

*dr Halina Stańdo-Górowska*¹

Katedra Rachunkowości
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Badanie wynagrodzeń minimalnych opartych na modelu kapitału ludzkiego²

WPROWADZENIE

Zagadnienie płac minimalnych jest przedmiotem wielu opracowań z dziedziny ekonomii [Dobija, 2010]. W literaturze można spotkać liczne dyskusje dotyczące zasadności wprowadzania płac minimalnych [Samuelson, Nordhaus, 2004, s. 131–132]. Obecnie różne kraje przyjmują różne rozwiązania w tym zakresie. W niektórych krajach ustalana jest minimalna płaca miesięczna, w innych minimalne wynagrodzenie za godzinę pracy, a w jeszcze innych płaca minimalna nie obowiązuje. Dodatkowo zróżnicowanie płac minimalnych czasami występuje w obrębie jednego kraju. W takiej sytuacji badanie tego zagadnienia jest trudne ze względu na niejednorodność dostępnych danych liczbowych.

Celem niniejszego opracowania jest zbadanie, czy istnieje związek pomiędzy wysokością miesięcznego godziwego wynagrodzenia oszacowanego w oparciu o model kapitału ludzkiego a wybranymi, ekonomicznymi czynnikami. W badaniu wykorzystano statystyczną metodę regresji liniowej, obliczając wcześniej współczynniki korelacji pomiędzy badanymi zmiennymi. Obliczenia przeprowadzono na przykładzie kilku krajów, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna, a następnie dokonano porównania wynagrodzeń wynikających z modelu kapitału ludzkiego z urzędowymi płacami minimalnymi.

¹ Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: standoh@uek.krakow.pl

² Publikacja została sfinansowana ze środków przyznanych Wydziałowi Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, w ramach dotacji na utrzymanie potencjału badawczego.

SZACOWANIE MINIMALNYCH WYNAGRODZEŃ W OPARCIU
O MODEL KAPITAŁU LUDZKIEGO

Zgodnie z modelem wynagradzania opartym na pomiarze kapitału ludzkiego zatrudnionych, płaca zasadnicza stanowi wynagrodzenie za udostępnienie kapitału ludzkiego pracodawcy, a jej wysokość jest proporcjonalna do wartości tego kapitału [*Kapitał ludzki...*, 2011]. Zatem wynagrodzenie, jakie powinien otrzymywać pracownik związane jest z jego kapitałem ludzkim. Z kolei kapitał ludzki powstaje w wyniku poniesionych nakładów na przygotowanie człowieka do wykonywania pracy. Nakłady te obejmują koszty utrzymania, koszty edukacji oraz czynnik, który pojawia się już po podjęciu pracy zawodowej, czyli doświadczenie. Zatem kapitał ludzki można przedstawić wzorem jako sumę trzech składowych [Dobija, 2002, s. 112]:

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

gdzie:

H(T) – wartość kapitału ludzkiego,

E – skapitalizowane koszty edukacji,

K – skapitalizowane koszty utrzymania,

Q(T) – czynnik doświadczenia.

Z powyższego wzoru obliczono wartość kapitału ludzkiego oraz wynagrodzenia minimalne pracowników zatrudnionych w różnych krajach, zakładając, że pracownik otrzymujący wynagrodzenie minimalne nie posiada doświadczenia zawodowego oraz uwzględniając minimalny poziom wykształcenia wymagany w danym kraju. W Polsce jest to okres do zakończenia szkoły średniej, czyli do osiągnięcia wieku 18 lat. Ponieważ nie wszyscy uczniowie decydują się na dalsze kształcenie płaca minimalna powinna być zgodna z wartością kapitału ludzkiego pracownika po zakończeniu obowiązkowej nauki. Wiek, dla którego dokonano obliczeń płac minimalnych w pozostałych krajach jest różny w zależności od długości okresu obowiązkowej nauki. W tabeli 1 przedstawiono obliczone wartości kapitału ludzkiego pracowników z czterech krajów za okres od 2006 do 2012 roku.

