

*dr Jurij Renkas*¹ 

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Katedra Rachunkowości

Godziwe nierówności dochodowe a opodatkowanie wynagrodzeń²

WPROWADZENIE

Przedmiotem rozważań jest teoretycznie uzasadnione opodatkowanie wynagrodzeń za pracę. Jak wiadomo podstawową teorią określającą wielkość wynagrodzeń jest teoria kapitału ludzkiego pracowników. Ta teoria została znacząco rozwinięta w naukowym programie badań w zakresie kapitału ludzkiego prowadzonym na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie od lat 90. XX wieku (Dobija, 2015; Renkas, 2017a). Rdzeniem tego programu jest zrozumienie abstrakcyjnej natury kapitału i opracowanie modelu jego pomiaru, w którym ujawnia się stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu. W wyniku badań powstała możliwość pomiaru kapitału ludzkiego pracownika, a następnie wykazano, że godziwe wynagrodzenie jest procentem od wartości tego kapitału. Ten procent (s) stanowi miarę spontanicznego naturalnego ubytku kapitału ludzkiego i jest powiązany z wielkością stałej $s = 0,08$ [1/rok]. Godziwość wynagrodzeń jest kategorią ekonomiczną i oznacza, że dwoje pracujących otrzymujących wynagrodzenie godziwe potrafią doprowadzić dwoje swoich potomków do własnego poziomu kapitału ludzkiego. Z tych zależności wynika konkluzja, że godziwe wynagrodzenie nie powinno być pomniejszane podatkiem bezpośrednim, ponieważ nie zostaną zachowane warunki równowagi ekonomicznej. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie propozycji konstrukcji modelu opodatkowania wynagrodzeń.

¹ Adres korespondencyjny: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Rachunkowości, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków; e-mail: renkasj@uek.krakow.pl. ORCID: 0000-0001-7139-5458.

² Publikacja została sfinansowana ze statutowych funduszy badawczych Katedry Rachunkowości Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

USTALANIE MINIMALNEGO ROZMIARU WYNAGRODZENIA
W GOSPODARCE

Zagadnienie godziwego wynagrodzenia minimalnego znajduje pozytywne rozwiązanie dzięki określeniu właściwej stopy kapitalizacji do obliczenia wartości kapitału ludzkiego. Dotychczasowe badania potwierdziły (Renkas, 2016), że właściwa stopa procentowa ($p = 8\%$) wyznacza rozmiar płacy minimalnej dla każdego zatrudnionego. To zrozumienie wynika z postrzegania gospodarki jako gry o sumie dodatniej niezerowej (Wright, 2000). Oznacza to, że w gospodarowaniu pojawia się okresowy przyrost wartości, a średni rozmiar tego przyrostu szacuje się wielkością stałej ekonomicznej potencjalnego wzrostu ($p = 0,08$ [1/rok]). Zatem istnienie tej stałej świadczy o zdolności kapitału do pomnażania się w procesach gospodarowania.

Zdolność kapitału do generowania wartości wyraża równanie wewnętrznej stopy zwrotu (*Internal Rate of Return*). Zastosowanie tego równania dla kapitału ludzkiego pracownika w okresie roku prowadzi do formuły (w celu uproszczenia zapisu zmienna kapitału ludzkiego została oznaczona jako $H(T)$):

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

gdzie: W – kwota otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia rocznego, r – stopa wzrostu kapitału ludzkiego, T – liczba lat pracy zawodowej.

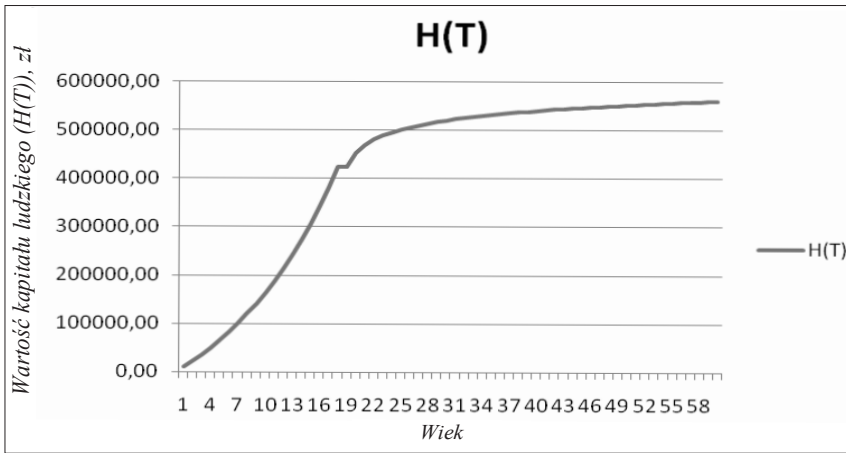
Lewa strona powyższej formuły pokazuje normatywnie, że kapitał ludzki pracownika w ciągu roku powinien wzrosnąć o wielkość $(1+r)$. Ten przyrost ma dwa źródła wskazujące realne wartości z prawej strony równania. Pierwszym źródłem jest otrzymane wynagrodzenie (W). Drugim – przyrost wartości kapitału ludzkiego pracownika do poziomu $H(T+1)$ w wyniku uzyskanego w ciągu roku doświadczenia zawodowego. Jak twierdzi S. Sunder (1997, s. 37), kapitał z pozyskanego doświadczenia jest wykorzystywany w trakcie pracy, lecz jego rozmiar nie ulega zmniejszeniu.

Na podstawie równania (1) można wyprowadzić formułę dla godziwego wynagrodzenia (W):

$$\begin{aligned} W &= H(T)(1+r) - H(T+1) \\ W &= H(T) \times r - H(0) \times [Q(T+1) - Q(T)] \\ \text{czyli, } W &= H(T) \times r - \Delta D(T) \end{aligned} \quad (2)$$

gdzie: $H(0) \times Q(T)$ reprezentuje wartość przyrostu doświadczenia (Kozioł, 2010a).

Z równania (2) można zauważyć, że wynagrodzenie, które charakteryzuje się jako procent od kapitału (r), może być pomniejszone o wielkość wzrostu doświadczenia, ponieważ pracownik dzięki wykonywanej pracy zdobywa doświadczenie profesjonalne $\Delta D(T)$. Wpływ wielkości $\Delta D(T)$ jest najbardziej odczuwalny w pierwsze lata pracy (Stańdo-Górowska, 2014), lecz z czasem traci na znaczeniu (rys. 1).



Rys. 1. Wzrost wartości kapitału ludzkiego pracownika z czasem

Źródło: opracowanie własne.

