

*dr Barbara Oliwkiewicz*¹ 

Instytut Ekonomii i Finansów
Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej
Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

Ocena ustawowych płac nauczycieli w Polsce w kontekście teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń

WPROWADZENIE

Zawód nauczyciela jest uznawany za jeden z zawodów zaufania publicznego. To właśnie nauczyciele wraz z rodzicami kształtują kapitał ludzki przyszłych pracowników. Osoba podejmująca się tej pracy powinna posiadać odpowiednie predyspozycje, a także kompetencje, których bazą są kwalifikacje kierunkowe oraz pedagogiczne. Praca nauczyciela jest odpowiedzialna, a bywa także stresująca. W szkołach podstawowych, średnich i przedszkolach zawód ten jest regulowany przez ustawę Karta Nauczyciela, która mówi o tym, że pedagogzy powinni posiadać: wyższe wykształcenie oraz przygotowanie pedagogiczne, należytą wiedzę, odpowiednie zdrowie, a także, że powinni przestrzegać podstawowych zasad moralnych, ponieważ stanowią wzór dla uczniów.

Niestety w ostatnich latach zawód ten jest bardzo zaniedbany i niedoceniany. Nauczyciele nagminnie porzucają pracę w szkole na rzecz biznesu, co w głównej mierze spowodowane jest nieadekwatnymi wynagrodzeniami dla tego zawodu. Ci, którzy trwają, podejmują działania, aby się przeciwstawić takiej sytuacji (np. strajk nauczycieli w 2019 roku), co jednak nie przynosi oczekiwanych efektów. Dodatkowo frustracja i niepokój społeczny doprowadziły do zdeprecjonowania zawodu nauczyciela, a to właśnie nauczyciel w szkole podstawowej ma znaczący wpływ na rozwój kapitału ludzkiego każdego z uczniów. Można powiedzieć, że nauczyciele przyczyniają się do kształtowania wielkości kapitału ludzkiego kolejnych pokoleń, które będą wchodzić na rynek pracy i mieć ogromny

¹ Adres korespondencyjny: Kraków, ul. Gustawa Herlinga-Grudzińskiego 1; e-mail: boliwkiewicz@afm.edu.pl. ORCID: 0000-0002-0752-2288.

wpływ na rozwój społeczeństwa. Ich praca jest znacząca dla gospodarki i powinna być godziwie wynagradzana. Brak dobrze wykształconych młodych pracowników i niż demograficzny będzie miał negatywny wpływ na rozwój społeczeństwa i gospodarki Polski.

W tym kontekście, celem opracowania jest ocena godziwości ustawowych płac nauczycieli. W opracowaniu przedstawiono dwa etapy badań. Pierwszy dotyczy pomiaru wartości kapitału ludzkiego na poszczególnych szczeblach awansu zawodowego. W drugim etapie, przy wykorzystaniu otrzymanych wyników, ustalono minimalne wynagrodzenie godziwe dla poszczególnych grup nauczycieli oraz porównano je z płacami ustawowymi dla badanej grupy zawodowej.

Do realizacji celu wykorzystano model pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń zgodnie z współczesną teorią pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń zapoczątkowaną przez M. Dobiję. Analizie poddano minimalne ustawowe wynagrodzenia nauczycieli w 2023 roku.

PODSTAWA WYNAGRODZEŃ NAUCZYCIELI

Podstawą prawną do wyliczenia wynagrodzenia dla nauczyciela jest ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 984). Ustawie tej podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni m.in. w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach wychowawczych.

Karta Nauczyciela jest szczególną ustawą, ponieważ jej przepisy mają pierwszeństwo przed kodeksem pracy. Dokument składa się z piętnastu rozdziałów, które precyzują (Ustawa..., 2023):

- obowiązki nauczyciela,
- kwalifikacje zawodowe,
- awans zawodowy,
- szczegóły dotyczące umowy o pracę,
- warunki pracy,
- wynagrodzenie,
- nagrody i odznaczenia,
- uprawnienia do pomocy socjalnej,
- urlopy (w tym dla podratowania zdrowia),
- finansowanie rozwoju zawodowego,
- ochronę zdrowia,
- odpowiedzialność dyscyplinarną,
- prawa emerytalne.

Przepisy tej ustawy w ostatnich latach ulegały zmianom, zwłaszcza zapisy dotyczące minimalnych wynagrodzeń nauczycieli. Jednak podwyżki te, które obie-

cano różniły się od tych, które zrealizowano i wciąż wynagrodzenie nauczycieli nie jest satysfakcjonujące.

