



Wojciech Koziol

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Wydział Zarządzania
Katedra Rachunkowości
koziolw@uek.krakow.pl

OCENA WYSOKOŚCI PŁAC NAUCZYCIELI W POLSCE W KONTEKŚCIE MODELU KAPITAŁU LUDZKIEGO

Streszczenie: Celem artykułu jest ocena płac nauczycieli z punktu widzenia alternatywnego modelu kapitału ludzkiego. W pierwszej części pracy przedstawiono koncepcję kapitału ludzkiego stanowiącą podstawę metodologiczną rozwiązania problemu badawczego. W szczególności podano zasady wyceny indywidualnego kapitału ludzkiego oraz zasady godziwego opłacenia kapitału ludzkiego za udostępnienie go pracodawcy. W dalszej części pracy dokonano wyceny wartości kapitału ludzkiego każdego z modelowych pracowników zatrudnionych na standardowych stanowiskach nauczycielskich. Następnie podano wysokość godziwego wynagrodzenia zasadniczego, adekwatnego do wartości tak obliczonego kapitału ludzkiego. Porównanie uzyskanych kwot modelowych płac zasadniczych nauczycieli z kwotami określonymi przepisami prawa pozwoliło na ocenę stosowanych rozwiązań płacowych w szkolnictwie polskim.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, pomiar kapitału ludzkiego, wynagrodzenie godziwe, płace nauczycieli.

Wprowadzenie

W Polsce według danych GUS w 2012 r. zatrudnionych było ok. 440 tys. nauczycieli w szkołach podstawowych, gimnazjach i szkołach średnich. Wynagrodzenie nauczycieli reguluje kilka aktów prawnych [Karta nauczyciela, 2014; Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym..., 1997; Rozporządzenie MENiS z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli..., 2005; Rozporządzenie MEN z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego..., 2009]. Przepisy

te regulują wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz zasady przyznawania dodatków płacowych. W powołanych przepisach prawa założono cztery poziomy zaawansowania zawodowego nauczycieli: nauczyciel stażysta, kontraktowy, mianowany i dyplomowany oraz sprecyzowano zasady awansu. W praktyce najliczniejszą grupę stanowią nauczyciele dyplomowani (ponad 40%) i mianowani (ponad 30%), najmniej liczną grupę stanowią nauczyciele stażyści stanowiący zaledwie kilkuprocentową społeczność nauczycielską. Nauczyciele w Polsce mają wysoki poziom wykształcenia, ponad 90% ma zawodowy tytuł magistra.

W latach 90. wynagrodzenia tej grupy zawodowej były na dość niskim poziomie, a skala aktualizacji stawek nieznacznie przekraczała poziom inflacji. Jednak w latach 2007-2009 nastąpił istotny wzrost płac zasadniczych nauczycieli. Wysokość ich płac stanowi jeden z ważniejszych problemów społecznych w Polsce. Celem tego artykułu jest ocena wysokości płac nauczycieli w Polsce z wykorzystaniem modelu pomiaru kapitału ludzkiego. Badania obejmują systemowe rozwiązania w zakresie kształtowania składników płac nauczycieli szkół publicznych oraz studium przypadku, jakim jest badanie płac całkowitych nauczycieli jednego z liceów w województwie podkarpackim.

1. Model kapitału ludzkiego

Pojęcie kapitału ludzkiego po raz pierwszy pojawiło się w pracach Beckera w latach 60. XX w. Od tego czasu problematyka kapitału ludzkiego znalazła wielu kontynuatorów, stając się jednym z najczęściej podejmowanych tematów badawczych w ekonomii. Analiza dorobku ekonomii wskazuje, że na gruncie licznych już modeli kapitału ludzkiego podejmowane są próby przede wszystkim wyjaśnienia mechanizmów rozwoju gospodarczego oraz ekonomiki rodziny [Blaug, 1995, s. 303]. Jednakże krótka refleksja pozwala dostrzec, że owa mnogość teorii w połączeniu z unikaniem położenia punktu ciężkości na opracowaniu jednoznacznej metodologii pomiaru kapitału ludzkiego utrudnia postępowe rozwiązywanie kolejnych problemów ekonomicznych.