W świetle powyższego, pomijając mało znaczący czynnik $\Delta D(T)$, formuła płacowa może być przybliżona do wzoru:

$$W = r \times H(T) \quad (3)$$

Wynagrodzenie, znajdujące się na poziomie $W = r \times H(T)$, w przypadku, jeżeli $r \geq p$ (8%), gwarantuje zachowanie kapitału ludzkiego na jego początkowym poziomie, ponieważ r przewyższa procent naturalnego losowego rozpraszania się kapitału, średni rozmiar którego, jak pokazują badania (Kozioł, 2010b; Kurek, 2008; Renkas, 2011, 2012, 2016), znajduje się na poziomie 8% [1/rok]. Jeżeli $r > 8\%$, oznacza to, że wynagrodzenie zawiera również kwotę premii, która pozwala nie tylko podtrzymać kapitał ludzki na odpowiednim poziomie, lecz dodatkowo go rozwijać (czyli umożliwia jego wzrost).

Dlaczego w przypadku wynagrodzenia godziwego $r = p$? W modelu wzrostu kapitału (Dobija, 2011) występują kategorie, które przedstawiają oddziaływania na wartość kapitału początkowego C_0 .

$$C_t = C_0 e^{(p-s+m)t}, \quad p = E(s) = 0,08 \text{ [1/rok]} \quad (4)$$

gdzie: s – czynnik, który wyznacza spontaniczne rozpraszanie się kapitału, czyli działanie termodynamicznej strzałki czasu (druga zasada termodynamiki); m – określa wzrost kapitału w wyniku transferów przez pracę; p – czynnik, który wyznacza naturalny potencjał przyrostu kapitału (stała ekonomiczna $p = 0,08$ [1/rok]); t – czas kalendarzowy.

Człowiek i jego kapitał ludzki jest tu dobrym przykładem. Nowo narodzone dziecko ma swój kapitał początkowy (C_0), jednak bez opieki wkrótce by zginęło w wyniku naturalnego rozpraszania się kapitału (e^{-st}). Starania rodziców oraz

społeczeństwa, czyli kompensacja procesu rozpraszania się kapitału czynnikiem (e^{mt}), gwarantują jego istnienie, a tempo wzrostu wyznacza stała p .

Zmienne s i m w równaniu (4) przedstawiają aktywne siły przyrody (w przypadku zmiennej s) oraz aktywne działania w postaci nadchodzenia kapitału w wyniku pracy (zmienna m), mogące kompensować jego rozpraszanie. Z kolei stała p symbolizuje siły potencjalne. Naturalny potencjał wyznaczony przez nią może zapewnić realny przyrost kapitału początkowego, pod warunkiem, że poziom rozpraszania s jest niwelowany oddziaływaniem m . Jeżeli m niweluje s , to kapitał ludzki przyrasta w tempie $p = 8\%$. Oczywiście m może być większym od s (specjalistyczna oraz profesjonalna opieka i edukacja) i kapitał ludzki będzie przyrastał w szybszym tempie niż $p = 8\%$ (również może wystąpić i odwrotna sytuacja). Jednak dla ustalania rozmiaru minimalnej płacy godziwej są uwzględniane przeciętne warunki, czyli m niweluje oddziaływanie s . Zatem płaca, która kompensuje rozpraszanie się kapitału ludzkiego pracownika, ustalana jest za formułą:

$$W_{\min.} = p \times H(k,t,e,l,T,w,p) \quad (5)$$

gdzie: $W_{\min.}$ – minimalna płaca zasadnicza, ustalona na podstawie wartości kapitału ludzkiego pracownika, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu ($p = 0,08$ [1/rok]).

Z kolei miesięczne koszty pracy można obliczyć drogą dzielenia rocznych kosztów pracy ($W_{\min.}$) przez 12. Otrzymana wartość końcowa zgodnie z teorią kapitału ludzkiego jest minimalną miesięczną płacą godziwą. Te wnioski niezależnie potwierdzają obliczenia przedstawione w tabeli 1.

W przypadku osoby, która po ukończeniu obowiązującego kształcenia podejmuje pierwszą pracę zawodową (taka osoba nie posiada doświadczenia z pracy, jak i wyższego wykształcenia), to wynagrodzenie będzie wyznaczało płacę absolutnie minimalną. Ta wielkość orientuje o wysokości rzeczywistej ustawowej płacy minimalnej w gospodarce. Pracownik podlegający temu wymiarowi wynagrodzenia posiada kapitał, który składa się wyłącznie ze skapitalizowanych kosztów utrzymania (K), czyli:

$$H(k, p, t) = K \quad (6)$$

gdzie: K – skapitalizowane koszty utrzymania, k – roczne koszty utrzymania, t – liczba lat kapitalizacji kosztów utrzymania, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$ [1/rok]).

To równanie jest podstawą do obliczania minimalnego godziwego wynagrodzenia w gospodarce. Skapitalizowane koszty utrzymania ustala się jako przyszłą wartość strumienia nakładów, skierowanych na pokrycie kosztów utrzymania. W danym przypadku stosuje się kapitalizację ciągłą, co prowadzi do następującej formuły (Kozioł, 2010a, s. 78):

$$K = k \times \frac{e^{pt} - 1}{p} \quad (7)$$

gdzie: K – skapitalizowane koszty utrzymania, k – roczne koszty utrzymania, t – liczba lat kapitalizacji kosztów utrzymania, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu ($p = 8\%$ [1/rok]), e – stała matematyczna Eulera (w przybliżeniu wynosi 2,7183).

Bazując na przedstawionym wyżej modelu w tabeli 1 zaprezentowano obliczenia rozmiaru kapitału ludzkiego dla modelowej osoby z Polski i USA oraz ustaloną na jego podstawie godziwą płacę minimalną. Obliczenia są prowadzone dla nastolatka (17 lat dla USA i 18 lat dla Polski, co wiąże się z późniejszym rozpoczynaniem szkoły podstawowej). Wartość kapitału przyjętej modelowej osoby (nie posiadającej kapitału z edukacji oraz kapitału z doświadczenia) w obu przypadkach jest równa skapitalizowanym kosztom utrzymania. Miesięczne koszty utrzymania w USA szacuje się na kwotę 500\$. W Polsce dla przeprowadzenia stosownych obliczeń wykorzystano minimum socjalne na jedną osobę w czteroosobowej rodzinie, podaną przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPiSS).

