

Wojciech Koziół

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

PŁACA MINIMALNA W ŚWIETLE TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO

Wprowadzenie

Płaca minimalna stanowi jedną ze spornych kwestii ekonomicznych. Jest przejawem interwencji na rynku pracy, co sprawia, że jest jednym z najbardziej kontrowersyjnych tematów gospodarczych. Wynagrodzenie minimalne stanowi narzędzie ochrony najsłabszych grup zawodowych, niestety jest używane w sposób zachowawczy, przez co jej oddziaływanie na gospodarkę jest ograniczone.

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. Jednakże zachowanie wartości kapitału ludzkiego wymaga odpowiedniego poziomu płac kompensującego naturalną stratność. Uwaga ta odnosi się do wszystkich grup zawodowych. Celem artykułu jest podanie propozycji zmian systemu płacy minimalnej nakierowanych na podniesienie oddziaływania płacy minimalnej na gospodarkę na przykładzie Polski.

1. Kontrowersje wokół funkcjonowania płac minimalnych w gospodarce

W kwestii płacy minimalnej istnieje wiele poglądów i opinii częstokroć wzajemnie przeciwstawnych. Powoduje to, że określenie odpowiedniego poziomu płacy minimalnej jest skomplikowaną kwestią nie tylko ekonomiczną, ale przede wszystkim polityczną. Jej przeciwnicy, choć uważają, że jest to szkodliwe dla gospodarki, dla zachowania ładu społecznego skorzy są do ustępstw w kwestii jej istnienia. Jednakże postulują ustalenie jej wysokości na możliwie najniższym poziomie.

Kontrowersje wokół istoty płacy minimalnej wymagają odpowiedzi na kilka trudnych pytań. Jedno z nich to, jaka jest efektywność płacy minimalnej w zwalczaniu ubóstwa oraz nierówności dochodowych. Badania prowadzone w USA pokazują, że płaca minimalna w istotny sposób oddziałuje na dochody jedynie w pierwszym decylnym dochodowym¹. Ponadto, zaobserwowano oddziaływanie płacy minimalnej na dochody pracowników zarabiających nieco powyżej płacy minimalnej, na zasadzie tzw. efektu spillover. Wraz ze wzrostem płacy efekt ten traci na znaczeniu².

Kolejny problem to wpływ płacy minimalnej na poziom bezrobocia. Klasyczny punkt widzenia głosi, że wzrost płacy minimalnej powoduje przesunięcie krzywej popytu na pracę w stronę niższego poziomu zatrudnienia. Jednak badania rzeczywistości gospodarczej nie potwierdzają takiej zależności. Dowodzą, że wzrost płac minimalnych w krajach OECD w latach 1975-1996 nie wykazuje związku ze wzrostem bezrobocia. Dowiedziono jedynie, że wzrost płacy minimalnej oddziałuje na poziom bezrobocia w przypadku pracowników poniżej 20 lat³. Nowsze badania na ten temat potwierdzające tę tezę oraz ilustrujące mechanizmy oddziaływania zmiany stawki płacy minimalnej na rynek pracy przedstawia A. Ruzik⁴.

Analiza oddziaływania ekonomicznego systemu płacy minimalnej, oprócz wysokości, relacji do płacy średniej i do kosztów utrzymania, powinna uwzględniać odsetek osób otrzymujących najniższe uposażenie. Odsetek ten decyduje o znaczeniu płacy minimalnej w gospodarce. Relacyjny rozmiar płacy minimalnej można również zobrazować za pomocą wskaźnika Kaitza⁵.

Do chwili obecnej wykształciły się dwie skrajne doktryny płacy minimalnej: szersza i węższa. Pierwsza z nich zakłada, że każdy zawód musi wiązać się z godziwą zapłatą, która może różnić się od płacy rynkowej. W celu niwelacji tej rozbieżności i sprostaniu pracochłonności utrzymania takiego systemu kształtowania płac rekomenduje się wdrożenie odpowiednich regulacji zatrudnienia w skali całej gospodarki, czego inicjatorem powinno zostać państwo. Druga doktryna polega na ustaleniu jednej stawki płacy minimalnej, ograniczając jej

¹ W. Cunningham: *Minimum Wages and Social Policy, Lessons from Developing Countries*. World Bank, Washington 2007, s. 4-9.