**Tabela 1. Wartość kapitału ludzkiego osób kończących
obowiązek szkolny**

Kraj / Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USA (USD)	154 987	159 407	165 525	164 934	167 640	172 932	176 510
UK (GBP)	100 070	109 167	125 906	140 098	155 382	165 563	208 325
Czechy (EURO)	38 447	41 054	43 009	44 964	47 245	47 245	49 851
Polska (PLN)	247 172	294 853	305 864	316 995	343 061	364 852	379 894

Źródło: opracowanie własne.

W obliczeniach uwzględniono koszty utrzymania jednej osoby w czteroosobowej rodzinie i poddano je kapitalizacji stosując stopę dyskontową na poziomie równym stałej ekonomicznej 8% [Dobija, 2002 s. 113]. W przypadku Polski koszty utrzymania przyjęto na poziomie minimum socjalnego z grudnia podawanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych [Kurowski, 2006 (http), *Informacja o wartości...*, (http)]. Dla Czech do obliczeń przyjęto minimum miesięczne podawane przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych Rodziny Republiki Czeskiej [*Životné minimum...*, (http)]. Pozostałe dane zaczerpnięto z opracowań dotyczących kosztów utrzymania w USA i Wielkiej Brytanii [Kozioł, (http), *Cost of living...*, (http)].

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenia wynikające z modelu kapitału ludzkiego

Kraj / Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
USA (USD)	1033	1063	1104	1100	1118	1153	1177
UK (GBP)	667	728	839	934	1036	1104	1389
Czechy (EURO)	256	274	287	300	315	315	332
Polska (PLN)	1648	1966	2039	2113	2287	2432	2533

Źródło: opracowanie własne.

Wartość kapitału ludzkiego stała się podstawą do obliczenia minimalnych miesięcznych wynagrodzeń pracowników w przykładowych krajach. Wynagrodzenia wyrażono w walutach krajów, dla których dokonano obliczeń.

IDENTYFIKACJA CZYNNIKÓW I BADANIE ICH WPŁYWU NA WYSOKOŚĆ MODELOWYCH WYNAGRODZEŃ MINIMALNYCH

W dalszej kolejności podjęto próbę budowy modelu opisującego wynagrodzenia minimalne wynikające z teorii pomiaru kapitału ludzkiego. W tym celu zidentyfikowano kilka potencjalnych czynników mogących wpływać na poziom wynagrodzeń minimalnych. W badaniu zastosowano funkcję regresji, która objaśnia siłę zależności między rozpatrywanymi zjawiskami.

Podstawowym czynnikiem, który umożliwia ustalenie wynagrodzeń minimalnych na właściwym poziomie jest produktywność pracy. Wskaźnik produktywności pracy Q [Dobija, 2011, s. 785] przyjęto zatem jako pierwszy czynnik mogący wpływać na płace minimalne. Inne badane zmienne to: wskaźnik inflacji (I) oraz wskaźnik bezrobocia (B). Zestawienie danych do obliczeń zawiera tabela 3. W tabeli modelowe wynagrodzenia minimalne wyrażono w jednej walucie (EURO) stosując do obliczeń średni kurs przeliczanej waluty z roku, którego wynagrodzenie dotyczy.

Tabela 3. Zestawienie badanych zmiennych

Kraj	Modelowe wynagrodzenie minimalne (EURO)	Wskaźnik Q	Inflacja (I)	Bezrobocie (B)
USA	785	3,458	3,2	4,7
	723	3,470	2,9	4,7
	784	3,560	3,8	5,9
	763	3,500	-0,4	9,4
	837	3,452	1,6	9,7
	892	3,648	3,2	9,0
	892	3,620	2,1	8,2
UK	993	3,204	2,3	5,5
	990	3,517	2,3	5,4
	863	3,444	3,6	5,4
	1046	3,082	2,2	7,8
	1202	3,095	3,3	7,9
	1317	3,216	4,5	7,8
	1703	3,179	2,8	8,0
Polska	430	1,881	1,1	13,8
	549	1,992	2,4	9,6
	489	1,854	4,3	7,1
	514	1,869	3,8	8,2
	577	1,903	2,7	9,6
	551	1,935	4,3	9,6
	620	1,958	3,6	10,1
Czechy	256	1,873	2,5	7,1
	274	2,204	2,9	5,3
	287	2,355	6,4	4,4
	300	2,210	1,0	6,7
	315	2,134	1,4	7,3
	315	2,356	1,9	6,7
	332	2,252	3,3	7,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych The World Bank oraz [Dobija, 2011, s. 785].

