journal of Human Resource Costing and Accounting, vol. 3, no 1.

⁵ Y. Ijiri, *Segment Statements and Informativeness Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*, „Accounting Horizons”, Vol. 9 No 3; C, 1995.

⁶ *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2011.

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).

Istnienie aktywów jest warunkiem koniecznym dla posiadania zdolności do wykonywania pracy. Kapitał ucieleśnia się w obiektach posiadających potencjał do wykonywania pracy. Potencjał ten nie powstaje z niczego, rodzi się w trakcie procesów produkcyjnych i technologicznych, na skutek upływu czasu, potencjał ten stopniowo spada. Zachowanie wartości (zdolności do wykonywania pracy) wymaga podjęcia działań zmierzających do przewyższenia sił destrukcyjnych, oznaczonych jako (s) w powyższym wzorze. Uwaga ta odnosi się zarówno do aktywów materialnych, niematerialnych, jak i do zasobów ludzkich. Kapitał ucieleśniony w zasobach ludzkich, choć ma tę samą naturę jak kapitał ucieleśniony w pozostałych zasobach, stanowi kapitał ludzki. Kapitał ludzki podlega zatem naturalnemu rozproszeniu. Fakt ten stanowi podstawę scharakteryzowanej w dalszej części opracowania 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 hipotezy⁷. 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 jednostka 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). Ostatecznie prowadzi to do formuły kapitału należącego do pracownika (H_t). Kapitał ten będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t):

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

Rozwinięcie modelu kapitału ludzkiego pozwala na przedstawienie tej koncepcji jako sumy kwot reprezentujących skapitalizowane wydatki na utrzymanie (K) i wykształcenie (E). Nakłady te są źródłem zdolności do wykonywania określonej pracy, które doskonalą się wraz ze stażem pracy. Ów przyrost zdolności i efektywności w miejscu pracy reprezentowany jest przez czynnik doświadczenia $Q(T)$. Należy pamiętać, że koszty ponoszone są w sposób ciągły, dlatego wyraz (C_0), reprezentujący ich wartość ma charakter strumienia kosztów, a nie jednorazowego nakładu, jak często bywa w przypadku inwestycji rzeczowych i finansowych. Prawidłowość tę odzwierciedlają uzupełniające wzory, które

⁷ Tamże.

przedstawiają proces konstytuowania się kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania (K) oraz z wykształcenia (E). Formuły po lewej stronie przedstawiają powstawanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i wykształcenia przy założeniu kapitalizacji rocznej, natomiast te po prawej stronie wykorzystują kapitalizację ciągłą. Uwzględniając powyższe uwagi, kapitał ludzki, definiowany jako źródło finansowania zasobów ludzkich można przedstawić jako sumę trzech składowych⁸:

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

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

$$K_t = k \cdot 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p} \quad \text{lub} \quad K_t = k \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

$$E_t = e \cdot 12 \frac{(1+p)^t - 1}{p} \quad \text{lub} \quad E_t = e \cdot 12 \frac{e^{pt} - 1}{p}$$

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 profesjonalnej edukacji, t – liczba lat kapitalizacji niezbędnych kosztów utrzymania lub niezbędnych kosztów profesjonalnej edukacji.

Dotatkowego wyjaśnienia wymaga kwestia wysokości i zasad kwalifikowania kosztów utrzymania (k) i profesjonalnej edukacji (e) oraz okres, w którym kapitalizowane są ponoszone nakłady (t). Niezbędna wielkość kosztów utrzymania i edukacji jest możliwa do obiektywnego określenia i zależy od aktualnych warunków ekonomicznych i społecznych. Natomiast rzeczywista wielkość zależy od umiejętności gospodarującego. Koszt można zdefiniować jako nakład mieszczący się w granicach niezbędnego zużycia, który doprowadził do osiągnięcia zamierzonego celu⁹. W przypadku kapitału ludzkiego, pojęcie niezbędnego zużycia należy rozumieć jako zużycie społecznie uzasadnione. Pod tym pojęciem kryje się zużycie niezbędne w zastanych techniczno-organizacyjnych warunkach. Przykładowo, jeśli dwie osoby zostały przygotowane do pracy w identycznym zakresie, przy czym na przygotowanie jednej z nich ponoszono dwukrotnie wyższe koszty utrzymania, to owa nadwyżka nie będzie premiowana na efektywnym rynku. Nieco inaczej przedstawia się sytuacja osoby, która skorzystała z bezpłatnej profesjonalnej edukacji i znalazła się w środowisku, w którym funkcjonuje pełna odpłatność za studia. Przykładem tego jest zarobkowy wyjazd polskiego lekarza do Wielkiej Brytanii. Człowiek ten zdobył w Polsce wykształcenie zawodowe w trakcie bezpłatnych studiów, natomiast w Wielkiej Brytanii jego konkurenci

⁸ M. Dobija, dz. cyt.