Do podjęcia pracy nauczyciela trzeba mieć wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym. Początek awansu zawodowego dla nauczyciela, który rozpoczyna swoją pracę, to nauczyciel początkujący. Nauczyciel początkujący musi przepracować minimum 2 lata w szkole, aby móc rozpocząć staż, który trwa 1 rok i 9 miesięcy. Następnie, po uzyskaniu stopnia nauczyciela mianowanego musi przepracować kolejne 5 lat i 9 miesięcy, aby móc ubiegać się o stopień nauczyciela dyplomowanego. Z kolejnym stopniem awansu zawodowego wiąże się podwyżka płacy. W tabeli 1. przedstawiono płace minimalne nauczycieli w Polsce obowiązujące w 2023 roku.

Tabela 1. Wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli obowiązujące od dnia 1 stycznia 2023 roku

Poziom wykształcenia	Nauczyciel początkujący	Nauczyciel mianowany	Nauczyciel dyplomowany
Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	3690 zł	3890 zł	4550 zł
Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	3600 zł	3700 zł	3960 zł

Źródło: Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lutego 2023 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 352).

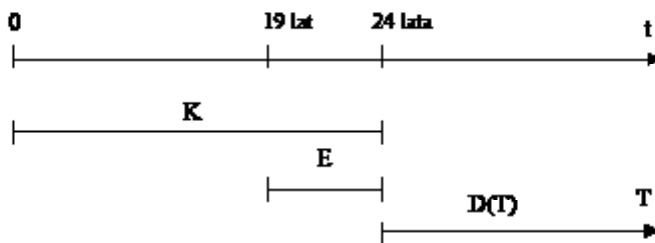
W roku 2024 planowane są podwyżki dla nauczycieli. Od 1 stycznia 2024 roku kwota bazowa dla nauczycieli ma wynosić 4471,28 zł, co przełoży się na podwyżki i płace będą wynosić odpowiednio: 8227,16 zł dla nauczyciela dyplomowanego, 6438,64 zł dla nauczyciela mianowanego oraz 5365,54 zł dla nauczyciela początkującego (Kowalski, <http>). Zapowiedziano również podwyżkę płacy minimalnej w gospodarce do kwoty 4242 zł, co wciąż stanowi wartość niższą niż wynagrodzenie początkującego nauczyciela.

MODEL POMIARU KAPITAŁU LUDZKIEGO I GODZIWYCH WYNAGRODZEŃ

Model pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń został stworzony na podstawie licznych badań (Dobija, 2002a; 2002b; Kozioł, 2010; Renkas, 2014; Kurek, Górowski; 2020, Oliwkiewicz, 2019; 2020) w ramach współczesnej teorii zapoczątkowanej w latach 90. XX wieku przez Mieczysława Dobiję. Zidentyfikowano stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$) oraz zdefiniowany model pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń. Stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu jest kategorią mierzalną, ale jak przy stałych fizycznych, brak jest

teorii do określenia jej rozmiaru. Niemniej, istnienie i rozmiar tej stałej zostały potwierdzone licznymi badaniami (Dobija, 2007; Kurek 2011; Koziół, 2011; Renkas, 2014; Oliwkiewicz, 2018). Założeniem podstawowym modeli jest stwierdzenie, że kapitał nie powstaje z niczego i można go wycenić w jednostkach pieniężnych. Należy zwrócić szczególną uwagę za M. Dobiją na różnice pomiędzy osobą pracownika a jego kapitałem ludzkim, który przedstawiony jest jako miara zdolności człowieka do wykonywania pracy. Autor ten prezentuje człowieka jako *triadę*: *ciała – umysłu – ducha*. Zatem kapitał ludzki ma swoje korzenie w skapitalizowanych nakładach niezbędnych do stworzenia ekonomicznego zasobu w postaci jednostki ludzkiej. *Ciało i umysł* potrzebują nakładów wynikających z kosztów utrzymania, których poniesienie jest konieczne do odpowiedniego przygotowania organizmu ludzkiego, czyli nośnika kapitału ludzkiego. Warunkiem koniecznym do uaktywnienia się i rozwoju wrodzonych umiejętności, zdolności i możliwości podczas nauki i pracy (*umysł*) jest odpowiednie ukonstytuowanie organizmu ludzkiego. Nakłady ponoszone są od momentu narodzin do chwili wejścia na rynek pracy. Wydatki te oczywiście finansowane są przez rodzinę i społeczeństwo, ale właścicielem wytworzonego kapitału ludzkiego jest człowiek, na rzecz którego owe nakłady zostały poniesione (Koziół, 2010, s. 74). Trzeci składnik owej triady to *duch*, który ujawnia się w momencie kreatywnego działania ludzi i nie można go zmierzyć jako strumień nakładów. Zakładając zatem, że człowiek jest właścicielem swojego kapitału ludzkiego, tworzy się formuła kapitału ludzkiego pracownika (H_t), który będzie zależał od nakładów początkowych (H_0), stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu (p) i czasu kapitalizacji (t).