W oparciu o dane z tabeli 3 obliczono współczynniki korelacji pomiędzy badanymi zmiennymi [Ostasiewicz, 1999, s. 212–214]. Wyniki obliczeń zawiera tabela 4. Modelowe wynagrodzenia minimalne najsilniej skorelowane są ze wskaźnikiem produktywności Q. Współczynnik korelacji wynosi 0,69. Natomiast między wynagrodzeniami minimalnymi a inflacją i bezrobociem korelacja jest bliska zeru i wynosi odpowiednio 0,03 oraz 0,01.

Tabela 4. Współczynniki korelacji pomiędzy badanymi zmiennymi

	Modelowe wynagrodzenie minimalne	Wskaźnik Q	Inflacja	Bezrobocie
Modelowe wynagrodzenie minimalne	1,00	0,69	0,03	0,01
Wskaźnik Q	0,69	1,00	-0,12	-0,32
Inflacja	0,03	-0,12	1,00	-0,35
Bezrobocie	0,01	-0,32	-0,35	1,00
Dzietność	0,60	0,90	-0,03	-0,38

Źródło: opracowanie własne.

Następnie badano charakter i znaczenie zaobserwowanych zależności pomiędzy zmiennymi. Testowano model dotyczący zależności pomiędzy minimalnymi wynagrodzeniami (W) a wskaźnikiem produktywności (Q), wskaźnikiem inflacji (I) oraz wskaźnikiem bezrobocia (B). W wyniku obliczeń otrzymano następujące statystyki regresji i wartości parametrów strukturalnych (tabele 5 i 6):

Tabela 5. Statystyki regresji dla modelu 1

Współczynnik determinacji R^2	0,593
Błąd standardowy	240,903
Statystyka F	11,678
Liczba obserwacji	28

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Wartości parametrów strukturalnych dla modelu 1

	Oceny	Błąd oceny	t statystyka
Wyraz wolny	-1145,26	385,72	-2,969
Ws półczynnik przy zmiennej Q	425,45	71,98	5,910
Ws półczynnik przy zmiennej I	72,51	39,08	1,855
Ws półczynnik przy zmiennej B	63,75	25,58	2,492

Źródło: opracowanie własne.

Model 1 miesięcznych wynagrodzeń minimalnych wyznaczony względem wskaźnika produktywności, wskaźnika inflacji oraz wskaźnika bezrobocia może być zatem zapisany następująco:

$$\hat{W} = -1145,26 + 425,45 Q + 72,51 I + 63,75 B,$$

gdzie: \hat{W} jest wartością oczekiwaną zmiennej objaśnianej W , Q wskaźnikiem produktywności, I wskaźnikiem inflacji, a B wskaźnikiem bezrobocia. Model ten opisuje minimalne wynagrodzenia w około 59,3%. Wartość statystyki F wynosi 11,678 i jest większa niż wartość krytyczna statystyki $F = 3,01$ odczytana z tablic dla $k_1 = 3$ i $k_2 = 24$ stopni swobody oraz poziomu istotności $\alpha = 0,05$ [Aczel, 2000, s. 964]. Oznacza to, że zachodzi związek między zmienną objaśnianą W i co najmniej jedną badaną zmienną objaśniającą. Błąd oceny wyrazu wolnego wynosi 385,72 i jest większy od współczynnika równego -1145,26. Wartość statystyki t dla wyrazu wolnego wynosi -2,969 jest więc mniejsza od krytycznej wartości statystyki $t_{\alpha,m} = 2,064$ odczytanej z tablic testu t Studenta dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$ oraz dla $m = 24$ stopni swobody [Aczel, 2000, s. 961]. Wynika z tego, że wyraz wolny nieistotnie różni się od zera, można go więc pominąć i nie interpretować zakładając, że prosta przechodzi przez początek układu współrzędnych. Wartość statystyki t dla zmiennej I oraz zmiennej B jest mniejsza od wartości krytycznej $t_{\alpha,m}$, chociaż błędy standardowe dla tych zmiennych są mniejsze od współczynników przy tych zmiennych. Oznacza to, że zarówno zmienna I , jak i zmienna B nie mają istotnego wpływu na wysokość wynagrodzeń minimalnych.