Wiarygodna metoda pomiaru kapitału, w tym kapitału ludzkiego, powinna opierać się na podstawowych zasadach stosowanych od kilkuset lat w nauce rachunkowości. Zastosowany w pracy model pomiaru kapitału ludzkiego został wywiedziony z ogólnego modelu kapitału opracowanego przez Dobiję. Jedną z cech wyróżniających ją spośród większości podejść do problematyki pomiaru kapitału jest fakt, że nie ogranicza się do postrzegania kapitału jako zwykłej wartości. Koncepcja ta bierze również pod uwagę naturalne oddziaływania na

wartość kapitału. Wymaga to uwzględnienia czynnika czasu. Dynamiczny model zmian kapitału przedstawia formuła [Dobija, 2010, s. 37]:

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

gdzie: C_t – wartości kapitału w chwili t , C_0 – kapitał początkowy, s – wskaźnik naturalnej stratności kapitału, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu, t – zmienna upływu czasu, m – zmienna określająca wpływ pracy i zarządzania.

Przedstawiona formuła odzwierciedla trzy kluczowe oddziaływania środowiska na kapitał: naturalny rozptył kapitału na skutek spontanicznej dyfuzji (s), dopływ kapitału w efekcie pracy i zarządzania (m) oraz 8-procentową stałą ekonomiczną (p). Oddziaływania te sprawiają, że początkowa wartość kapitału (C_0) może wzrastać lub podlegać rozptyłowi. Zakres tych oddziaływań określa czynnik czasu, dlatego formuła kapitału wymaga zastosowania rachunku dyskontowego.

Jednym z założeń ogólnego modelu kapitału, jest wycena wartości w jednostkach pieniężnych. Uwaga ta dotyczy również kapitału ludzkiego, który zdaniem Dobii ma swoje źródło w skapitalizowanych nakładach niezbędnych 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. Prawidłowo wykształcony organizm ludzki jest niezbędnym warunkiem dla wyłonienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości w trakcie nauki i pracy. Nakłady ponoszone są w czasie (t) niezbędnym do przygotowania człowieka do wykonywania danego zawodu, czyli od urodzin do momentu podjęcia pracy zawodowej. Chociaż wspomniane nakłady zazwyczaj finansowane są przez rodzinę i społeczeństwo, to właścicielem tak zakumulowanego indywidualnego kapitału ludzkiego jest osoba, na rzecz której poniesiono owe wydatki. Warto dodać, że skoro organizm ludzki został właściwie wykształcony, a młody człowiek ostatecznie ukończył zaplanowaną ścieżkę edukacyjną, oznacza to, że dyfuzja kapitału została skompensowana m.in. dzięki staraniom rodziców. W powyższym wzorze starania te reprezentuje parametr (m), który reprezentuje dopływ kapitału przez pracę. Ostatecznie otrzymujemy formułę kapitału należącego do pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej (p) i czasu kapitalizacji (t) [Dobija, 2014, s. 112-115]:

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

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 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. Prawdopodobnie tę odzwierciedlają uzupełniające wzory, które przedstawiają proces konstytuowania się kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania K oraz z wykształcenia E. Uwzględniając powyższe uwagi, kapitał ludzki, definiowany jako źródło finansowania zasobów ludzkich, można przedstawić jako sumę trzech składowych:

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

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

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

gdzie: $H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego, K – skapitalizowane koszty utrzymania, E – skapitalizowane koszty edukacji, $Q(T)$ – czynnik doświadczenia zawodowego, k – miesięczne koszty utrzymania, e – miesięczne koszty edukacji.

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. Czynnik doświadczenia ($Q(T)$), czyli wskaźnik przyrostu kapitału ludzkiego w trakcie pracy, wyraża się funkcją lat:

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

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

2. Zasady opłacenia kapitału ludzkiego

Na gruncie prezentowanej koncepcji alternatywnego modelu kapitału ludzkiego praca stanowi proces transferu kapitału ludzkiego do obiektu pracy. Ta krótka definicja pozwala na wyprowadzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę jako ekwiwalentu pieniężnego dla pracownika za udostępnienie kapitału ludzkiego. Punktem wyjścia dla określenia wysokości wynagrodzenia jest rozwinięcie jednej z najważniejszych cech kapitału, jaką jest dyfuzja, czyli spontaniczny rozptył kapitału. Uwaga ta w szczególności odnosi się do kapitału ludzkiego, jest to bowiem kapitał ucieleśniony w zasobach ludzkich. Model płacowy musi zatem respektować oddziaływania środowiska na wartość kapitału i kapitału ludzkiego. Na obiekty odznaczające się koncentracją kapitału, czyli obiekty posiadające wartość ekonomiczną, oddziałują rozpraszające siły ryzyka. Oddziaływanie to ma charakter losowy i w praktyce przejawia się powstawaniem strat losowych. Utrzymanie substancji kapitału wymaga ciągłego dopływu wartości, który pozwoli skompensować oddziaływanie destrukcyjnych sił ryzyka.

Wspomniane prawidłowości odnoszą się również do kapitału ludzkiego. Nieuchronne rozpraszanie się kapitału wymaga odpowiedniego działania pozwalającego zrównoważyć ów rozptył kapitału. W przypadku kapitału ludzkiego możliwość uszczuplenia kwoty kapitału przejawia się przede wszystkim jako konieczność regularnego odtwarzania sił witalnych, ale również w chorobach, wypadkach, braku zatrudnienia, wojnach i innych problemach losowych towarzyszących człowiekowi.

Kapitał ludzki pracownika ulega zmniejszeniu ze względu na upływ czasu. Rekompensata tego zmniejszenia wymaga odpowiedniego wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia musi wynikać z zastosowania godziwej stopy zwrotu z kapitału przypisanego zatrudnionemu. Badania empiryczne wskazują, że stopa ta kształtuje się na poziomie ok. 8% w skali roku. Zdolność kapitału ludzkiego do generowania wartości można przedstawić za pomocą równania wewnętrznej stopy zwrotu [Kozioł, 2011, s. 252-259]:

$$H(T) \cdot (1 + r) = W + H(T + 1),$$

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 $H(T+1)$. Na podstawie powyższego równania można wyprowadzić formułę dla wynagrodzenia (W):

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

Równanie to pokazuje, że wynagrodzenie rzeczywiście stanowi procent od kapitału ludzkiego, ale pojawia się też czynnik pomniejszający, ponieważ pracownik dzięki wykonywanej pracy zyskuje doświadczenie zawodowe. 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 przedstawione poniższym wzorem:

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

Wynagrodzenie powodujące opłacenie kapitału ludzkiego na poziomie stałej ekonomicznej umożliwia zachowanie wartości kapitału ludzkiego zatrudnionego. Jeśli poziom opłacenia kapitału spadnie poniżej rozmiaru 8-procentowej stałej ekonomicznej, wartość kapitału ludzkiego będzie się zmniejszać. Jest to zauważalne przez pracownika, powoduje odczucie krzywdy i braku sprawiedliwości, które przybierając na sile, wywołuje napięcia i niezadowolenie społeczne.

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 ekonomicznej oraz z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi. W naukach tych dominuje pogląd nadający płacy rynkowej pierwotny charakter. Częstokroć przyjmuje się w sposób bezkrytyczny, że rynek, kształtując odpowiednie płace rynkowe, zapewnia równowagę.

3. Wyniki analizy płac nauczycieli w Polsce

Do realizacji celu pracy został wykorzystany przedstawiony model określania płac godziwych wykorzystujący pomiar kapitału ludzkiego. Przeprowadzone badania można podzielić na dwa wątki. Pierwszy, polegający na ocenie obowiązujących rozwiązań prawnych wpływających na wysokość wynagrodzeń nauczycieli, oraz drugi wątek, stanowiący ocenę systemu wynagradzania nauczycieli opartą na praktycznym przykładzie pochodzącym z jednego z liceów ogólnokształcących w województwie podkarpackim.