⁹ Burzym E., *Koszty i straty a przepływy wartości w gospodarce i ich ujęcie w rachunkowości*, [w:] *Polska szkoła rachunkowości*, red. M. Gmytrasiewicz, A. Karmańska, SGH, Warszawa 2004, s. 381, 389.

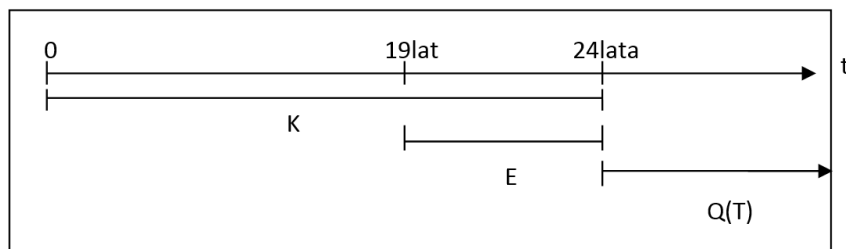
musieli ponieść koszty studiów. W efekcie rynek przyzna takiej osobie dodatkową wartość kapitału ludzkiego, równą skapitalizowanym kosztom edukacji, które ponieśli brytyjscy lekarze.

Ostatni składnik modelu kapitału ludzkiego ($Q(T)$), odzwierciedla proces nabywania doświadczenia w procesie pracy. Przyjmuje się, że pracownik wykonujący tę samą pracę, w następnym roku wykona ją o (w) procent łatwiej i taniej. Tak rozumiane doświadczenie zawodowe powoduje wzrost zdolności do wykonywania pracy, zatem konieczne jest oszacowanie wartości doświadczenia zawodowego, a następnie włączenie do struktury kapitału ludzkiego. 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, $T > 1$.

Schemat wzrostu kapitału ludzkiego dla osoby, która posiada wyższe wykształcenie, zamieszczono na rysunku 1. Zgodnie z istniejącym w Polsce systemem edukacyjnym, studia rozpoczynane są w wieku 19 lat i trwają przez 5 kolejnych lat¹⁰. W związku z tym okres kapitalizacji kosztów utrzymania wyniesie 24 lata, czyli okres od momentu urodzin do chwili ukończenia studiów. Natomiast okres kapitalizacji kosztów edukacji będzie odzwierciedlał 5-letni etap studiów. Ukończenie studiów zobowiązuje do podjęcia pracy zawodowej. W efekcie wykonywania pracy pojawiają się dodatkowe zdolności mające źródło w kapitale z doświadczenia $Q(T)$.



Rys. 1. Graficzny schemat powstawania kapitału ludzkiego

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawiony modelu pomiaru kapitału ludzkiego pozwala na wyprowadzenie kilku kategorii pochodnych, jak kapitał intelektualny $I(T)$ i kapitał z doświadczenia zawodowego $D(T)$. Miarę kapitału doświadczenia zawodowego $D(T)$ można przedstawić jako różnicę pomiędzy wartością łącznego kapitału ludzkiego $H(T)$ a sumą skapitalizowanych kosztów utrzymania (K) i profesjonalnej edukacji (E):

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

gdzie: $H = H(0) = K + E$

¹⁰ Zgodnie z zasadami bolońskimi.