Proces tworzenia się kapitału ludzkiego prezentuje rys. 1.



Rys. 1. Graficzny schemat powstawania kapitału ludzkiego na przykładzie pracownika z wykształceniem wyższym magisterskim

gdzie: t – wiek pracownika, K – skapitalizowane koszty utrzymania, E – skapitalizowane koszty profesjonalnej edukacji, $D(T)$ – kapitał z doświadczenia zawodowego, T – staż pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury przedmiotu.

Wykorzystując wzór na procent składany i zasadę dualizmu wyprowadzony został model pomiaru kapitału ludzkiego (Dobija, 2002a, s. 62):

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

W tabeli 2. przedstawiono wzory, które prezentują powstanie kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania i profesjonalnej edukacji.

Tabela 2. Formuły przedstawiające powstanie kapitału ludzkiego

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

Źródło: (Oliwkiewicz, 2018, s. 66).

gdzie:

$H_{(T,p)}$ – wartość kapitału ludzkiego,

K_t – skapitalizowane koszty utrzymania,

E_t – skapitalizowane koszty edukacji,

$Q_{(T)}$ – czynnik określający wzrost kapitału ludzkiego w wyniku pracy zawodowej wykonywanej przez okres T ,

T – liczba lat pracy zawodowej,

k – miesięczne niezbędne koszty utrzymania,

e – miesięczne niezbędne koszty edukacji,

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

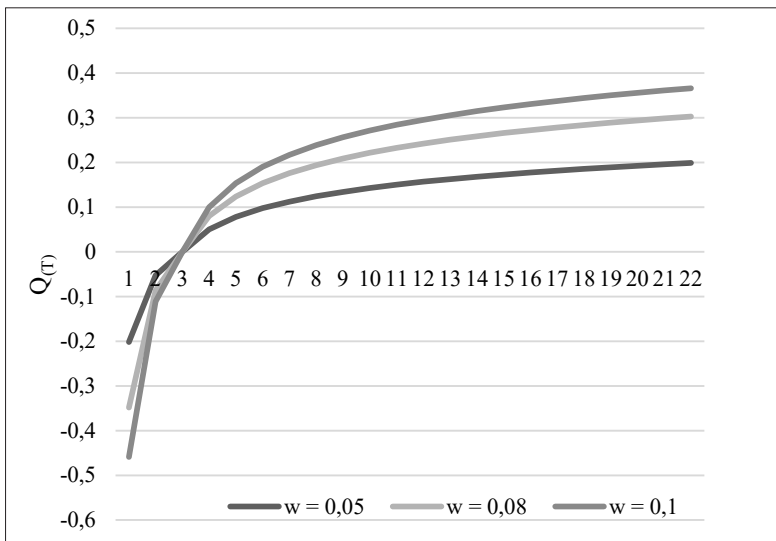
Kiedy młody pracownik podejmuje pracę zawodową, pojawia się kapitał z doświadczenia, który jest kalkulowany przy wykorzystaniu współczynnika doświadczenia $Q_{(T)}$, którego postać przedstawiono poniżej (Dobija, 2002b, s. 11):

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

Zmienna T przedstawia staż pracy, a zmienna w to współczynnik uczenia. Wzrost kapitału z doświadczenia w trakcie wykonywania pracy można opisać bazując na koncepcji krzywej uczenia. O krzywej uczenia wspomniano już w przymyśle amerykańskim w latach dwudziestych ubiegłego stulecia (Ossowski, 2006). W wyniku pomiarów udowodniono, że produkcja drugiego samolotu zajmuje o 20% mniej czasu pracy w stosunku do pierwszego, produkcja czwartego samolotu to 20% mniej czasu pracy w stosunku do drugiego, a produkcja dziesiątego 20% mniej niż przy piątym. Podsumowując stwierdzono, że wskutek podwojenia produkcji za każdym razem, jest określone zmniejszenie czasu pracy pracowni-

