



Ewelina Papaj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Finansów i Ubezpieczeń
Katedra Rachunkowości
ewelina.papaj@ue.katowice.pl

KOSZTY PRACY WE WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

Streszczenie: Podstawowym celem artykułu jest podkreślenie znaczenia oraz złożoności kategorii kosztów pracy we współczesnych przedsiębiorstwach. Na podstawie krytycznej analizy literatury przedmiotu oraz aktów prawnych scharakteryzowano fundamentalne założenia oraz składniki kosztów pracy. Opracowanie zostało wzbogacone o część empiryczną, w której poddano dodatkowej analizie dane opublikowane przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy oraz Europejski Urząd Statystyczny. Zwrócono także uwagę, że konieczność redukcji kosztów pracy przyczynia się do powstawania nowych zjawisk, w tym outsourcingu płac, co może stanowić podstawę do dalszych badań nad tą kategorią kosztów.

Słowa kluczowe: koszty pracy, wynagrodzenia, system ubezpieczeń społecznych, obciążenia przedsiębiorstw.

Wprowadzenie

Współczesna gospodarka stawia przed przedsiębiorstwami wiele wyzwań i zagrożeń. Postępująca globalizacja, której skutkiem jest coraz większa konkurencja, przyczyniła się do przemodelowania celów przedsiębiorstwa. Do niedawna priorytetową misją było generowanie zysków, obecnie zaś wskazuje się jako cel zwiększenie wartości przedsiębiorstwa. Wiąże się to niewątpliwie z osiągnięciem przewagi konkurencyjnej. W związku z tym kadra zarządzająca przedsiębiorstwami coraz większą uwagę przywiązuje do kategorii kosztów pracy.

Koszty, czyli wyrażone w pieniądzu zużycie zasobów w związku z prowadzoną działalnością [Świdorska, 2012, s. 1-2], są niezwykle istotną kategorią dla współczesnych przedsiębiorstw. W warunkach globalnej konkurencji i nieustan-

nej walki o klienta koszty podlegają ciągłym procesom redukcji. Wśród kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa znaczącą część stanowią koszty pracy. W branżach produkcyjnych koszty pracy są na drugim miejscu, za zużyciem materiałów i energii, natomiast wśród przedsiębiorstw usługowych ich udział jest zazwyczaj najwyższy [Wąsowicz, 2009, s. 34]. Należy zwrócić jednak uwagę, iż koszty pracy są specyficzną kategorią, w odniesieniu do której nie można zastosować takich samych zasad redukcji, jak do innych kosztów w przedsiębiorstwie [Krajewska, 2015, s. 12]. Są one nierozzerwalnie związane z czynnikiem ludzkim i podlegają częściowym regulacjom ze strony państwa. W związku z tym ich redukcja jest o wiele trudniejsza niż w przypadku innych kosztów [Marciniak, 2009, s. 8].

Celem artykułu jest analiza zakresu i poziomu kosztów pracy. Zostanie także podkreślony ich złożony charakter oraz istotne znaczenie w działalności współczesnych przedsiębiorstw. Artykuł składa się z dwóch części. W pierwszej, na podstawie literatury przedmiotu oraz aktów prawnych, zostało scharakteryzowane pojęcie kosztów pracy. Druga część ma charakter empiryczny. Metodami badawczymi, którymi się w niej posłużono, były opis i analiza danych o kosztach pracy udostępnionych przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy oraz Europejski Urząd Statystyczny. Dokonano analizy wysokości kosztów pracy w poszczególnych sektorach oraz przedstawiono ogólną strukturę kosztów pracy w Polsce i w Unii Europejskiej.

1. Pojęcie kosztów pracy

Koszty pracy są kategorią znajdującą się w kręgu zainteresowania nie tylko ekonomistów, przedsiębiorców i polityków, ale także samych obywateli [Krajewska, 2007, s. 7]. W literaturze tematyka ta jest obecna od blisko wieku. Pierwszą próbę ich zdefiniowania podjął Friedrich Leitner (w 1925 r.), który podkreślił, że nie tylko płace wpływają na wysokość kosztów pracy. Wskazał on na inne świadczenia na rzecz pracowników, które obciążają przedsiębiorstwo, takie jak: składki z tytułu ubezpieczeń społecznych, wydatki na odzież roboczą, szkolenia podnoszące kwalifikacje i wiele innych [Furmańska-Maruszak, 2008, s. 23]. Kompleksową definicję przedstawił J.W. Wiktor [1991, s. 12]. Zwrócił on uwagę, że koszty pracy to kategoria ekonomiczna, na którą składają się płace oraz pozapłacowe koszty związane z pozyskaniem, utrzymaniem, doskonaleniem oraz wykorzystaniem zasobów pracy. Przytoczona definicja szczególnie trafnie wskazuje na fakt, że koszty ponoszone w związku z zatrudnieniem pra-

cownika to nie tylko wypłata, ale także szereg innych kosztów poniesionych przez przedsiębiorstwo.