W oparciu o powyższe obliczenia zbudowano zatem model 2 opisujący zależność miesięcznych wynagrodzeń minimalnych W tylko od produktywności pracy Q . Statystyki regresji i wartości parametrów strukturalnych dla tego modelu zawierają tabele 7 i 8.

Tabela 7. Statystyki regresji dla modelu 2

Współczynnik determinacji R^2	0,474
Błąd standardowy	263,146
Statystyka F	23,476
Liczba obserwacji	28

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 8. Wartości parametrów strukturalnych dla modelu 2

	Oceny	Błąd oceny	t statystyka
Wyraz wolny	-248,39	201,95	-1,230
Współczynnik przy zmiennej Q	348,38	71,90	4,845

Źródło: opracowanie własne.

Model 2 w postaci

$$\hat{W} = -248,39 + 348,38 Q$$

w około 47,4% opisuje minimalne miesięczne wynagrodzenia. Analiza statystyk i parametrów zestawionych w tabelach 7 i 8 wykazała, że podobnie jak w poprzednim modelu wyraz wolny nieistotnie różni się od zera, można go więc pominąć i nie interpretować zakładając, że prosta przechodzi przez początek układu współrzędnych oraz że zachodzi istotny, liniowy związek pomiędzy zmienną W a zmienną Q. Zatem postać analityczna funkcji wynagrodzeń minimalnych będzie następująca:

$$W = -248,39 + 348,38 Q + \varepsilon$$

Można dokonać następującej interpretacji powyższej funkcji: jeżeli wskaźnik produktywności Q zwiększy się o 1 to miesięczne wynagrodzenie minimalne wzrośnie o 348,38 EURO.

PORÓWNANIE MODELOWYCH WYNAGRODZEŃ MINIMALNYCH Z WYSOKOŚCIĄ WYNAGRODZEŃ MINIMALNYCH USTALONYCH W AKTACH PRAWNYCH

Badając wynagrodzenia minimalne wynikające z teorii pomiaru kapitału ludzkiego porównano ich poziom z minimalnymi wynagrodzeniami obowiązującymi w poszczególnych krajach. Jak wynika z zestawień zawartych w tabelach 9 do 12, w Stanach Zjednoczonych minimalne wynagrodzenia urzędowe poza dwoma pierwszymi badanymi latami są wyższe od minimalnych wynagrodzeń modelowych. W Wielkiej Brytanii natomiast zaobserwowano trend malejący czyli relacja wynagrodzeń urzędowych do modelowych maleje ze 117,40% w roku 2006 do 63,11% w roku 2012.

**Tabela 9. Porównanie minimalnych wynagrodzeń urzędowych i modelowych
w Stanach Zjednoczonych**

Rok	Modelowe wynagrodzenie minimalne (USD)	Urzędowe wynagrodzenie minimalne (USD)	Relacja wynagrodzeń urzędowych do modelowych (%)
2006	1033	906	87,72%
2007	1063	1030	96,88%
2008	1104	1153	104,47%
2009	1100	1276	116,05%
2010	1118	1276	114,17%
2011	1153	1276	110,68%
2012	1177	1276	108,44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Minimum Wages...*, (http)].

Tabela 10. Porównanie minimalnych wynagrodzeń urzędowych i modelowych w Wielkiej Brytanii

Rok	Modelowe wynagrodzenie minimalne (GBP)	Urzędowe wynagrodzenie minimalne (GBP)	Relacja wynagrodzeń urzędowych do modelowych (%)
2006	667	783	117,40%
2007	728	810	111,24%
2008	839	840	100,02%
2009	934	850	91,02%
2010	1036	866	83,59%
2011	1104	876	79,41%
2012	1389	876	63,11%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Minimum Wages...*, (http)].