ków bezpośrednich. W tym konkretnym przykładzie zmniejszenie wynosi 20%. Podobnie jest w przypadku pracy człowieka. Dzięki posiadanym zdolnościom intelektualnym następuje zjawisko zmniejszenia się czasu wykonywania danych czynności. Znaczne nasilenie tego zjawiska można zaobserwować w początkowym etapie pracy zawodowej. W okresie tym, w pracowniku kryją się rezerwy doskonalenia wykonywanych czynności, które jeszcze nie zostały wykorzystane (Oliwkiewicz, 2019, s. 214–215).

Na rysunku 2. zaprezentowano schemat graficzny krzywej uczenia dla różnych parametrów uczenia: $w = 0,05$, $w = 0,08$, $w = 0,1$. Parametr uczenia w ma wpływ na wzrost doświadczenia. Gdy jest on na przykład równy 0,08 oznacza, że dany pracownik będzie wykonywał tę samą pracę w kolejnym roku o 8% łatwiej, taniej i krócej. We wszystkich trzech przypadkach, przedstawionych na rysunku 2., zauważyć można znaczną tendencję wzrostową w pierwszych latach zdobywania doświadczenia zawodowego, która z czasem zostaje spowolniona, co potwierdza tezę, że z biegiem lat zmniejsza się udział czynnika doświadczenia w wartości kapitału ludzkiego.



Rys. 2. Krzywa uczenia się

Źródło: opracowanie własne.

ANALIZA EMPIRYCZNA GODZIWOŚCI MINIMALNYCH WYNAGRODZEŃ NAUCZYCIELI

Szacowanie poziomu wynagrodzeń godziwych nauczycieli odbyło się na podstawie rachunku pomiaru kapitału ludzkiego. Do modelu przyjęto założe-

nia odnoszące się do sytuacji ekonomicznej w Polsce na rok 2023. Wielkość kosztów utrzymania została oparta na rozmiarze kategorii minimum socjalnego publikowanego corocznie przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Minimum socjalne to kategoria, która obejmuje wielkość kosztów utrzymania niezamożnych gospodarstw domowych ustalonych na poziomie zabezpieczającym warunki, by w każdym momencie rozwoju człowieka umożliwić reprodukcję jego sił witalnych, posiadanie i wychowywanie dzieci, jak również utrzymania więzi ze społeczeństwem. Należy również zwrócić uwagę na to, że koszty te powinny być kalkulowane jako koszt utrzymania jednej osoby w modelowej 4-osobowej rodzinie pracowniczej (warunek niezbędny by kapitał ludzki mógł zostać odnowiony w długim okresie). Zatem miesięczne koszty utrzymania na poziomie minimum socjalnego w 2023 roku wyniosły 1230 zł (*Wysokość minimum socjalnego*, [http](http://)).

Modelowy nauczyciel, analizowany w tym opracowaniu, gromadził kapitał ponosząc koszty utrzymania przez 22 lata (lata wczesnego dzieciństwa, przedszkola, szkoły podstawowej, szkoły średniej) w przypadku ukończonych studiów licencjackich, przez 24 lata w przypadku studiów magisterskich. Koszty utrzymania nauczyciela będą kapitalizowane przez 22 lub 24 lata. Kolejną składową wartości kapitału ludzkiego są koszty edukacji. Koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane będą odpowiednio przez 3 lata dla absolwenta studiów licencjackich i 5 lat dla absolwenta studiów magisterskich. Do kosztów edukacji zaliczymy wydatki na: czesne, materiały pomocnicze, książki, ksero, dojazdy itp. Z własnego badania ankietowego², przeprowadzonego wśród studentów w latach 2022/2023 wynika, że miesięczne koszty edukacji kształtują się średnio na poziomie 1900 zł. Do obliczeń zastosowano stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu wynoszącą 8%. Współczynnik uczenia niezbędny do wyliczenia współczynnika Q symbolizującego doświadczenie zawodowe przyjęto na średnim poziomie. Absolwent studiów licencjackich czy też magisterskich, kończąc studia zwykle nie ma doświadczenia zawodowego zatem wartość jego czynnika doświadczenia po pierwszym miesiącu pracy ($T = \frac{1}{12}$), jest wartością ujemną:

$$Q\left(\frac{1}{12}\right) = 1 - \left(\frac{1}{12}\right)^{\frac{\ln(1-0,06)}{\ln 2}} = -0,2485$$