Koszty pracy stanowią również przedmiot badań przeprowadzanych przez Główny Urząd Statystyczny. Z opracowanej przez Urząd definicji można wyodrębnić trzy kluczowe elementy składające się na koszty pracy:

- a) wynagrodzenia brutto,
- b) składki opłacane przez pracodawcę,
- c) wydatki pozapłacowe (związane z kształceniem, BHP i inne).

Kolejność wymienionych składników jest nieprzypadkowa. Jak wynika z przeprowadzanych badań nad udziałem poszczególnych składników w kosztach pracy, dominują wynagrodzenia brutto, następną grupę stanowią składki pracodawcy [Dolny, Meller, Wiśniewski, 1998, s. 18], a najmniejszy odsetek ciągle stanowią wydatki pozapłacowe. Na potrzeby niniejszego artykułu zostanie przyjęta definicja Głównego Urzędu Statystycznego, ze względu na fakt, że zawiera w sobie koszty pracy ponoszone zarówno z tytułu zatrudnienia na podstawie Kodeksu Pracy, jak i w oparciu o prawo cywilne.

Zmiany, które dokonują się na przestrzeni ostatnich lat w gospodarkach światowych, mają swoje odzwierciedlenie także w strukturze kosztów pracy. Zaczęto zwracać uwagę na trzeci element kosztów pracy, wyróżniony w definicji Głównego Urzędu Statystycznego, czyli na świadczenia pozapłacowe [Stachowska, 2007, s. 55]. Przedsiębiorcy coraz bardziej doceniają rolę kapitału ludzkiego jako istotnego elementu determinującego sukces na rynku. W związku z tym pracodawcy, którzy chcą utrzymać w przedsiębiorstwie najlepszych pracowników, decydują się na zapewnienie im dodatkowych świadczeń, takich jak: opłacanie kursów, studiów podyplomowych, zapewnienie prywatnej opieki medycznej czy darmowe pakiety sportowe [Lawless i in., 2009, s. 10]. Zapewnianie takich dodatkowych świadczeń z jednej strony stanowi dla przedsiębiorstw koszt, który muszą ponieść, ale z drugiej pozwala na utrzymanie wartościowych pracowników, których praca i zaangażowanie wpływają pozytywnie na generowanie zysków [Dobrodziej, 2002, s. 52]. Stawia to przed przedsiębiorstwami duże wyzwanie przede wszystkim z uwagi na to, że trudno w takim przypadku zredukować koszty. Pracodawca musi dokonać rachunku ekonomicznego, czy zmniejszanie świadczeń pozapłacowych i tym samym redukcja kosztów pracy są opłacalne w perspektywie możliwości odpływu wartościowych pracowników do konkurencji. W XXI w. największym zasobem stała się wiedza, której źródłem są właśnie pracownicy. Wiele przedsiębiorstw dostrzega konieczność inwestowania w kadry w celu uzyskania jak największego zwrotu z poniesionych kosztów pracy.

Bardzo dużym obciążeniem dla przedsiębiorstw są elementy kosztów pracy związane ze składkami z tytułu zabezpieczenia społecznego, które są regulowane ustawowo przez państwo, zatem pracodawca nie może ich obniżyć [Małkowska, Jacewicz, 2011, s. 59]. Rodzi się pytanie o znaczenie interwencjonizmu państwowego w zakresie kosztów pracy, który staje się coraz bardziej dotkliwy dla przedsiębiorstw. Często pracodawcy nie są w stanie ponieść dodatkowych kosztów na świadczenia, które mogłyby być motywujące dla pracowników, z powodu wysokich obciążeń nakładanych przez państwo. W polskich realiach wysokie koszty ubezpieczeń społecznych zyskały miano „quasi podatków”, ze względu na bardzo znaczące obciążenia dla przedsiębiorców, co zostanie poruszone w drugim rozdziale artykułu.