**Tabela 1. Minimalna płaca w Polsce i USA,
obliczona z uwzględnieniem stałej ekonomicznej (2018 rok)**

Obliczanie wartości kapitału ludzkiego i płacy minimalnej	USA	Polska
Miesięczne koszty utrzymania (k)	500,0 \$	900,0 PLN
Lata kapitalizacji	17 lat	18 lat
Wartość kapitału ludzkiego ($H(k,p) = K$)	217 214,5 \$	434 800,0 PLN
Wynagrodzenie roczne ($W = H(k,p) \times 0,08$)	17 377,2 \$	34 784,0 PLN
Wynagrodzenie miesięczne ($W/12$)	1448,1 \$	2900,0 PLN
Wynagrodzenie godzinne ($W/12/176$)	8,23 \$	16,47 PLN
Ustawowe wynagrodzenie godzinne*	8,47 \$	14,39 PLN
Procent zgodności	103%	87%
Rozliczenia dochodów w rodzinie		
Rodzina (2 dorosłych + 2 dzieci)	2+2	2+2
Dochód (2 dorosłych)	2727,1 \$	4810,0 PLN
Składki emerytalne 10%	272,7 \$	481,0 PLN
Ubezpieczenie zdrowotne 10%	272,7 \$	481,0 PLN
Ogólna kwota pozostająca w rodzinie	2181,7 \$	3848,0 PLN
Kwota na osobę	545,4 \$	962,0 PLN
Rozliczenie funduszu emerytalnego		
Fundusz emerytalny na osobę zgromadzony do 65 roku życia przy stopie kapitalizacji 3%	173 182,0\$	305 466,0 PLN
Kwota miesięcznej emerytury przy rozliczeniu na 15 lat	1193,0\$	2104,0 PLN

* Ustawowe wynagrodzenie powiększono o procent składek, płaconych przez pracodawcę (6,2% – USA; 20,6% – Polska).

Źródło: opracowanie własne.

Federalne wynagrodzenie minimalne w USA wynosi obecnie 7,25 USD za godzinę i efektywnie obowiązuje w 21 stanach. Najwyższe stanowe wynagrodzenie minimalne jest w Massachusetts i Kalifornii – 10 USD za godzinę pracy. Niewiele mniejsze jest na Alasce (9,75 USD) oraz Rhode Island, Vermont i Connecticut (9,60 USD). W 2016 roku Nebraska wprowadziła zwiększenie stawki z 8 do 9 USD. Minimalne wynagrodzenie godzinowe w stanie Nowy Jork także zwiększyło się z 8,75 do 9 USD. W celu oszacowania procentu zgodności ustawowej płacy minimalnej w USA z obliczoną na podstawie teorii kapitału ludzkiego przyjęto średnią ze wszystkich stawek wynagrodzeń minimalnych obowiązujących w poszczególnych stanach (tabela 2).

Tabela 2. Rzeczywista godzinowa płaca minimalna w USA (w USD)

Stan	Minimalna stawka godzinowa, USD	Stan	Minimalna stawka godzinowa, USD
Alabama	7,25	Michigan	8,50
Alaska	9,75	Minnesota	8,00
Arizona	8,05	Missisipi	7,25
Arkansas	8,00	Missouri	7,65
Connecticut	9,60	Montana	8,05
Dakota Płn.	7,25	Nebraska	9,00
Dakota Płd.	8,50	Nevada	8,25
Delaware	7,75	New Hampshire	7,25
Dystrykt Kolumbii	10,5	New Jersey	8,38
Floryda	8,05	Nowy Jork	9,00
Georgia	5,15	Nowy Meksyk	7,50
Hawaje	8,50	Ohio	7,25
Idaho	7,25	Oklahoma	7,25
Illinois	8,25	Oregon	9,25
Indiana	7,25	Pensylwania	7,25
Iowa	7,25	Puerto Rico	7,25
Kalifornia	10,00	Rhode Island	9,60
Kansas	7,25	Teksas	7,25
Karolina Płn.	7,25	Tennessee	7,25
Karolina Płd.	7,25	Utah	7,25
Kentucky	7,25	Vermont	9,60
Kolorado	8,23	Wirginia	7,25
Luizjana	7,25	Waszyngton	9,47
Maine	7,50	Wisconsin	7,25
Maryland	8,75	Wyoming	5,15
Massachusetts	10,00	Wirginia Zach.	8,75
Średnia ze wszystkich płac: 7,98			

Źródło: opracowanie własne na podstawie (www1; www2).

Część pierwsza tabeli 1 prezentuje obliczenia płacy minimalnej dla Polski i USA. Zwróćmy uwagę, że w USA płaca obliczona na podstawie teorii kapitału ludzkiego jest zgodna z ustawowo ustalonym poziomem płacy minimalnej. W Polsce procent zgodności wynosi 87%. Fakt ten ma swoje uzasadnienie w świetle wskaźnika produktywności pracy Q . Formuła ekonometryczna, opracowana na podstawie danych z 27 krajów (Renkas, 2017b), wskazuje, że aby osiągnąć 100-procentową zgodność legalnej płacy minimalnej z płacą wyznaczoną teorią kapitału ludzkiego potrzeba, aby wskaźnik produktywności pracy Q w kraju osiągnął poziomu przynajmniej 2,8. Wskaźnik ten ustalany jest drogą dzielenia realnego produktu krajowego brutto (PKBR) przez ogólny fundusz wynagrodzeń w gospodarce W ($Q = \text{PKBR}/W$). Model, ukazujący procent zgodności płacy jako funkcję produktywności pracy Q , prezentuje się następująco:

$$Z = 73,98 \times Q - 10,89 \times Q^2 - 21,80 \quad (8)$$

gdzie: Z – procent zgodności płacy minimalnej, Q – wskaźnik produktywności pracy.

W gospodarce charakteryzującej się wskaźnikiem Q na poziomie 2,8 i wyżej pracownik otrzymuje wynagrodzenie godziwe, które kompensuje naturalne rozpraszenie się jego indywidualnego kapitału ludzkiego. Powyższy model pozwala ustalić maksymalny poziom zgodności płac, który może być osiągnięty w konkretnym kraju. To oznacza, że wskaźnik produktywności pracy Q ogranicza możliwości podwyżek płac. Dla Polski ten wskaźnik wynosi 2,1, co pozwala ustalić możliwą do osiągnięcia w chwili obecnej wartość zgodności płac na poziomie:

$$73,98 \times 2,1 - 10,89 \times 2,1^2 - 21,80 = 86\%$$

Jest to zgodne z obliczeniami przedstawionymi w tabeli 1 i odpowiada wielkości $2900 \text{ zł} \times 0,86 = 2494 \text{ zł}$ (kwota uwzględnia koszty na ubezpieczenie płacone przez pracodawcę). Zatem w Polsce przy wskaźniku produktywności pracy Q na poziomie 2,1 możliwe podwyżki płacy minimalnej są ograniczone wartością 2068 zł brutto (kwota po wyliczeniu kosztów na ubezpieczenie płacone przez pracodawcę).