Rozwiązania prawne stanowią główną determinantę płac nauczycieli w zależności od posiadanych przez nich kwalifikacji. Zgodnie z polskimi regulacjami o poziomie kwalifikacji nauczyciela świadczy przede wszystkim zakres wykształcenia, stopień zaszeregowania i staż pracy. Są to zarazem główne determinanty wysokości otrzymywanego przez nauczyciela wynagrodzenia. Determi-

nanty te pozwalają również na przypisanie wartości kapitału ludzkiego nauczycieli w zależności od posiadanych kwalifikacji, a co za tym idzie podanie standardu płacowego wynikającego z modelu kapitału ludzkiego. Ów standard stanowi płacę godziwą, adekwatną do posiadanego przez nauczyciela kapitału ludzkiego i zabezpieczającą jego wartość przed deprecjacją. Ocena rozwiązań ustawowych w zakresie płac nauczycieli polega na ich porównaniu z modelowymi wartościami płac.

Do obliczenia wartości kapitału ludzkiego nauczycieli niezbędne są rzeczywiste dane na temat nakładów poniesionych na wytworzenie kapitału ludzkiego. Są to w szczególności koszty utrzymania oraz koszty edukacji. Pierwsza grupa kosztów została oszacowana na podstawie minimum socjalnego, które w 2014 r. wynosiło 858 zł na osobę w czteroosobowej rodzinie. Przyjęto zatem koszty utrzymania w przedziale 800-850 miesięcznie. Natomiast koszty edukacji zostały ograniczone do kosztów wykształcenia wyższego i przyjęto przedział 300-500 zł miesięcznie, jako czas kapitalizacji kosztów utrzymania przyjęto 24 lata, gdyż według danych ZNP ponad 90% nauczycieli posiada wyższe wykształcenie magisterskie. Do oszacowania trzeciego komponentu kapitału ludzkiego, kapitału z doświadczenia, przyjęto współczynnik uczenia 0,1. Natomiast czas przyjęty do obliczenia kapitału z doświadczenia to szacowany staż pracy niezbędny do odpowiedniego przygotowania do awansu na dane stanowisko nauczycielskie. Przyjęto 1 rok stażu dla nauczyciela stażysty, 3 dla kontraktowego, 6 dla mianowanego oraz 10 dla nauczyciela dyplomowanego. W efekcie przyjętych założeń obliczono wartość kapitału ludzkiego nauczycieli, poziom jego opłacenia oraz płacę modelową wyrażoną w standardzie płacy brutto (zakładając, że część składki ubezpieczenia społecznego płaconego przez pracodawcę stanowi wynagrodzenie pracownika) oraz dokonano porównania z następującymi przedziałami płacowymi:

- płacą zasadniczą, obejmującą wynagrodzenie podstawowe powiększone o obowiązkowe dodatki, jak tzw. trzynaste wynagrodzenie i dodatek stażowy,
- całkowitą, obejmującą wyżej wymieniony składnik płacy powiększony o inne dodatki otrzymywane przez nauczyciela (według statystyki GUS),
- średnim wynagrodzeniem całkowitym określonym w ustawie budżetowej. Jest to stawka pełniąca rolę normy kosztowej branży pod uwagę przy planowaniu budżetu.

Tabela 1. Analiza stawek płac nauczycieli w Polsce

	Stażysta	Kontraktowy	Mianowany	Dyplomowany
1. Wartość kapitału ludzkiego H(T)	662 061-716 200	787 853-852 278	831 584-899 985	864 286-934 962
2. Roczna płaca modelowa (8% z H(T))	52 965-57 296	63 028-68 182	66 527-71 967	69 143-74 797
3. Miesięczna płaca modelowa w standardzie płacy brutto	3663-3963	4359-4716	4601-4978	4782-5173
4. Płaca zasadnicza + „13” + dodatek stażowy	2446	2593	3030	3694
5. Relacja między płacą stałą (4) a modelową (3)	62-67%	55-59%	61-66%	72-77%
6. Wynagrodzenie całkowite wg GUS	3398	3496	3970	4663
7. Relacja między wynagrodzeniem całkowitym (6) a płacą modelową (3)	86-93%	74-80%	80-86%	91-98%
8. Średnie wynagrodzenie całkowite określone w ustawie budżetowej	2718	3017	3913	5000
9. Relacja między wynagrodzeniem całkowitym określonym w ustawie budżetowej (8) a płacą modelową (3)	69-74%	64-69%	79-85%	97-105%