Tabela 11. Porównanie minimalnych wynagrodzeń urzędowych i modelowych w Polsce

Rok	Modelowe wynagrodzenie minimalne (PLN)	Urzędowe wynagrodzenie minimalne (PLN)	Relacja wynagrodzeń urzędowych do modelowych (%)
2006	1648	899	54,56%
2007	1966	936	47,62%
2008	2039	1126	55,22%
2009	2113	1276	60,38%
2010	2287	1317	57,58%
2011	2432	1386	56,98%
2012	2533	1500	59,23%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Wysokość minimalnego...*, (http)].

Z kolei w Polsce minimalne wynagrodzenia urzędowe są zdecydowanie niższe od wynagrodzeń modelowych i stanowią od 47,62% do 60,38%.

Tabela 12. Porównanie minimalnych wynagrodzeń urzędowych i modelowych w Czechach

Rok	Modelowe wynagrodzenie minimalne (EURO)	Urzędowe wynagrodzenie minimalne (EURO)	Relacja wynagrodzeń urzędowych do modelowych (%)
2006	256	261	101,84%
2007	274	291	106,35%
2008	287	300	104,78%
2009	300	298	99,30%
2010	315	302	95,94%
2011	315	319	101,35%
2012	332	310	93,35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [*Minimum Wages...*, (http)].

Minimalne wynagrodzenia urzędowe i modelowe najbardziej zbliżone są do siebie w Czechach. Ich relacja charakteryzuje się największą stabilnością wynoszącą od 93,35% do 106,35%.

PODSUMOWANIE

Badanie wynagrodzeń minimalnych wynikających z teorii pomiaru kapitału ludzkiego wykazało zależność pomiędzy tymi wynagrodzeniami a wskaźnikiem produktywności pracy Q . Wynagrodzenie minimalne można zatem wyrazić za pomocą funkcji: $W = -248,39 + 348,38 Q + \varepsilon$, gdzie W to wynagrodzenia, a Q produktywność pracy. Oznacza to, że jeżeli wskaźnik produktywności dla jakiegoś kraju wzrośnie o jednostkę to wynagrodzenie minimalne wynikające z modelu kapitału ludzkiego wzrośnie dla tego kraju o 348,38 EURO. Funkcja opisuje minimalne miesięczne wynagrodzenia w około 47,4%. Jednocześnie nie stwierdzono zależności między minimalnymi wynagrodzeniami modelowymi a wskaźnikami inflacji i bezrobocia. Z kolei porównanie modelowych wynagrodzeń minimalnych z minimalnymi wynagrodzeniami zawartymi w aktach prawnych krajów objętych badaniem wykazało, że najbardziej różnią się one w Polsce (minimalne wynagrodzenia urzędowe stanowią od 47,62% do 60,38% wynagrodzeń modelowych). Najmniejszą różnicę pomiędzy porównywanymi wynagrodzeniami zaobserwowano natomiast w Czechach. Wyniki badań mogą być pomocne przy ustalaniu urzędowych wynagrodzeń minimalnych.

BIBLIOGRAFIA

- Aczel D., 2000, *Statystyka w zarządzaniu*, PWN, Warszawa.
- Cost of living*, <http://www.nationmaster.com/country-info/stats/Cost-of-living> (stan na 16.07.2015).
- Dobija M. (red.), 2011, *Kapitał ludzki w perspektywie ekonomicznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Dobija M. (red.), 2010, *Teoria pomiaru kapitału i zysku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Dobija M., 2002, *Zgodność płacy z wartością pracy jako zasada równowagi ekonomicznej*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 4, red. nauk. M.G. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- Dobija M., 2011, *Labor Productivity vs. Minimum Wage Level*, “Modern Economy” Vol. 2 No. 5, November, <http://dx.doi.org/10.4236/me.2011.25086>.
- Informacja o wartości i strukturze minimum socjalnego*, IPiSS, <https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=dane-archiwalne> (stan na dzień 18.06.2014).
- Koziół W., *Płaca minimalna w świetle teorii kapitału ludzkiego*, http://www.ue.katowice.pl/uploads/media/7_W.Koziol_Placa_minimalna...pdf (stan na 15.08.2015).