Część druga tabeli prezentuje ważną informację co do rozmiaru wynagrodzenia godziwego. Obliczenia przeprowadzono dla rodziny liczącej cztery osoby. W takiej rodzinie kapitał będzie zachowany, jeżeli dwoje dzieci osiągnie poziom kapitału ludzkiego ich rodziców. W prezentowanych obliczeniach pokazano, że ogólna kwota wynagrodzeń dwóch rodziców na to wystarczy. Obliczenia również pokazują, że minimalne wynagrodzenie rodziców, ustalone na podstawie wartości ich kapitału ludzkiego, jest wystarczające na pokrycie kosztów utrzymania wszystkich osób w tej rodzinie. Dodatkowo, ustalone składki emerytalne oraz zdrowotne gwarantują opiekę socjalną. Rozwiązania, które otrzymujemy w wyniku stosowania teorii kapitału ludzkiego, mają bezpośrednie przełożenie na propozycje wprowadzenia raportu o poziomie opłacenia kapitału ludzkiego pracowników (Renkas, 2013).

ROZPIĘTOŚĆ MIĘDZY MINIMALNYM A MAKSYMALNYM WYNAGRODZENIEM W GOSPODARCE W ŚWIETLE TEORII KAPITAŁU LUDZKIEGO

W powyższym przykładzie rozważania były prowadzone w świetle płacy minimalnej. Teoria pomiaru kapitału ludzkiego pozwala także oszacować rozmiar maksymalnego wynagrodzenia podstawowego. Dotyczy to osoby z maksymalnym wykształceniem oraz maksymalnym doświadczeniem pracy zawodowej, na przykład profesora medycyny (pomija się ewentualny kapitał kreatywności, szczegółowe rozważania o którym zostaną przedstawione w kolejnym podrozdziale).

Z badań w zakresie kapitału ludzkiego wynika, że rozpiętość płac zasadniczych (minimalnej i maksymalnej) nie powinna przekraczać liczby od 5 do 6 razy. Potwierdzenie tej relacji znajdujemy już w starożytności. Arystoteles (1956) uznawał, że rozpiętość płac nie powinna przekraczać 6. Teoretyczna relacja płacy minimalnej do płacy maksymalnej w gospodarce Ukrainy również potwierdza tę zależność (tabele 3 i 5) (Renkas, 2016). Potwierdzają to także badania decylowe dotyczące realnych gospodardek (Kołodko, 2008)].

Tabela 3. Ustalanie minimalnego oraz maksymalnego wynagrodzenia podstawowego w gospodarce Ukrainy (2015 rok)

Szacowanie wartości podstawowej płacy minimalnej	
Miesięczne koszty utrzymania (k)	1 218,0 UAH
Lata kapitalizacji	18 lat
Wartość kapitału ludzkiego ($H(T) = K$)	547 373,0 UAH
Wynagrodzenie roczne ($W = H(T) \times 0,08$)	43 790,0 UAH
Wynagrodzenie miesięczne ($W/12$)	3 649,0 UAH
Kapitał z kosztów utrzymania (K)	975 833,7 UAH
Kapitał z edukacji (E)	293 437,2 UAH
Kapitał z doświadczenia (D(T))	560 002,3 UAH
Kapitał z kontynuacji kształcenia (U)	1 292 334,0 UAH
Ogólna wartość kapitału ludzkiego (H(T))	3 121 607,2 UAH
Wynagrodzenie roczne ($W = H(T) \times 0,08$)	249 728,6 UAH
Wynagrodzenie miesięczne ($W/12$)	20 810,7 UAH

Źródło: opracowanie własne.

Do celów obliczeń koszty utrzymania na Ukrainie ustalono na poziomie minimum socjalnego, które w lipcu 2015 roku wynosiło 1218 hrywien miesięcznie. Do obliczenia wartości kapitału ludzkiego z kosztów utrzymania (K) przyjęto, że ich kwota będzie kapitalizowana do 24. roku życia, czyli do momentu zakończenia studiów i rozpoczęcia pracy zawodowej. Koszty edukacji z kolei założono na pozio-

mie 4000 hrywien miesięcznie, które odnoszą się tylko do sześcioletniego okresu studiów. Dodatkowo łączna kwota kapitału ludzkiego powiększana jest o czynnik doświadczenia ($Q(T)$), który obliczono z uwzględnieniem czynnika uczenia (w) na poziomie 0,1, co pozwoliło ustalić kapitał z doświadczenia 46 lat pracy zawodowej ($D(T)$). W celu obliczenia kapitału z kontynuacji kształcenia (U) przyjęto założenie, że modelowy pracownik poświęca na dodatkowe kształcenie średnio 2 godziny dziennie czasu wolnego. Wartość godziny takiej pracy została oszacowana jako iloraz rocznej rekompensaty za wykorzystanie kapitału pracownika ($8\% \times H(T)$) oraz rocznej normy pracy wynoszącej na Ukrainie około 2000 godzin.

Zbiór modeli płacowych jako pochodnej wartości kapitału ludzkiego pracownika wykorzystanych do oszacowania minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia podstawowego na Ukrainie przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Modele płacowe jako pochodna wartości kapitału ludzkiego pracownika

Modele płacowe	Charakterystyka modeli
$W = H(k, p, t) \times 0,08$ <i>gdzie, $H(k, p, t) = K$</i>	Model płacowy pracownika bez wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego (kapitał ludzki takiego pracownika składa się wyłącznie ze skapitalizowanych kosztów utrzymania).
$W = H(k, e, l, p, t) \times 0,08$ <i>gdzie, $H(k, e, l, p, t) = K + E$</i>	Model płacowy pracownika, który ma wykształcenie profesjonalne (pojawia się dodatkowa zmienna skapitalizowanych kosztów edukacji (E)).
$W = H(k, e, l, w, p, T, t) \times 0,08$ <i>gdzie, $H(k, e, l, w, p, T, t) = (K + E) \times (1 + Q(T))$ lub $H(k, e, l, w, p, T, t) = K + E + D(T)$</i>	Model płacowy pracownika, który dodatkowo posiada doświadczenie zawodowe (wskaźnik przyrostu kapitału z doświadczenia $Q(T)$ zależy od liczby lat pracy zawodowej T , przy czym największe znaczenie ma w pierwszych latach pracy).
$W = H(k, e, l, w, p, z, T, t) \times 0,08$ <i>gdzie, $H(k, e, l, w, p, z, T, t) = K + E + D(T) + R$</i>	Model płacowy pracownika, posiadającego dodatkowo wyodrębniony kapitał kreatywności (R); z – procent opłacenia kapitału kreatywności.
$W = H(k, e, l, w, p, T, t, u) \times 0,08$ <i>gdzie, $H(k, e, l, w, p, T, t, u) = K + E + D(T) + U_i \times (1 + Q(ti))$</i>	Model płacowy pracownika, ponoszącego koszty podnoszące kwalifikacje (ti – liczba lat od momentu uzyskania odpowiedniego poziomu kwalifikacyjnego do momentu pomiaru, U_i – skapitalizowane koszty na otrzymanie i -ego stopnia kwalifikacyjnego).