Obliczenie wartości kapitału ludzkiego i godziwego minimalnego wynagrodzenia absolwenta studiów licencjackich uwzględnia następujące dane: $k = 1\,230$ zł miesięcznie, $e = 1900$ zł miesięcznie, $p = 8\%$, $w = 6\%$

² Ankietę wypełniło 123 studentów studiów licencjackich, stacjonarnych i niestacjonarnych jednej z krakowskich uczelni; zebrany materiał empiryczny obejmował informacje na temat wieku, liczby lat kształcenia, kwot kosztów związanych z edukacją, a także kwot oczekiwanego wynagrodzenia; w celu uzyskania wiarygodnych wyników dobór badanych był losowy.

Skapitalizowane koszty utrzymania:

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

Koszty utrzymania kapitalizowane są przez okres 22 lat, zatem:

$$K_{22} = 1230 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 22} - 1}{0,08} = 887\,894,70 \text{ zł}$$

Skapitalizowane koszty edukacji

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

Koszty profesjonalnej edukacji kapitalizowane są przez 3 lata studiów:

$$E_3 = 1\,900 \times 12 \times \frac{e^{0,08 \times 3} - 1}{0,08} = 77\,306,01 \text{ zł}$$

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

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

Wartość kapitału z doświadczenia $D_{\left(\frac{1}{12}\right)}$:

$$D_{\left(\frac{1}{12}\right)} = H_{\left(\frac{1}{12}\right)} - (K_{t,p} + E_{t,p})$$

Wartość kapitału ludzkiego dla absolwenta studiów licencjackich po pierwszym miesiącu pracy zawodowej (nauczyciel początkujący) wynosi $H_{\left(\frac{1}{12}\right)}$:

$$H_{\left(\frac{1}{12}\right)} = (887\,894,70 + 77\,306,01) \times (1 - 0,2485) = 725\,348,33 \text{ zł}$$

Kapitał z doświadczenia dla tego pracownika to $D_{\left(\frac{1}{12}\right)}$:

$$D_{\left(\frac{1}{12}\right)} = 725\,348,33 - (887\,894,70 + 77\,306,01) = -231\,852,38 \text{ zł}$$

Wartość kapitału ludzkiego dla absolwenta studiów licencjackich po 3 latach i 9 miesiącach pracy zawodowej (nauczyciel mianowany) wynosi $H_{(3,75)}$:

$$H_{(3,75)} = (887\,894,70 + 77\,306,01) \times (1 + 0,1113) = 1\,072\,627,54$$

Kapitał z doświadczenia dla tego pracownika to $D_{(3,75)}$:

$$D_{(3,75)} = 1\,072\,627,54 - (887\,894,70 + 77\,306,01) = 107\,426,84 \text{ zł}$$

Wartość kapitału ludzkiego dla absolwenta studiów licencjackich po 9 latach i 6 miesiącach pracy zawodowej (nauczyciel dyplomowany) wynosi $H_{(9,5)}$:

$$H_{(9,5)} = (887\,894,70 + 77\,306,01) \times (1 + 0,1821) = 1\,140\,963,75 \text{ zł}$$

Kapitał z doświadczenia dla tego pracownika to $D_{(3,75)}$:

$$D_{(9,5)} = 1\,140\,963,75 - (887\,894,70 + 77\,306,01) = 175\,763,05 \text{ zł}$$

W analogiczny sposób obliczono wartość kapitału ludzkiego dla absolwenta studiów magisterskich jako nauczyciela początkującego, mianowanego (po 3 latach i 9 miesiącach pracy) i dyplomowanego (po 9 latach i 6 miesiącach pracy). Wyniki pełnych obliczeń przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Wartość poszczególnych składników kapitału ludzkiego nauczycieli na poszczególnych szczeblach awansu zawodowego

Pozycja na rynku pracy	Wartość kapitału ludzkiego	
	Składowe wielkości	Wartość składowych wielkości
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Licencjat bez doświadczenia zawodowego – nauczyciel początkujący	K_{22}	887 894,70
	E_3	77 306,01
	$H_0 = K_{22} + E_3$	965 200,71
	D_0	- 239 852,38
	$H_0 = K_{22} + E_3 + D_0$	725 348,33
Magister bez doświadczenia zawodowego – nauczyciel początkujący	K_{24}	1 073 966,84
	E_5	140 170,04
	$H_0 = K_{24} + E_5$	1 214 136,88
	D_0	- 301 713,01
	$H_0 = K_{24} + E_5 + D_0$	912 423,87
Licencjat po 3 latach i 9 miesiącach pracy – nauczyciel mianowany	K_{22}	887 894,70
	E_3	77 306,01
	$H_0 = K_{22} + E_3$	965 200,71
	$D_{3,75}$	107 426,84
	$H_{3,75} = K_{22} + E_3 + D_{3,75}$	1 072 627,55