² Minimum Wage Issue Guide, Economic Policy Institute, 2008. <http://www.epi.org>, s. 19-20.

³ P. Cahuc, A. Zylberberg: *Labor Economics*. The MIT Press, Cambridge-London 2004, s. 729-730; P. Portugal, A.R. Cardoso: *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Job Accessions and Separations from a Longitudinal Matched Employer – Employee Data Set*. „CEPR Discussion Paper” No. 2844, 2001. www.cepr.org

⁴ A. Ruzik: *Płaca minimalna – analiza wpływu na zatrudnienie w Polsce*. „Polityka Społeczna” 2007, nr 1.

⁵ P. Cahuc, A. Zylberberg: Op. cit., s. 715-716.

rolę do funkcji zapobiegania ubóstwu. Warto dodać, że w ostatnich latach ILO opowiada się za oparciem systemu płac minimalnych na szerokiej doktrynie płacy godziwej⁶.

W praktyce najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest płaca minimalna w ujęciu wąskim. Takie rozwiązanie występuje w większości europejskich krajów. W wielu państwach można znaleźć przykłady skutecznego poszerzania systemu płacy minimalnej. W Stanach Zjednoczonych płace minimalne mają charakter regionalny, pomimo istnienia federalnej stawki minimalnej. Z kolei na Węgrzech zastosowano system płac minimalnych, którym objęto znacznie szerszą grupę zatrudnionych. Podstawowa płaca minimalna skierowana jest jedynie do osób o najniższych kwalifikacjach zawodowych. Dla pracowników legitymujących się wykształceniem zawodowym lub średnim obowiązuje stawka podwyższona o 20%. Jeśli w tej grupie doświadczenie zawodowe przekracza 2 lata, stawka wzrasta o 5%. Natomiast pracownicy posiadający wyższe wykształcenie objęci są kwotą zwiększoną o 60% stawki podstawowej. Pod koniec XX wieku w państwach skandynawskich funkcjonował względnie szeroki system płac minimalnych, pomimo braku prawnie zagwarantowanej stawki minimalnej. Scentralizowany system negocjacji płacowych był wiążącym narzędziem kształtowania płac, który jednak z początkiem XXI wieku uległ częściowemu załamaniu. Do tego czasu istniał krajowy układ pracy, określający ogólne warunki pracy, w szczególności kwestie płacowe. Powstały układ pracy precyzował wytyczne płacowe dla poszczególnych gałęzi przemysłu, rodzajów wykonywanej pracy, a także zasady awansu płacowego wraz ze stażem pracy i poszerzaniem kwalifikacji⁷.

Reasumując, płaca minimalna wbrew opiniom licznych adwersarzy nie przyczynia się do spodziewanych przez nich negatywnych skutków ekonomicznych. Niejednokrotnie usprawnia takie funkcje systemu ekonomicznego, jak dystrybucja dochodu i redukcja ubóstwa.

2. 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 zainicjowany przez T. Shultza i G.S. Beckera, prowadzony pod hasłem inwestowania

⁶ W. Cunningham: Op. cit., s. 2.

⁷ www.Ilo.org

w ludzi⁸. 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 aktywów⁹. 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 formuła¹⁰

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

Kapitał podlega trzem kluczowym oddziaływaniom środowiska. Są to: naturalny rozpływ kapitału na skutek spontanicznej dyfuzji (s), oddziaływanie osłabiające oddziaływanie sił destrukcyjnych w efekcie pracy i zarządzania (m) oraz 8% 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 ich istnienia. Zachowanie wartości wymaga podjęcia działań zmierzających do przewyższenia sił destrukcyjnych, oznaczonych jako (s) w powyższym wzo-

⁸ M. Blaug: *Metodologia ekonomii*. PWN, Warszawa 1995, s. 303.

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

¹⁰ *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*. Uniwersytet Ekonomiczny, Kraków 2011.

rze. 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 hipotezy¹¹. 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). Zatem otrzymujemy formułę kapitału należącego do pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t)

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

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 doskonala się wraz ze stażem pracy. Uzupełniające wzory przedstawiają proces konstituowania 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

¹¹ Ibid.

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

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

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 kapitał 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, $T > 1$.