Z przeprowadzonych analiz wynika, że podstawowe składniki wynagrodzenia nauczyciela zapewniają ok. 70-procentową zgodność z płacą modelową. Oznacza to, że podstawowe składniki płac, czyli płaca zasadnicza, trzynasta pensja oraz dodatek stażowy nie zapewniają pełnej możliwości odtworzenia kapitału ludzkiego nauczycieli. Jednak funkcja nauczyciela to nie tylko dydaktyka, ale i inna działalność wychowawcza, której podjęcie wiąże się z otrzymaniem dodatków placowych, m.in. dodatków za wychowawstwo czy dodatków za zajęcia pozalekcyjne. Zatem lepszym miernikiem opisującym otrzymywane wynagrodzenie jest wynagrodzenie całkowite. W tym przypadku analiza danych GUS prowadzi do bardziej optymistycznych wniosków. Zgodność płac całkowitych z płacami modelowymi zależy od stopnia awansu zawodowego nauczyciela. We wszystkich grupach z wyjątkiem nauczyciela kontraktowego poziom adekwatności przekracza 80%, a w przypadku nauczyciela dyplomowanego jest bliski pełnej zgodności. Dane te potwierdza analiza kwot stosowanych przy konstrukcji budżetu państwa.

Do podobnych wniosków prowadzi analiza zgodności otrzymywanych płac przez grupę 30 nauczycieli liceum objętego badaniami. Dokonano obliczenia wartości kapitału ludzkiego każdego z nauczycieli oraz podano wartość wynagrodzenia godziwego wynikającego z wartości kapitału ludzkiego. Następnie porównano wynagrodzenie rzeczywiste z modelowym. Wyniki wskazują na ponad

80-procentową zgodność otrzymywanego wynagrodzenia z modelowym. Na uwagę zasługuje fakt dość niskiego opłacenia nauczycieli kontraktowych, jednak wraz z awansem poziom adekwatności płacy rośnie, osiągając przeszło 90-procentową zgodność w przypadku nauczyciela dyplomowanego. Czas zatrudnienia na stanowisku nauczyciela kontraktowego jest stosunkowo krótki i wiąże się z nabywaniem doświadczenia zawodowego równoznacznego z intensywnym przyrostem kapitału ludzkiego z doświadczenia. W takim przypadku oprócz wynagrodzenia pracownik otrzymuje wartość, jaką jest przyrost jego indywidualnego kapitału ludzkiego w postaci kapitału ludzkiego z doświadczenia. Przyrost ten po kilku latach traci na znaczeniu, ale w tym czasie nauczyciel ma możliwość awansu do kategorii pozwalającej otrzymywać zarobki bliskie płacom modelowym wynikającym z wartości kapitału ludzkiego. W szkole poddanej badaniu przeciętna zgodność otrzymywanych płac nauczycieli dyplomowanych z wartością kapitału ludzkiego zawiera się w przedziale 88-96%.

Tabela 2. Analiza zgodności płac nauczycieli badanego liceum ogólnokształcącego

Lp.	Wykształcenie/ Stopień awansu zawodowego	Staż pracy (lata)	Płaca całkowita	Płaca modelowa (zł)	Relacja między płacą realną a płacą modelową
1	2	3	4	5	6
1	Lic./kontraktowy	10	2477	3930-4227	59-63%
2	Mgr/kontraktowy	3	2883	4227-4572	63-68%
3	Mgr/kontraktowy	4	2665	4359-4715	57-61%
4	Mgr/kontraktowy	22	3547	5037-5449	65-70%
5	Lic./mianowany	8	4249	3826- 4114	103-111%
6	Mgr/mianowany	6	3333	4537-4907	68-73%
7	Mgr/mianowany	7	3784	4601-4978	76-82%
8	Mgr/mianowany	8	3036	4656-5037	60-65%
9	Mgr/mianowany	12	3894	4816-5210	75-81%
10	Mgr/mianowany	18	3475	4966-5372	65-70%
11	Mgr/mianowany	20	4034	5003-5413	75-81%
12	Mgr/mianowany	21	4110	5021-5431	76-82%
13	Mgr/mianowany	23	3751	5052-5465	69-74%
14	Mgr/mianowany	24	4284	5067-5481	78-85%
15	Mgr/mianowany	24	3914	5067-5481	71-77%
16	Mgr/mianowany	24	4337	5067-5481	79-86%
17	Mgr/mianowany	25	4343	5081-5496	79-85%
18	Mgr/dyplomowany	11	4622	4782-5173	89-97%
19	Mgr/dyplomowany	14	5129	4874-5273	97-105%
20	Mgr/dyplomowany	20	4543	5003-5413	84-91%
21	Mgr/dyplomowany	22	4693	5037-5449	86-93%
22	Mgr/dyplomowany	23	4648	5052-5465	85-92%
23	Mgr/dyplomowany	24	4579	5067-5481	84-90%