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Magister po 3 latach i 9 miesiącach pracy – nauczyciel mianowany	K_{24}	1 073 966,84
	E_5	140 170,04
	$H_0 = K_{24} + E_5$	1 214 136,88
	$D_{3,75}$	135 133,43
	$H_{3,75} = K_{24} + E_5 + D_{3,75}$	1 349 270,31
Licencjat po 9 latach i 6 miesiącach pracy – nauczyciel dyplomowany	K_{22}	887 894,70
	E_3	77 306,01
	$H_0 = K_{22} + E_3$	965 200,71
	$D_{9,5}$	175 763,05
	$H_{9,5} = K_{22} + E_3 + D_{9,5}$	1 140 963,76
Magister po 9 latach i 6 miesiącach pracy – nauczyciel dyplomowany	K_{24}	1 073 966,84
	E_5	140 170,04
	$H_0 = K_{24} + E_5$	1 214 136,88
	$D_{9,5}$	221 094,33
	$H_{9,5} = K_{24} + E_5 + D_{9,5}$	1 435 231,21

Źródło: opracowanie własne.

Następnie ustalono minimalne wynagrodzenie dla początkującego nauczyciela z tytułem zawodowym licencjata.

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

$$725\,348,33 \text{ zł} \times 0,08 = 58\,027,87 \text{ zł}$$

Wynagrodzenie miesięczne (koszty pracy):

$$\frac{58\,027,87 \text{ zł}}{12 \text{ m} - \text{cy}} = 4835,66 \text{ zł}$$

Wyznaczona kwota 4696,82 zł jest kwotą wynagrodzenia całkowitego, zatem aby oszacować wynagrodzenie brutto, należy pomniejszyć tę kwotę o składki zapłacone przez pracodawcę (emerytalne: 9,76%; rentowe: 6,50%; wypadkowe:

1,67%; Fundusz Pracy: 2,45%; Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: 0,1%; co daje razem: 20,48%). Wobec powyższego, wynagrodzenie brutto będzie wynosić 4013,66 zł.

Analogiczne obliczenia minimalnych wynagrodzeń godziwych zostały przeprowadzone dla absolwenta studiów magisterskich jako nauczyciela początkującego i kolejno dla nauczyciela mianowanego i dyplomowanego. Wyniki obliczeń prezentuje tabela 4.

Tabela 4. Minimalne godziwe wynagrodzenie nauczycieli a ustawowe płace minimalne w 2023 roku

Stopień zawodowy	Godziwe wynagrodzenie minimalne (gwm)	Ustawowe wynagrodzenie minimalne (uwm)	$\frac{uwm}{gwm}$
Nauczyciel początkujący (licencjat bez doświadczenia)	4014	3600	90%
Nauczyciel początkujący (magister bez doświadczenia)	5049	3690	73%
Nauczyciel mianowany (licencjat – 3 lata i 9 miesięcy pracy)	5935	3700	62%
Nauczyciel mianowany (magister – 3 lata i 9 miesięcy pracy)	7466	3890	52%
Nauczyciel dyplomowany (licencjat – 9 lat i 6 miesięcy pracy)	6313	3960	63%
Nauczyciel dyplomowany (magister – 9 lat i 6 miesięcy pracy)	7942	4550	57%

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie otrzymanych wyników można stwierdzić, że nauczyciel w Polsce, bez względu na poziom wykształcenia i osiągnięty stopień awansu zawodowego, jest wynagradzany niegodziwie. Rozbieżności między minimalną płacą ustawową dla nauczyciela a wynagrodzeniem godziwym w świetle współczesnej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń są znaczne i pogłębiają się z kolejnym rokiem pracy i kolejnym stopniem awansu. W przypadku nauczyciela początkującego z tytułem zawodowym licencjata ustawowe minimalne wynagrodzenie stanowi 90% minimalnego godziwego wynagrodzenia. Mianowany nauczyciel z tytułem magistra otrzymuje 52%, natomiast w przypadku nauczyciela dyplomowanego z tytułem magistra to 57%. Zwrócić jeszcze należy uwagę, że od 1 lipca 2023 roku płaca minimalna w gospodarce wzrosła do kwoty 3600 zł, czyli dokładnie tyle samo co przewidziano dla początkującego nauczyciela, który ukończył studia licencjackie.