Źródło: opracowanie własne.

Zatem forma addytywna modelu kapitału ludzkiego pracownika, uwzględniająca kapitał z kosztów utrzymania, edukacji, doświadczenia pracy oraz kontynuacji kształcenia, określa maksymalną wartość wynagrodzenia podstawowego:

$$H(k, e, l, w, p, T, t, u) = K + E + D(T) + U \quad (9)$$

gdzie: K – kapitał z kosztów utrzymania, E – kapitał z edukacji, D(T) – kapitał z doświadczenia T lat pracy, U – kapitał z kontynuacji kształcenia.

Porównując ustalone płace minimalną oraz maksymalną na Ukrainie możemy zauważyć, że rozpiętość tych kwot nie przekracza liczby 6 (tabela 5).

Tabela 5. Teoretyczna relacja płacy minimalnej do płacy maksymalnej w gospodarce Ukrainy według pomiaru kapitału ludzkiego

Wyszczególnienie	Płaca minimalna	Płaca maksymalna
Wynagrodzenie miesięczne	3 649,0 UAH	20 810,7 UAH
Stosunek	1	5,7

Źródło: opracowanie własne.

Jak również podaje Obserwator finansowy (Gadomski, 2010), stosunek średnich dochodów „górných” do „dolnych” w Unii Europejskiej w latach 2007–2008 wyniósł 5,0. Fakt ten uzasadnia wskaźnik Platona i potwierdza teoretyczne wnioski o relacji płac w świetle teorii kapitału ludzkiego. W krajach postsocjalistycznych takich jak Łotwa czy Rumunia współczynnik ten wynosi 7,0. W gospodarce Polski występują nawet dziesięciokrotne rozpiętości między decylem najwyższym i najniższym, co analizuje M. Wójcik-Żołądek (2013). To skutkuje występowaniem dużych nierówności społecznych. Świadczy o tym także wartość indeksu Giniego dla Polski. Próbką danych opracowanych przez O. Koshulko (2012) ukazuje, że tam gdzie indeks Giniego jest wysoki, tam także płaca minimalna jest dużo niższa od wartości określonej stałą ekonomiczną potencjalnego wzrostu. W. Koziół (2010b) dokonał oszacowań tego wskaźnika przy założeniu płac zgodnych z teorią kapitału ludzkiego. Wedle tych obliczeń wskaźnik Giniego nie powinien przekraczać 24%.

POMIAR KAPITAŁU KREATYWNOCI.

PONADPRZECIĘTNE ZDOLNOŚCI PRACOWNIKÓW

W przypadku niektórych pracowników zaobserwować można dodatkowe zdolności, które powodują, że są oni w stanie wykonywać pewne czynności efektywniej i lepiej niż inni pracownicy. Źródłem zwiększonej wydajności tych pracowników jest ich kapitał kreatywności. Zatem nieprzeciętne, niedostępne dla wielu innych zdolności do wykonywania pracy społecznie użytecznej nazywamy kapitałem kreatywności (Dobija (red.), 2014b, s. 23). Ten kapitał jako niestandardowy (jak np. profesjonalna edukacja) nie podlega pomiarowi w inny sposób niż z wykorzystaniem ogólnej formuły DCF (teraźniejsza wartość strumienia generowanych wpływów). Jeśli wynagrodzenie roczne piłkarza Cristiano Ronaldo wynosi około 10 mln euro, co stanowi 10% od jego ceny transferowej, która według

oceny rynkowej jest szacowana na poziomie 100 mln euro, to tak wysoka kwota jest uzasadniona posiadaniem przez niego kapitału kreatywności.

W związku z identyfikacją kapitału kreatywności podstawowy model kapitału ludzkiego uzupełnia się o składnik R:

$$H(T) = K + E + D(T) + R \quad (10)$$

gdzie: K – kapitał z kosztów utrzymania, E – kapitał z edukacji, D(T) – kapitał z doświadczenia, R – kapitał kreatywności.

Prezentowany model prowadzi do teoretycznie uzasadnionego wynagrodzenia pracownika ze zidentyfikowanym kapitałem kreatywności. Przyjmuje się, że pracownik cechujący się kreatywnością jest świadomy, że posiada ekskluzywne zdolności. Ocena tych zdolności odbywa się na efektywnym rynku, który zapewnia odpowiednią ofertę płacową, ponieważ dodatkowe zdolności wymagają stosownego opłacenia.

Poniżej przedstawiono procedurę pomiaru kapitału kreatywności na przykładzie inżyniera projektującego i budującego mosty. Jego roczny zarobek wynosi 195 tys. zł. Legitymuje się on wyższym wykształceniem oraz 40-letnim doświadczeniem pracy w branży. Zarobek modelowego inżyniera jest tak wysoki, bo uzasadniają go jego dotychczasowe osiągnięcia zawodowe.

Przed obliczaniem wartości kapitału kreatywności inżyniera oraz poziomu jego opłacenia niezbędnym jest ustalenie dla niego rozmiaru jego zasadniczej płacy godzinowej wynikającej z głównego modelu uwzględniającego trzy podstawowe składniki kapitału ludzkiego (tabela 6).