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6
24	Mgr/dyplomowany	24	4696	5067-5481	86-93%
25	Mgr/dyplomowany	25	4577	5081-5496	83-90%
26	Mgr/dyplomowany	25	4613	5081-5496	84-91%
27	Mgr/dyplomowany	25	4623	5081-5496	84-91%
28	Mgr/dyplomowany	26	4872	5094-5511	88-96%
29	Mgr/dyplomowany	27	5293	5107-5525	96-104%
30	Mgr/dyplomowany	27	5581	5107-5525	101-109%
	ŚREDNIA		4153	4858-5254	79-85%

Podsumowanie

Problematyka wynagradzania nauczycieli w Polsce stanowi istotny społeczny problem. Dowodzi tego zarówno liczebność tej grupy zawodowej, jak i jej społeczna rola. Wynagrodzenia rzeczywiste nauczycieli wykazują duży stopień zgodności z płacami modelowymi. Kilkoprocentowa podwyżka wynagrodzeń może pozwolić na osiągnięcie pełnej adekwatności. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że płace nauczycieli w Polsce są na zbyt niskim poziomie.

Zarówno z przeprowadzonych badań empirycznych, jak i krótkiej analizy systemowych rozwiązań z zakresu kształtowania wynagrodzeń nauczycieli w Polsce wynika, że w przypadku tej grupy zawodowej trudno mówić o rynku pracy w rozumieniu głównego nurtu teorii ekonomii. Płace nie są kształtowane jako wynik gry popytu i podaży, a w sposób administracyjny. Fakt ten generuje trudności z wyborem punktu odniesienia dla formułowania systemu wynagradzania i jego weryfikacji.

W artykule zaproponowano zastosowanie modelu kapitału ludzkiego do rozwiązania tej kwestii. Model ten stanowi uniwersalne narzędzie pomiaru kapitału ludzkiego, którego wartość odzwierciedla indywidualne kwalifikacje nauczycieli oraz pozwala w każdym przypadku na podanie godziwych płac.

Literatura

- Blaug M. (1995), *Metodologia ekonomii*, WN PWN, Warszawa.
- Dobja M. (2010), *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, UE w Krakowie, Kraków.
- Dobja M. (2014), *Teoria rachunkowości podstawa nauk ekonomicznych*, UE w Krakowie, Kraków.

Kozioł W. (2011), *Stala ekonomiczna potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego* [w:] M.G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów.

Karta nauczyciela. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Dz.U. 2014, poz. 191 i 1198.

Rozporządzenie MENiS z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Dz.U. 2005, nr 22, poz. 181.

Rozporządzenie MEN z dnia 3 kwietnia 2009 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej. Dz.U. 2009, nr 60, poz. 494.

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997. Dz.U. 1997, nr 160, poz. 1080.

ASSESSMENT OF THE WAGE OF TEACHERS IN POLAND IN CONTEXT OF THE MODEL OF HUMAN CAPITAL

Summary: The aim of the article is to assess teachers' salaries in Poland, from the point of view of the alternative model of human capital. The first part presents the concept of human capital as the basis of research methodology. In particular, the principles of measurement of individual human capital and the principles of fair remuneration of human capital made available to the employer. Next part of the work carry out the estimation of the human capital of each of model workers on several typical teachers occupational hierarchy. Then, given a fair amount of basic salary adequate to the value of human capital so calculated. A comparison of the model basic salary of teachers with real (determined by law), will assess wage solutions functioning in Polish schools.

Keywords: human capital, human capital measurement, fair remuneration, teacher salaries.