Analizując proponowane podwyżki płac nauczycieli od stycznia 2024 roku w kontekście godziwości płac uznać je należy za godziwe tylko w przypadku na-

uczyciela dyplomowanego i początkującego. Wynagrodzenie nauczyciela mianowanego wciąż jest niższe od godziwego. W przypadku nauczyciela dyplomowanego podwyższona płaca stanowi 104% minimalnego godziwego wynagrodzenia, dla nauczyciela mianowanego to 86%, a dla nauczyciela początkującego 106%.

ZAKOŃCZENIE

Nauczyciel, jak już kilka razy wspomniano w niniejszym opracowaniu, to zawód istotny dla dobra publicznego naszego społeczeństwa. Niestety, w ostatnich latach często deprecjonuje się rangę tej profesji. Należy przypomnieć, że kapitał ludzki, w postaci pracownika, trafia na rynek pracy dzięki rodzicom, państwu, nauczycielom. Dziecko z pomocą rodziców i nauczycieli zwiększa wartość swojego kapitału ludzkiego uczęszczając do przedszkola, szkoły podstawowej, szkoły średniej. Przez wszystkie te lata nauki gromadzi i powiększa wartość swojego kapitału ludzkiego. O kapitale ludzkimi mówi się, że to zdolność do wykonywania pracy. Zatem im większa jego wartość, tym pracownik wchodzący na rynek pracy będzie lepszy. By to wszystko dobrze funkcjonowało niezbędni są dobrzy i zadowoleni nauczyciele. Godziwa płaca daje możliwość pracownikowi i jego rodzinie zaspokojenia swoich potrzeb jak również przyczynia się do stabilnego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego.

Nauczyciel nie będzie dobrze przekazywał wiedzy, kiedy otrzymane wynagrodzenie wzbudza w nim frustrację i niezadowolenie. Badania przedstawione powyżej jasno wskazują, iż nauczyciele w Polsce są niegodziwie wynagradzani. Planowane podwyżki spowodują zmniejszenie niegodziwości płac, ale do końca nie rozwiążą tego problemu. Jeśli kolejne podwyżki nie nastąpią, to za kilka lat będą większe braki w grupie nauczycieli, co odbije się na edukacji młodego pokolenia, a następnie na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Wysokość minimum socjalnego*. Pobrane z: <https://www.ipiss.com.pl/pion-badawczy-polityki-spoecznej/wysokosc-minimum-socjalnego/> (2023.12.21).
- Dobija, M. (2002a). Struktura i koszt kapitału. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 562, 59–67.
- Dobija, M. (2002b). Kapitał ludzki i intelektualny w aspekcie teorii rachunkowości. *Przeгляд Organizacji*, 1, 8–13.
- Dobija, M. (2007). Premia za ryzyko jako naturalna stała w ekonomii wolnorynkowej. W: W. Tarczyński (red.), *Rynek kapitałowy: skuteczne inwestowanie*, cz. I (s. 29–46). Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

- Koziół, W. (2010). *Pomiar kapitału ludzkiego jako podstawa kształtowania relacji płac w organizacji*. Rozprawa doktorska. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Koziół, W. (2011). Stała potencjalnego wzrostu w rachunku kapitału ludzkiego. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 19, 252–260.
- Kowalski, M. (2023). Podwyżki dla nauczycieli w 2024 r. – ile wyniosą. Pobrane z: <https://www.portaloswiatowy.pl/projekty-aktow-prawnych-dla-oswiaty/podwyzki-dla-nauczycieli-w-2024-r-ile-wyniosa-23790.html> (2023.12.21).
- Kurek, B. (2011). *Hipoteza deterministycznej premii za ryzyko*, Monografie: Prace Doktorskie, nr 10. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Kurek, B., Górowski, I. (2020). Gender and Age as Determinants of Expected Rate of Return on Human Capital. *Central European Management Journal*, 28(4), 30–50. DOI: 10.7206/cemj.2658-0845.33.
- Oliwkiewicz, B. (2018). *Oczekiwania płacowe a godziwe wynagrodzenie absolwentów studiów ekonomicznych*. Rozprawa doktorska. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Oliwkiewicz, B. (2019). The impact of capital from experience on the value of an employee's fair remuneration. *Prace Naukowe Uniwersytetu we Wrocławiu*, 63(10), 207–220. DOI: 10.15611/pn.2019.10.15.
- Oliwkiewicz, B. (2020). Oczekiwania płacowe a godziwe wynagrodzenie absolwentów studiów ekonomicznych. W: D. Fatuła (red.), *Zarządzanie zrównoważonym rozwojem organizacji* (s. 67–94). Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM.
- Ossowski, M. (2006). Jak w praktyce korzystać z krzywej uczenia się. *Controlling i Rachunkowość Zarządcza*, 2, 29–30.
- Renkas, J. (2014). *Teoria pomiaru kapitału ludzkiego jako podstawa analizy wynagrodzeń w gospodarce Ukrainy*. Rozprawa doktorska. Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lutego 2023 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 352).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 984)