Drugą z wymienionych kategorii, kapitał intelektualny $I(T)$ stanowi różnicę między wartością kapitału ludzkiego $H(T)$ a skapitalizowanymi kosztami utrzymania (K):

$$I(T) = H(T) - K = \dots = E \cdot [1 + Q(T)] + KQ \cdot (T) = E + H \cdot Q(T) = E + D(T)$$

Alternatywnym rozwiązaniem dla zaprezentowanej klasyfikacji składników kapitału ludzkiego jest podział elementów kapitału ludzkiego z punktu widzenia okresu jego wzrostu. Początkowo, wzrost kapitału ludzkiego wiąże się z konstytuowaniem się organizmu ludzkiego, któremu towarzyszy nabywanie podstawowego zakresu wykształcenia. W krajach rozwiniętych, wykształcenie to jest dobrem ogólnodostępnym oraz bezpłatnym, zatem na tym etapie, wzrost kapitału ludzkiego odbywa się na skutek kapitalizacji ponoszonych kosztów utrzymania. Powstały w ten sposób kapitał z kosztów utrzymania (K) stanowi powszechny i masowo dostępny składnik kapitału ludzkiego. Jego wartość jest równa skapitalizowanym kosztom utrzymania poniesionym w ciągu 17-18 lat. Następnie właściciel kapitału ludzkiego (K) podejmuje decyzje o rozpoczęciu pracy zarobkowej lub podjęciu dalszej, profesjonalnej edukacji. W drugim z wymienionych przypadków wzrost kapitału ludzkiego odbywa się na skutek kapitalizacji kosztów edukacji i kosztów utrzymania skapitalizowanych w czasie nauki. W tym przypadku koszty utrzymania posiadają inny sens ekonomiczny niż miało to miejsce w początkowym etapie wzrostu kapitału ludzkiego. Ponadto w czasie edukacji wartość kapitału ludzkiego wzrasta o godziwy procent (p) od kapitału powstałego w początkowym okresie (K). Jest to ekwiwalent wartości czasu poświęconego na nauce zamiast pracy zarobkowej. Innymi słowy, jest to koszt rezygnacji z podjęcia pracy zarobkowej (koszt alternatywny), który powiększa wartość kapitału ludzkiego. W efekcie powstaje kapitał z edukacji (E) liczony jako różnica między wartością kapitału ludzkiego ($H(T_0)$) a kosztami utrzymania (K). Trzecim, ostatnim etapem wzrostu wartości kapitału ludzkiego jest okres aktywności zawodowej, charakteryzujący się przyrostem kapitału z doświadczenia ($D(T)$).

Godziwy rozmiar płac w świetle alternatywnego modelu kapitału ludzkiego

Na obiekt będący nośnikiem kapitału, w tym również kapitału ludzkiego oddziałuje statystyczny proces rozpraszania kapitału oznaczony w ogólnym modelu wyrazem e^{-st} . Warunkiem zachowania kapitału ludzkiego jest odpowiedni strumień dochodu, kompensujący rozptył kapitału ludzkiego. W przypadku człowieka stratność wynika z istoty życia, przede wszystkim z codziennej utraty sił witalnych, a także starzenia się. Zachowanie wartości kapitału ludzkiego (rozumianego jako potencjalna zdolność do wykonywania pracy) wymaga poniesienia nakładów kompensacyjnych, czyli nakładów na odbudowę sił oraz przygotowanie przyszłego pokolenia do wykonywania pracy o tej samej wartości. Aby możliwe było poniesienie wspomnianych nakładów kompensacyjnych niezbędny jest odpowiedni dopływ wartości do pracownika (posiadacza kapitału ludzkiego) w postaci otrzymywanego wynagrodzenia. Innymi słowy wynagrodzenie godziwe powinno zachowywać zdolność do pełnego odtworzenia kapitału ludzkiego w krótkim i długim okresie, czyli zdolności do wykonywania pracy. W świetle badań, rozmiar stopy stratności określonej zmienną losową s , wynosi średnio

$p = E(s) = 0,08/\text{rok}$ ¹¹ Zdolność kapitału do generowania wartości można przedstawić za pomocą równania wewnętrznej stopy zwrotu (IRR). Wykorzystanie tego równania dla kapitału ludzkiego w okresie roku można przedstawić w następujący sposób¹²:

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

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

Lewa strona równania wskazuje normatywnie, że kapitał ludzki pracownika ($H(T)$) w ciągu roku powinien wzrosnąć o czynnik $(1 + r)$. Prawa strona wskazuje realne wartości; w rozważanym roku pracownik otrzyma wynagrodzenie (W) a ponadto jego kapitał ludzki wzrośnie do rozmiaru $H(T+1)$. Można zatem wprowadzić formułę dla wynagrodzenia (W):