Tabela 6. Dane do ustalenia wartości trzech podstawowych składników indywidualnego kapitału ludzkiego modelowego inżyniera

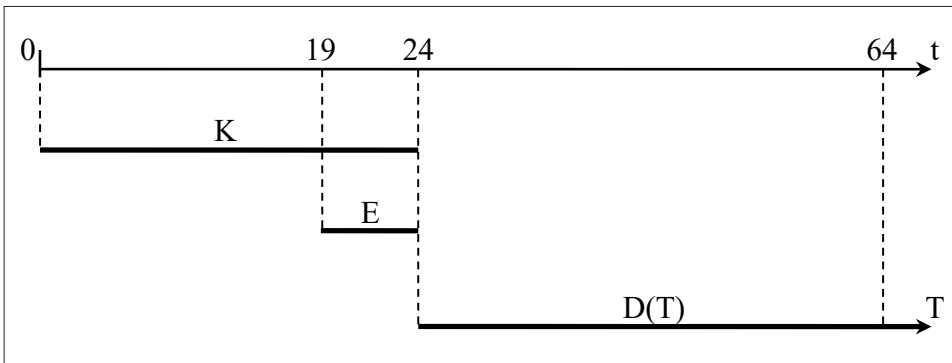
Wiek	64 lata
Staż pracy	40 lat
Współczynnik uczenia	0,1
Wykształcenie	Wyższe (5 lat)
Roczne koszty utrzymania	10 320 zł (860 zł/m.)
Roczne koszty edukacji	4000 zł
Kapitał z kosztów utrzymania (K)	751 975 zł (24 lata kapitalizacji)
Kapitał z edukacji (E)	295 320 zł (5 lat kapitalizacji)
Kapitał z doświadczenia (D(T))	450 337 zł
Wartość kapitału ludzkiego (H(T))	1 497 632 zł
Roczne koszty pracy (W)	119 810 zł
Miesięczne koszty pracy (W/12)	9985 zł
Roczne rzeczywiste wynagrodzenie	195 000 zł
Roczne rzeczywiste koszty pracy (powiększenie rzeczywistego wynagrodzenia o procent składek płaconych przez pracodawcę (20,6%))	235 170 zł

Źródło: opracowanie własne.

Wartość kapitału ludzkiego inżyniera uwzględniająca koszty utrzymania, kapitał z edukacji i kapitał z doświadczenia T lat pracy (bez kapitału kreatywności) to:

$$H(T, t) = H(40, 64) = K + E + D(T) = 751\,975 \text{ zł} + 295\,320 \text{ zł} + 450\,337 \text{ zł} \\ = 1\,497\,632 \text{ zł}.$$

Na rys. 2 przedstawiono graficznie poszczególne elementy kapitału ludzkiego modelowego inżyniera (bez kapitału kreatywności) oraz lata ich kapitalizacji.



Rys. 2. Graficzny model kapitału ludzkiego dla modelowego inżyniera

Źródło: opracowanie własne.

Wynagrodzenie inżyniera (W_I) określa zatem formuła:

$$W_I = W_p + W_R = [p \times H(T,t)] + [z \times R] \quad (11)$$

gdzie: W_p – wynagrodzenie uwzględniające kapitał z kosztów utrzymania (K), kapitał z edukacji (E) oraz kapitał z doświadczenia $D(T)$, W_R – wynagrodzenie kapitału kreatywności, z – procent opłacenia kapitału kreatywności, R – wartość kapitału kreatywności.

Pierwszą część prawej strony powyższego równania stanowi wynagrodzenie (W) wynikające z wartości kapitału ludzkiego uwzględniającego tylko wartości trzech podstawowych składników: kapitału z kosztów utrzymania, kapitału z edukacji i kapitału z doświadczenia. Jego wysokość ustalona z wykorzystaniem 8-procentowej stałej ekonomicznej p wynosi 119 810 zł. Z kolei drugi człon prawej strony równania to wynagrodzenie kapitału kreatywności ($W_R = z \times R$). Różnica między wynagrodzeniem faktycznie otrzymywanym przez inżyniera (W_I) a obliczonym zgodnie z wartością kapitału ludzkiego (W_p) stanowi wynagrodzenie kapitału kreatywności (W_R):

$$W_R = W_I - W_p \quad (12)$$

Zatem uwzględniając powyższe uwagi, obliczamy rzeczywiste wynagrodzenie kapitału kreatywności w następujący sposób:

$$W_R = 235\,170 \text{ zł} - 119\,810 \text{ zł} = 115\,360 \text{ zł}. \quad (13)$$

Kapitał kreatywności oprócz normalnego ryzyka jest narażony na ryzyko dodatkowe (Kozioł, 2010a). Wyjątkowe zdolności i predyspozycje przejawiają się w określonych sytuacjach i nie zawsze towarzyszą pracownikowi w trakcie całej jego kariery zawodowej. Istnieje wiele dodatkowych okoliczności, które są w stanie ograniczyć lub wyeliminować indywidualną kreatywność pracownika. To dodatkowe ryzyko jest reprezentowane parametrem d :

$$W_R = z \times R = (p + d) \times R \quad (14)$$

gdzie: z – procent opłacenia kapitału kreatywności, p – stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu (0,08 [1/rok]), d – dodatkowe ryzyko zwiększające poziom opłacenia kapitału kreatywności.

Przekształcając równanie (13), możemy wyprowadzić wzór do ustalania wartości kapitału kreatywności (R):

$$R = W_R / z = W_R / (p + d)$$

Parametr d ustala się w drodze negocjacji na efektywnym rynku. Do obliczeń przyjmujemy zwiększenie poziomu opłacenia kapitału kreatywności o 0,03 powyżej stałej ekonomicznej (0,08 [1/rok]), czyli $d = 0,03$. Wyniki obliczeń wartości kapitału kreatywności modelowego inżyniera prezentują się następująco:

$$R = 115\,360 \text{ zł} / (0,08 + 0,03) = 1\,048\,727 \text{ zł}.$$

Zatem ogólna wartość kapitału ludzkiego modelowego inżyniera wynosi: $1\,497\,632 \text{ zł} + 1\,048\,727 \text{ zł} = 2\,546\,359 \text{ zł}$.

PODATEK BEZPOŚREDNI OD WYNAGRODZEŃ GODZIWYCH

Zaprezentowane powyżej rozważania pozwalają wyciągnąć bardzo ważny wniosek, że opodatkowanie absolutnie minimalnych wynagrodzeń w wymiarze godziwym podatkiem bezpośrednim czyni je niegodziwie niskimi. Negatywne skutki tego przejawiają się w migracji siły roboczej, jak również w problemach demograficznych polegających na tym, że rodziny decydują się na wychowanie tylko jednego dziecka. Na gruncie teorii kapitału ludzkiego, pozwalającej oszacować wynagrodzenia godziwe i rozpiętość płac zasadniczych można nakreślić teoretyczne ramy opodatkowania wynagrodzeń (tabela 7).