- Kurowski P., *Informacja o wysokości minimum socjalnego w grudniu 2006 r.*, IPiSS, http://www.ipiss.com.pl/www_ms_2006_12.pdf (stan na dzień 18.06.2014).
- Minimum wages*, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00155&plugin=1> (stan na 10.08.2015).
- Ostasiewicz W. (red.), 1999, *Statystyczne metody analizy danych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.
- Samuelson P.A. Nordhaus W.D., 2004, *Ekonomia*, t. 1, PWN, Warszawa.
- World Bank, *Inflation, consumer prices (annual %)*, <http://data.worldbank.org/indicator/FP.CPI.TOTL.ZG> (stan na 19.07.2015).
- Unemployment, total (% of total labor force)* <http://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?page=2> (stan na 03.08.2015).
- Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę od 1 stycznia 2012*, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5536,6372,wysokosc-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-od-1-stycznia-2014-r-.html> (stan na dzień 11.07.2014).
- Životné minimum*, <http://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/hmotnanaudza/zivotne-minimum/> (stan na 18.07.2015).

Streszczenie

Celem opracowania jest identyfikacja czynników i zbadanie ich wpływu na wysokość wynagrodzeń minimalnych. Podstawą analiz i badań jest teoria pomiaru kapitału ludzkiego pracowników. Z tej teorii wynikają modele wynagrodzeń minimalnych. Zgodnie z teorią pomiaru kapitału ludzkiego przyjęto, że wynagrodzenia minimalne powinny rekompensować rozpraszanie się kapitału ludzkiego pracowników w wyniku wykonywania przez nich pracy. Powinny więc być zgodne z wartością wykonywanej pracy. W oparciu o model kapitału ludzkiego oszacowano wynagrodzenia minimalne w przykładowych krajach, biorąc pod uwagę czas trwania obowiązkowej nauki oraz wysokość kosztów utrzymania w tych krajach. Wybrano kraje, w których obowiązuje urzędowa płaca minimalna. W opracowaniu uwzględniono w szczególności badania nad produktywnością pracy. Produktywność pracy jest bowiem podstawowym czynnikiem, który umożliwia ustalenie wynagrodzeń minimalnych na właściwym poziomie. Ponadto badano zależność płac minimalnych od takich czynników jak wskaźniki inflacji czy wskaźniki bezrobocia obliczając współczynniki korelacji oraz stosując statystyczną metodę regresji liniowej. W wyniku obliczeń otrzymano równanie opisujące miesięczną modelową płacę minimalną. Rezultaty badań wiążą się częściowo z wysokością wynagrodzeń minimalnych ustalonych w aktach prawnych. W opracowaniu dokonano analizy urzędowych wynagrodzeń minimalnych w przykładowych krajach i dokonano ich oceny poprzez porównanie z wynagrodzeniami modelowymi.

Słowa kluczowe: rachunkowość kapitału ludzkiego, kapitał ludzki, płace godziwe, wynagrodzenia minimalne, produktywność pracy

International Analysis of the Minimum Wages Based on a Model of Human Capital

Summary

The aim of the study is to identify the factors and examine their impact on the minimum wages. The basis for the studies and research is the theory of measuring human capital of workers. The minimum wages models result from this theory. According to the theory of measuring human

capital, it is assumed that minimum wages should compensate for the diffusion of the workers' human capital as a result of performed by them work. They should therefore be consistent with the value of the work performed. Based on the model of human capital the minimum wages were estimated for sample countries, taking into account the duration of compulsory schooling and maintenance costs in these countries. Selected countries were those with the official minimum wage regulations. The analysis took into account in particular the studies of labor productivity. The labor productivity is in fact the primary factor that allows establishment of the minimum wages at the right level. In addition, the minimum wages were analysed in relation to the factors such as inflation rates and unemployment rates by calculating the correlation coefficients and using statistical linear regression. From the calculations, an equation was derived describing the model monthly minimum wages. The results of the research relate partly to the amount of minimum wages as set by the legislations. The paper analysed the official minimum wages in the sample countries and assessed them by comparison with the model wages.

Keywords: human capital accounting, human capital, fair salary, minimum wages, labor productivity

JEL: E24