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

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

Równanie to pokazuje, że wynagrodzenie rzeczywiście stanowi procent od kapitału ($r \cdot H(T)$), ale pojawia się też czynnik pomniejszający, ponieważ pracownik dzięki wykonywanej pracy zyskuje doświadczenie zawodowe. Zgodnie z modelem, doświadczenie zawodowe posiada ściśle określoną wartość, której wzrost pozwoli zatrudnionemu na przyszły awans płacowy. Jak twierdzi S. Sunder, kapitał z doświadczenia używa się w pracy ale się go nie zużywa, mało tego, kapitał ten zdobywany jest jako produkt uboczny wykonywanej pracy¹³. Badania wynagrodzeń pokazują, że wzrost doświadczenia zawodowego ma duży wpływ na poziom wynagrodzeń osób rozpoczynających karierę zawodową, jednak z upływem czasu szybko traci na znaczeniu. Wobec tego w dalszej analizie kształtowania się kapitału ludzkiego pracownika, kluczowe znaczenie dla zachowania jego wartości przedstawia wynagrodzenie, które jest manifestacją modelu płac opartego na koncepcji kapitału ludzkiego. Jego postać przedstawia poniższy wzór:

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

Dalej można wykazać, że płacę zasadniczą (stałą), określa wskaźnik opłacenia (r) równy stałej ekonomicznej (p). W tym celu oblicza się teraźniejszą wartość strumienia wynagrodzeń:

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

gdzie: d – odpowiednia stopa dyskontowa

¹¹ Koziół W., *Stafa potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, nr 19, red. M.G. Woźniak, Wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011.

¹² Dobija D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003, s. 163.

¹³ Sunder S., *Theory of Accounting and Control*, South – Western College Publishing, Cincinnati 1997, s. 37.

Pojawia się pytanie, jaką stopę dyskontową należy zastosować aby obliczyć wartość terażniejszą PV? Jak wiadomo z rozważań na temat kapitału, naturalny poziom strażności kapitału ludzkiego określa stopa (s) występująca w ogólnym modelu kapitału, zatem:

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

Ze względu na relację $p = E(s)$, wartość terażniejsza (PV) może być obliczona:

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

Z powyższego wzoru wynika, że $PV = H(T)$ jeśli stopa opłacenia kapitału ludzkiego (r) jest równa stałej ekonomicznej (p). Zatem płaca zasadnicza $L = p \cdot H(T)$ zapewnia, że terażniejsza wartość strumienia wynagrodzeń jest równa początkowej wartości kapitału ludzkiego pracownika. Oznacza to, że kapitał ludzki przy tym wynagrodzeniu nie uległ deprecjacji (został zachowany).

Stopa procentowa określona na poziomie stałej ekonomicznej (p) gwarantuje zachowanie wartości kapitału ludzkiego zatrudnionego. W przeciwnym wypadku wartość kapitału ludzkiego zatrudnionych zmniejsza się. Jest to zauważalne przez pracownika, powoduje odczucie krzywdy i braku sprawiedliwości, które przybierając na sile wywołuje napięcia i niezadowolenie społeczne. W ten sposób sytuacja dojrzewa do protestów i strajków. Opłacanie pracy poniżej stałej ekonomicznej (p) sprzyja różnym patologiom społecznym wywołanym indywidualnym dążeniem pracowników do pozyskania należnej części wynagrodzenia. Jako przykład może posłużyć niestaranne wykonywanie pracy, kradzieże czy marnotrawstwo czasu pracy.

Powyższe analizy pozwalają na zdefiniowanie pojęcia godziwego wymiaru płac, jako kwoty równoważącej koszty ryzyka, a tym samym zapewniającej zachowanie wartości kapitału ludzkiego. Przyjęty punkt widzenia może odbiegać od definicji prezentowanych w literaturze z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, choćby przez brak nawiązania do płacy rynkowej. Płaca zasadnicza jako pochodna wartości kapitału ludzkiego, oznacza sumę wszystkich stałych składników pakietu wynagrodzenia. Na kształt pakietu płacowego mogą oddziaływać krajowe regulacje prawne, m.in. dotyczące podatków i ubezpieczeń społecznych. W ślad za tym, określając wartość wynagrodzenia należy uwzględnić nie tylko bezpośrednie kwoty przekazywane pracownikowi, ale również zapłacone w imieniu pracownika kwoty ubezpieczenia społecznego, podatki i inne temu podobne świadczenia. Oczywiście prezentowane podejście nie koliduje z praktyką wieloskładnikowych płac stałych, jednak wymaga aby suma stałych składników wynagrodzenia gwarantowała utrzymanie wartości indywidualnego kapitału ludzkiego zatrudnionych.