Tabela 7. Kategorie wynagrodzeń w świetle teorii kapitału ludzkiego

Oznaczenie kategorii	Przedział	Opis kategorii
I	$< W_{min.}$	Kwoty wynagrodzeń, które są niższe od godziwego wynagrodzenia minimalnego ($W_{min.}$), ustalonego w świetle teorii kapitału ludzkiego.
	$= W_{min.}$	Kwota wynagrodzenia, która jest równa godziwemu wynagrodzeniu minimalnemu ($W_{min.}$), ustalonemu na podstawie ($W_{min.}$), ustalonym na podstawie teorii kapitału ludzkiego.
II	$> W_{min.} - \leq W_{max.}$	Kwoty wynagrodzeń, które znajdują się w przedziale od (powyżej) wynagrodzenia minimalnego ($W_{min.}$) do wynagrodzenia maksymalnego $W_{max.}$ (włącznie), ustalonego na podstawie teorii kapitału ludzkiego.
III	$> W_{max.}$	Kwoty wynagrodzeń, które znajdują powyżej wynagrodzenia maksymalnego ($W_{max.}$), ustalonego na podstawie teorii kapitału ludzkiego.

Źródło: opracowanie własne.

W świetle powyższej kategoryzacji w tabeli 8 przedstawiono propozycję opodatkowania wynagrodzeń z uwzględnieniem zasad teorii kapitału ludzkiego. Zgodnie z istotą płacy absolutnie minimalnej zwalnia się od bezpośredniego podatku minimalne wynagrodzenia godziwe (kategoria I) stanowiące równowartość naturalnego ubytku kapitału ludzkiego pracownika.

Podatek liniowy (na przykład 10%) może być stosowany do kwot wynagrodzeń drugiej kategorii (przedział między minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem podstawowym, ustalonym na podstawie teorii kapitału ludzkiego) w celu doprowadzenia płacy do zgodności z realnym czasem pracy, który zwykle różni się od nominalnego.

W trzeciej kategorii podatkowej (kwoty powyżej wynagrodzenia maksymalnego, ustalonego na podstawie teorii kapitału ludzkiego) brakuje uzasadnienia otrzymywanych kwot wartością kapitału ludzkiego pracownika. Zatem proponuje się stosowanie w tym przypadku podatku progresywnego ($a\%$ więcej od każdego kolejnego tysiąca złotych powyżej podstawowego wynagrodzenia maksymalnego). Górną granicę zwiększenia podatku o odpowiedni procent można ustalić na poziomie 90%. Po przekroczeniu tej granicy procent naliczanego podatku będzie już stały.

Tabela 8. Opodatkowanie wynagrodzeń w świetle teorii kapitału ludzkiego

Oznaczenie kategorii	Przedział	Stawka podatku
I	$< W_{min.}$	Brak obciążenia podatkiem bezpośrednim
	$= W_{min.}$	
II	$> W_{min.} - \leq W_{max.}$	Podatek liniowy (np. 10%)
III	$> W_{max.}$	Podatek progresywny ($a\%$ więcej od każdego kolejnego tysiąca zł do osiągnięcia 90%)

Źródło: opracowanie własne.

Przykłady zawierają ilustrację wymiaru podatku:

(1) Jeżeli miesięczny zarobek pracownika wynosi 9000 zł, to kwota wolna od podatku to 2900 zł (minimalne koszty pracy). Dziesięcioprocentowy podatek liniowy zostanie zastosowany do kwoty 6100 jako różnicy między naliczonym wynagrodzeniem a kwotą wolną od podatku, czyli: $10\% \times (9000 - 2900) = 610$ zł. Zatem, ogólny procent podatku w tym przypadku składa 6,8% od naliczonego wynagrodzenia miesięcznego i stanowi 610 zł.

(2) Jeżeli miesięczne naliczone wynagrodzenie pracownika wynosi 22 000 zł, to kwota wolna od podatku to 2900 zł (minimalne koszty pracy). Dziesięcioprocentowy podatek liniowy zostanie zastosowany do kwoty 14 500 jako różnicy między teoretycznym maksymalnym wynagrodzeniem podstawowym w gospodarce (sześciokrotność minimalnych kosztów pracy: $2900 \times 6 = 17\,400$ zł) i kwotą wolną od podatku, czyli: $10\% \times (17\,400 - 2900) = 1450$ zł. Podatek progresywny (przyjęto, że jest liczony o 1% wyżej od każdego kolejnego tysiąca powyżej podstawowego wynagrodzenia maksymalnego) zostanie naliczony na kolejne 4600 zł, czyli: $0,11 \times 1000 = 110$ zł; $0,12 \times 1000 = 120$ zł; $0,13 \times 1000 = 130$ zł; $0,14 \times 1000 = 140$ zł; $0,15 \times 600 = 90$ zł. Zatem, łączna kwota podatku wyniesie: $1450 + 110 + 120 + 130 + 140 + 90 = 2040$ zł, co składa 9,3% od naliczonego wynagrodzenia miesięcznego.

(3) W przypadku zarobku 130 000 zł miesięcznie naliczanie podatku przedstawia się następująco:

- kwota wolna od podatku: 2900 zł,
- podatek liniowy: $10\% \times (17\,400 - 2900) = 1450$ zł,
- podatek progresywny (naliczany na kwotę: $130\,000 - 17\,400 = 112\,600$; wyliczany jest od każdego kolejnego tysiąca o 1% wyżej do osiągnięcia górnej granicy 90%): $0,11 \times 1000 = 110$ zł; $0,12 \times 1000 = 120$ zł; $0,13 \times 1000 = 130$ zł (...); $0,88 \times 1000 = 880$ zł; $0,89 \times 1000 = 890$ zł; $0,9 \times 1000 = 900$ zł. Po osiągnięciu górnej granicy stawki podatku (90%) na pozostałą kwotę wynagrodzenia ($112\,600 - 80\,000 = 32\,600$) nalicza się stała maksymalna stawka podatku (czyli 90%): $0,9 \times 32\,600 = 29\,340$ zł.

Łączna kwota podatku zatem wyniesie: $1450 + 110 + 120 + 130 + (...) + 880 + 890 + 900 + 29\,340 = 71\,190$ zł, co stanowi 54,8% od naliczonego wynagrodzenia miesięcznego.