Streszczenie

Zawód nauczyciela jest uznawany za jeden z zawodów zaufania publicznego. To właśnie nauczyciele wraz z rodzicami kształtują kapitał ludzki przyszłych pracowników. Osoba podejmująca się tej pracy powinna posiadać odpowiednie predyspozycje a także kompetencje, których bazą są kwalifikacje kierunkowe oraz pedagogiczne. Praca nauczyciela jest odpowiedzialna, a bywa także stresująca. W szkołach podstawowych i przedszkolach zawód ten jest regulowany przez ustawę Karta Nauczyciela, która z kolei stanowi o tym, że pedagodzy powinni posiadać: wyższe wykształcenie oraz przygotowanie pedagogiczne, należytą wiedzę, odpowiednie zdrowie, a także, że powinni przestrzegać podstawowych zasad moralnych, ponieważ stanowią wzór dla uczniów.

Celem opracowania jest ocena godziwości ustawowych płac nauczycieli. Niestety, w ostatnich latach zawód ten jest bardzo zaniedbany i niedoceniany. Nauczyciele nagminnie porzucają pracę w szkole na rzecz biznesu, co w głównej mierze spowodowane jest nieadekwatnymi wynagrodze-

niami dla tego zawodu. Dodatkowo frustracja i niepokój społeczny doprowadziły do zdeprecjonowania tej profesji, a to właśnie nauczyciel w szkole podstawowej ma znaczący wpływ na rozwój kapitału ludzkiego każdego z uczniów. Można stwierdzić, że to właśnie nauczyciele przyczyniają się do kształtowania wartości kapitału ludzkiego kolejnych pokoleń, które będą wchodzić na rynek pracy i mieć ogromny wpływ na rozwój gospodarki i społeczeństwa. Ich praca jest znacząca dla społeczeństwa i powinna być godziwie wynagradzana. Powinna, a nie jest. Aktualnie nauczyciel początkujący (absolwent studiów) jest wynagradzany na tym samym poziomie co 18-latek porzucający naukę i rozpoczynający pracę w sklepie, piekarni czy warsztacie samochodowym.

Słowa kluczowe: kapitał ludzki, godziwe wynagrodzenie, wynagrodzenie nauczycieli.

Assessment of statutory salaries of teachers in Poland in the context of the theory of measuring human capital and fair remuneration

Summary

The teaching profession is recognised as one of the professions of public trust. It is teachers and parents who shape the human capital of future employees. A person undertaking this job should have appropriate predispositions as well as competences based on specific and pedagogical qualifications. A teacher's job is responsible and can also be stressful. In primary schools and kindergartens, this profession is regulated by the Teacher's Charter Act, which in turn stipulates that teachers should have: higher education and pedagogical preparation, appropriate knowledge and adequate health, and that they should follow basic moral principles because they are role models for students.

The aim of the study is to assess the fairness of teachers' statutory salaries. Unfortunately, in recent years, this profession has been very neglected and undervalued. Teachers often leave school for business, which is mainly due to inadequate remuneration for this profession. Additionally, frustration and social anxiety have led to the depreciation of this profession, and it is the primary school teacher who has a significant impact on the development of each student's human capital. It can be said that teachers contribute to shaping the value of the human capital of subsequent generations who will enter the labour market and have a huge impact on the development of the economy and society. Their work is important to society and should be fairly remunerated. It should, but it is not. Currently, a beginner teacher (university graduate) is remunerated at the same level as an 18-year-old leaving school and starting work in a store, bakery or car repair shop.

Keywords: human capital, fair remuneration, teachers' salaries.

JEL: E24; J24.