Perspektywy rozwoju

Podstawowy kierunek zastosowania alternatywnego modelu kapitału ludzkiego jest następstwem zdefiniowania godziwej płacy zasadniczej. Jest to płaca, której wysokość stanowi właściwy poziom opłacenia pracy. W licznych opracowaniach¹⁴ wykazano, że model płacy godziwej znajduje zastosowanie w rozwiązywaniu problemów makroekonomicznych. Zrównoważony wzrost wymaga opłacania na poziomie wartości wykonywanej pracy. Takie nieprawidłowości, jak zawyżone opłacanie pracy na wybranych stanowiskach czy zbyt niskie wynagrodzenia na innych są źródłem nadmiernych nierówności płacowych. Wspomniane wady krajowego systemu wynagradzania mogą prowadzić do niespójności ekonomicznej oraz długotrwale negatywnych efektów społecznych. Jednym z rozwiązań wspierających rozwój systemu płac godziwych w gospodarce jest system płac minimalnych obejmujący nie tylko najniższe grupy zawodowe ale również precyzujący zasady wynagradzania na pozostałych stanowiskach w tym wynagrodzenia w sektorze publicznym czy też może stanowić postawę koordynacji stosunków zatrudnienia („Collective Bargaining”).

Wnioski

Zaprezentowana nowa koncepcja kapitału ludzkiego pozwala na jego pomiar z zastosowaniem klasycznej metodologii pomiaru znanej w rachunkowości od kilku wieków. Metodologia ta pozwala na dokładne i wiarygodne ustalenie wartości indywidualnego kapitału ludzkiego, a także pozwala na analizę jego struktury oraz dynamiki. Identyfikacja natury kapitału oraz kapitału ludzkiego w połączeniu z wiarygodną i funkcjonalną metodą jego pomiaru może mieć szerokie zastosowanie, pozwalając na rozwiązanie wielu kluczowych kwestii ekonomicznych.

Rozwiązania przedstawione w pracy mogą budzić kontrowersje, zrywają bowiem z tradycyjnym, klasycznym paradygmatem niewidzialnej ręki rynku. Liczne badania wskazują jednak, że założenie, iż rynek pracy funkcjonuje identycznie jak rynek towarów jest nadmiernym uproszczeniem. Zrównoważony wzrost gospodarczy wymaga odpowiednich instytucji rynku pracy umożliwiających zachowanie wartości kapitału ludzkiego zatrudnionych, czyli utrzymanie posiadanego potencjału do wykonywania pracy.

Bibliografia

- McConnel C.L., Brue S.L., *Contemporary Labour Economics*, Wyd. McGraw-Hill Companies, 1986.
- Blaug M., *Metodologia ekonomii*, PWN, Warszawa 1995.
- Dobjija M., *How to Place Human Resources into Balance Sheet?*, Journal of Human Resource Costing and Accounting, vol. 3, no 1.
- Ijiri Y., *Segment Statements and Informativeness Measures: Managing Capital vs. Managing Resources*, „Accounting Horizons”, Vol. 9 No 3; C, 1995.

¹⁴ Zob. *Kapitał ludzki ...*, dz. cyt..

- Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, red. M. Dobija, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2011.
- Burzym E., *Koszty i straty a przepływy wartości w gospodarce i ich ujęcie w rachunkowości*, [w:] *Polska szkoła rachunkowości*, red. M. Gmytrasiewicz, A. Karmańska, SGH, Warszawa 2004.
- Kozioł W., *Stać potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” nr 19, red. M.G. Woźniak, Wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011.
- Dobija D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- Sunder S., *Theory of Accounting and Control*, South – Western College Publishing, Cincinnati 1997.