Przedstawione powyżej przykłady pokazują, że tak zaprojektowany i funkcjonujący system opodatkowania wynagrodzeń zapewnia godziwy wymiar naliczonego podatku bezpośredniego.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona w rozdziale teoria pomiaru kapitału ludzkiego i spójnych wynagrodzeń jest efektem prac prowadzonych w okresie ostatnich 20 lat przez zespół autorów z Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Badania doprowadziły

do wyjaśnienia istoty kapitału, pracy i godziwych należności za wykonaną pracę. Właściwe rozumienie kategorii kapitału, jako abstrakcyjnej zdolności do wykonywania pracy, przyczyniło się do konstruowania norm opodatkowania wynagrodzeń pracowniczych. W świetle przedstawionej teorii ujawniono istotę godziwego wynagrodzenia, które zapewnia, że dwie pracujące osoby o określonym poziomie kapitału ludzkiego otrzymują zarobki, które pozwalają na doprowadzenie dwojga potomków przynajmniej do poziomu kapitału ludzkiego ich rodziców. Ukazuje to na potrzebę, aby płace minimalne w wymiarze godziwym nie były obciążane podatkiem bezpośrednim, ponieważ tracą własność godziwości, czyli personalny kapitał zatrudnionych ulega deprecjacji. Zatem proponowana koncepcja podatku od wynagrodzeń zasadniczych wyłącza z opodatkowania równowartość naturalnego ubytku kapitału ludzkiego, czyli godziwe wynagrodzenia minimalne. Reszta wynagrodzeń w zależności od kategorii jest obciążana podatkiem liniowym i progresywnym. Tak zaprojektowany i funkcjonujący system opodatkowania wynagrodzeń opiera się na fundamentalnych prawach ekonomii i zapewnia równowagę gospodarczą.

BIBLIOGRAFIA

- Arystoteles (1956). *Etyka Nikomachejska*. Kraków: PWN.
- Dobija, M. (2011). Abstract Nature of Money and the Modern Equation of Exchange. *Modern Economy*, 2. DOI: 10.4236/me.2011.20019.
- Dobija, M. (2015). Laborism. The Economics Driven by Labor. *Modern Economy*, 6. DOI: 10.4236/me.2015.65056.
- Dobija, M. (red.) (2014). *Teoria rachunkowości. Podstawa nauk ekonomicznych*, Kraków: Wyd. UE w Krakowie.
- Gadomski, W. (2010). Nierówności rosną w miarę rozwoju. *Obserwator Finansowy*. Pobrane z: <http://www.obserwatorfinansowy.pl> (2010.05.14).
- Kołodko, G.W. (2008). *Wędrujący świat*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Koshulko, O. (2012). Badanie poziomu minimalnej płacy w Ukrainie i jej wpływu na rozwój kapitału ludzkiego. *Ekonomiczeskij Analiz: Teoria i Praktyka*, 7 (262).
- Koziół, W. (2010a). Kształtowanie płac stałych na podstawie rachunku kapitału ludzkiego. W: M. Dobija (red.), *Teoria pomiaru kapitału i zysku*. Kraków: Wyd. UE w Krakowie.
- Koziół, W. (2010b). Kształtowanie wynagrodzeń podstawowych nauczycieli akademickich na podstawie pomiaru kapitału ludzkiego i intelektualnego. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 16, 280–290
- Kurek, B. (2008). The Risk Premium Estimation on the Basis of Adjusted ROA. W: I. Górowski (red.), *General Accounting Theory. Evolution and Design for Efficiency*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe i Profesjonalne.
- Renkas, J. (2011). Rozmiar ekonomicznoji staloji potencijnogo zrostu ta wstanowlennia za ii dopomogoju minimalnoji zarobitnoji platy dla Ukrainy. *Problemy teorii ta metodologii buhalterskiego obliku, kontroli i analizu. Miżnarodnyj zbirnyk naukowych prac*, 2 (20). Zhytomyr.

- Renkas, J. (2012). Empiryczny test modelu kapitału ludzkiego i minimalnych wynagrodzeń. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 24.
- Renkas, J. (2013). Kapitał ludzki a sprawozdawczość finansowa. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 30, s. 151–161.
- Renkas, J. (2016). Nierówności płacowe a stała ekonomiczna potencjalnego wzrostu. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 47 (3/2016), 466–480. DOI: 10.15584/nsawg.2016.3.34.
- Renkas, J. (2017a). The tandem of “capital-work” as the basis for labour economics. *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 5 (1), s. 26–32.
- Renkas, J. (2017b). Wynagrodzenie minimalne a produktywność pracy w gospodarce. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 341. Katowice, s. 300–315.
- Stańdo-Górowska, H. (2014). Oczekiwania płacowe studentów, a model kapitału ludzkiego. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 4 (928).
- Sunder, S. (1997). *Theory of Accounting and Control*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Wójcik-Żołądek, M. (2013). Nierówności społeczne w Polsce. *Infos. Zagadnienia społeczno-gospodarcze, Wydawnictwo Sejmowe dla Biura Analiz Sejmowych*, 20 (157).
- Wright, R. (2000). *Nonzero. Logika ludzkiego przeznaczenia*. Warszawa: Prószyński i S-ka SA. (www1) <http://www.nelp.org> (2018.05.24). (www2) <https://www.dol.gov> (2018.05.24).

Streszczenie

Przedmiotem rozważań jest teoretycznie uzasadnione opodatkowanie wynagrodzeń za pracę. Podstawową teorią określającą wielkość wynagrodzeń jest teoria kapitału ludzkiego pracowników. W wyniku badań wykazano, że godziwe wynagrodzenie jest procentem od wartości kapitału ludzkiego pracownika. Ten procent stanowi miarę spontanicznego naturalnego ubytku kapitału ludzkiego i jest powiązany z wielkością stałej $p = 0,08$ [1/rok]. Godziwość wynagrodzeń jest kategorią ekonomiczną i oznacza, że dwoje pracujących otrzymujących wynagrodzenie godziwe potrafi doprowadzić dwoje swoich potomków do własnego poziomu kapitału ludzkiego. Z tych zależności wynika konkluzja, że godziwe wynagrodzenie nie powinno być pomniejszane podatkiem bezpośrednim, ponieważ nie zostaną zachowane warunki równowagi ekonomicznej. Zatem celem niniejszego opracowania jest przedstawienie propozycji konstrukcji modelu opodatkowania wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: godziwe wynagrodzenie, nierówności dochodowe, kapitał ludzki, opodatkowanie wynagrodzeń.

Fair income inequalities and payroll taxation

Summary

The subject of a discussion is the theoretically justified taxation of remuneration for work. The basic theory determining the amount of remuneration is the theory of human capital of employees. As a result of the research, it was shown that the fair remuneration is a percentage of the value of the

employee's human capital. This percentage is a measure of the spontaneous natural loss of human capital and is related to the size of a constant $p = 0.08$ [1/year]. Fairness of wages is an economic category, and means that two workers receiving fair wages can result in two of their descendants to their level of human capital. From these dependencies the conclusion is formulated that fair remuneration should not be reduced by direct tax, because the conditions of economic equilibrium will not be maintained. Therefore, the aim of this study is to present a proposal for the construction of a remuneration tax model.

Keywords: fair remuneration, income inequality, human capital, payroll taxation.

JEL: E24, J31.