3. Godziwy rozmiar płac minimalnych 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 rozływ 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. Innymi słowy, wynagrodzenie godziwe powinno zachowywać zdolność do wykonywania pracy w krótkim i długim okresie. W świetle badań¹², rozmiar stopy

¹² Ibid.

stratności określonej zmienną losową s , wynosi średnio $p = E(s) = 0,08/\text{rok}$. Jest to równocześnie rozmiar stałej ekonomicznej określającej wysokość płacy godziwej (W)

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

Obniżenie poziomu opłacenia pracy powoduje spadek wartości kapitału ludzkiego. W praktyce może objawiać się kłopotami rodziny w zapewnieniu dzieciom takiego poziomu przygotowania zawodowego, jaki posiadają rodzice.

Przyjęty model pozwala na określenie minimalnej wartości kapitału ludzkiego, uzależnionej od warunków społecznych. Właściciel tego kapitału będzie posiadał jedynie obowiązkowe, ustawowo zagwarantowane wykształcenie. Wartości kapitału ludzkiego nie powiększy w istotny sposób czynnik doświadczenia. Tak sprecyzowaną minimalną wartość kapitału ludzkiego określa wzór

$$H(T)_{\min} = K$$

Problem godziwego wynagradzania badano analizując wysokość płac minimalnych obowiązujących w czterech krajach: USA, Wielkiej Brytanii, Ukrainie oraz w Polsce (tabela 1 i 2). Dobór państw poddanych analizie pozwala na przedstawienie związku między poziomem rozwoju gospodarki rynkowej kraju a zgodnością płacy minimalnej z wartością minimalnego kapitału ludzkiego. USA oraz Wielka Brytania to kraje o dojrzałych systemach rynkowych, natomiast Polska i Ukraina cechują się odpowiednio krótszym stażem funkcjonowania gospodarki rynkowej.

Tabela 1

Analiza płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego w wybranych krajach w 2006 roku

	USA (t=17lat)	POLSKA (t=18)	UKRAINA(T=17)	WIELKA BRYTANIA (T=18)
Rok 2006				
Miesięczny koszt utrzymania	325-375	500-550	300-350	275-325
Wartość kapitału ludzkiego H(T)	131 626- 151 876	224 700- 247 171	121 500- 141 750	132 024- 144 027
Roczne koszty pracy (H(T) · 8%)	10 530-12 150	17 976-19 774	9 720-11 340	10 562-11 522
Płaca minimalna obowiązująca	5.15 USD/godz.	899 PLN/mies.	375 UAH/mies.	5,35 GBP/godz.
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	$5.15 \cdot 176 = 906$	$899 \cdot 1,21 = 1089$	$375 \cdot 1,32 = 495$	$5,35 \cdot 171 = 914$
Miesięczne koszty pracy przy płacy wynikającej z wartości kapitału ludzkiego	877-1 012	1 498-1 648	810-945	824-973
Relacja między płacą obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	90-103%	66-73%	53-61%	94-111%

Tabela 2

Analiza płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego w wybranych krajach w 2012 roku

	USA (t=17lat)	POLSKA (t=18)	UKRAINA(T=17)	WIELKA BRYTANIA (T=18)
Miesięczny koszt utrzymania	450-500	750-800	900-1000	300-350
Wartość kapitału ludzkiego H(T)	182 251- 202 501	224 702- 247 172	364 502- 405 003	134 821- 157 291
Roczne koszty pracy (H(T) · 8%)	14 580-16 200	17 976- 19 774	29 160-32 400	10 786-12 583
Płaca minimalna obowiązująca	7.25 USD/h	1 500 PLN/mies.	1102 UAH/mies.	6,08 GBP/h
Miesięczne koszty pracy przy obowiązującej płacy minimalnej	$7.25 \cdot 176 = 1.276$	$1 500 \cdot 1,21 = 1815$	$1102 \cdot 1,32 = 1455$	$6,08 \cdot 171 = 1 040$
Miesięczne koszty pracy przy płacy wynikającej z wartości kapitału ludzkiego	1 215-1 350	2 247-2 397	2 430-2 700	899-1 049
Relacja między płacą obowiązującą a płacą wynikającą z wartości kapitału ludzkiego	94-105%	76-81%	54-60%	99-116%

Wyniki badań wskazują, że w krajach wysoko rozwiniętych istnieje niemal pełna zgodność płac minimalnych z wartością kapitału ludzkiego. Natomiast w krajach rozwijających się poziom opłacenia kapitału ludzkiego najslabszych grup społecznych jest zbyt niski. Długotrwałe utrzymywanie zbyt niskich płac minimalnych powoduje wiele negatywnych efektów społecznych i makroekonomicznych¹³.

Definicja płacy godziwej umożliwia sformułowanie propozycji usprawnień w systemie płacy minimalnej. Innymi słowy, system płacy minimalnej powinien gwarantować płacę zgodną z wartością kapitału ludzkiego nie tylko najslabszym grupom zawodowym, ale wszystkim zatrudnionym. Postuluje się następujące propozycje rozwiązań:

1. System płacy minimalnej w ujęciu wąskim oparty na rachunku kapitału ludzkiego. Jest to tzw. plan minimum pozwalający na ochronę tylko najslabszych grup. Jak wskazują wyniki badań zamieszczone w tabelach 1 i 2, jest to szczególnie pożądane w krajach rozwijających się.

2. Poszerzenie systemu płacy minimalnej do modelu węgierskiego przedstawionego w punkcie pierwszym. W tabeli 3 podano wyniki obliczeń płacy minimalnej zgodnej z wartością kapitału ludzkiego dla osób posiadających średnie i wyższe wykształcenie. Do obliczeń przyjęto koszty utrzymania podane przez IPiSS na poziomie 812 zł na 2012 rok. Jak wynika z podanych obliczeń, płaca minimalna może być określona kwotowo lub procentowo jako zwyżka podsta-

¹³ W. Koziół: *Analiza wysokości płac minimalnych w przekroju międzynarodowym. Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2006, nr 8.

wowej stawki płacy minimalnej. Rozwiązanie to powoduje daleko idące poszerzenie zakresu oddziaływania płacy minimalnej na gospodarkę.

3. Zastosowanie szerokiego modelu płacy minimalnej. W sektorze publicznym możliwe jest zastosowanie bezpośrednie. Można stworzyć system wynagradzania w niemal każdej dziedzinie sektora publicznego, przykładowo dla pracowników służby zdrowia, nauczycieli, w tym nauczycieli akademickich¹⁴. W sektorze prywatnym należy wdrożyć odpowiednie uregulowania sfery funkcjonowania związków zawodowych (collective bargaining)¹⁵.

Tabela 3

Przykładowe zastosowanie modelu węgierskiego w warunkach polskich na 2012 rok (standard płacy brutto)

	Wartość kapitału ludzkiego	Płaca zgodna z wartością kapitału ludzkiego	Procentowa zwyżka płacy minimalnej
Podstawowa płaca minimalna	364 915 zł	2011 zł	0%
Płaca minimalna dla osób posiadających średnie wykształcenie	403 852 zł	2 225 zł	10%
Płaca minimalna dla osób legitymujących się wykształceniem średnim oraz co najmniej 2-letnim doświadczeniem zawodowym	465 962 zł	2 399 zł	20%
Płaca minimalna dla osób z wyższym wykształceniem	678 715 zł	3 100 zł	55%

Podsumowanie

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

¹⁴ Idem: *Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego*. W: *Nierówności społeczne i wzrost gospodarczy*. Red. M.G. Woźniak. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2010, nr 16; Idem: *Wynagrodzenia rzeczywiste a praca wynikająca z wartości kapitału ludzkiego. (Analiza na przykładzie plac lekarszych)*. W: *Zarządzanie wartością kapitału ludzkiego organizacji*. Red. A. Lipka, S. Waszczak. Akademia Ekonomiczna, Katowice 2007.

¹⁵ Idem: *Kształtowanie krajowych stosunków zatrudnienia (relacji płac) na podstawie modelu kapitału ludzkiego*. Zeszyty Naukowe. Red. D. Surówka-Marszałek. Kraków 2010, nr 829.

posiadanego potencjału do wykonywania pracy. Jednym z najskuteczniejszych narzędzi służących osiągnięciu tego celu jest odpowiedni, szeroki system płac minimalnych.

MINIMUM WAGES IN CONTEXT OF HUMAN CAPITAL THEORY

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 describes main dilemmas of minimum wages existence. Next part is an introduction to alternative model of human capital. Main part of article is presentation of theory of fair wages, understood as human capital derivative. According to alternative model of human capital, fair wage is defined as money stream which fully compensate human capital dispersion. That assumption can find application to solve economic problems such fair minimum wages system.