2. Regulacje prawne kosztów pracy

Jak zostało podkreślone w rozdziale pierwszym, koszty pracy ze względu na swoje powiązanie z czynnikiem ludzkim są specyficzną kategorią, która podlega nie tylko regulacjom rynkowym, ale w dużej mierze jest regulowana przez przepisy prawne. Problematykę wysokości kosztów pracy należy zawsze rozpatrywać z punktu widzenia pracownika i pracodawcy [Januszek, 2013, s. 86]. Dla pracownika koszty te stanowią źródło dochodu, umożliwiając utrzymanie rodziny, z kolei dla pracodawcy stanowią poważne obciążenie. Z tego powodu zawsze będzie istniała sprzeczność interesów w zakresie obniżania kosztów pracy między pracodawcą a pracownikiem. Rola interwencjonizmu państwowego w tym zakresie ma za zadanie chronić interesy pracownika za pomocą odpowiednich regulacji prawnych.

Podstawowym składnikiem kosztów pracy jest wynagrodzenie. Jego wysokość ustala się przy zawieraniu stosunku pracy, natomiast nie może być niższa niż ustawowo uregulowana płaca minimalna [Borkowska, 1999, s. 85]. Istnienie minimalnego poziomu wynagrodzenia za pracę jest uzasadnione, gdy patrzy się przez pryzmat kontrolnej funkcji państwa nad sferą działalności gospodarczej. Pracodawcy nie mogą proponować wynagrodzenia niższego niż kwota wynikająca z przepisów prawa. W 2016 r. wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosiła 1850 złotych brutto [Rozporządzenie Rady Ministrów, 2015]. Minimalne wynagrodzenie zostało wprowadzone w Polsce w 1956 r. w celu wzrostu poziomu życia osób najgorzej zarabiających [Zarychta, 1991, s. 5]. Obecnie jego wysokość jest co roku podwyższana.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że kategoria minimalnego wynagrodzenia ma zastosowanie tylko w odniesieniu do umów o pracę [Kodeks Pracy, 1998]. W przypadku zatrudniania na podstawie umów regulowanych przez prawo cywilne (umowa zlecenia, umowa o dzieło) płaca minimalna nie obowiązuje. W czasach, kiedy przedsiębiorstwa muszą ograniczać koszty, bardzo częstą praktyką jest zatrudnianie personelu właśnie na podstawach umów cywilnoprawnych. Z jednej strony nie ma tutaj ograniczenia płacą minimalną, a ponadto osobie zatrudnionej na podstawie takiej umowy nie przysługuje płatny urlop oraz inne przywileje gwarantowane przez Kodeks Pracy, które stanowią obciążenie dla pracodawcy. Takie praktyki są dodatkowym potwierdzeniem złożoności problematyki kosztów pracy i ich redukcji w przedsiębiorstwie. Z jednej strony w pełni racjonalne wydaje się zachowanie pracodawców, którzy chcąc osiągać zyski, redukują koszty, a z drugiej strony istotna jest sytuacja pracowników i utrzymanie przez nich godnego poziomu życia. Rozpatrując jednak kategorię kosztów pracy przez pryzmat przedsiębiorstw, należy uznać płacę minimalną jako czynnik zwiększający ich obciążenia.

Kolejnymi istotnymi elementami wpływającymi na wysokość kosztów pracy, regulowanymi ustawowo, są składki ubezpieczeń społecznych [Bukowski, 2005, s. 156]. Pracodawca jest zobowiązany do odprowadzania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe oraz wypadkowe [Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998, art. 1], ponadto koszty pracodawcy są zwiększane z tytułu wpłat na fundusze pozaubezpieczeniowe, do których należy: Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a w niektórych przypadkach Fundusz Emerytur Pomostowych. Wysokość składek z poszczególnych tytułów ubezpieczeń ponoszonych przez pracodawcę zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Wysokość obciążeń pracodawcy z tytułu ubezpieczeń społecznych

Rodzaj ubezpieczenia	Ubezpieczenie emerytalne	Ubezpieczenie rentowe	Ubezpieczenie wypadkowe	Fundusz Pracy	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	Fundusz Emerytur Pomostowych
Wysokość obciążenia dla pracodawcy	9,76%	6,50%	0,67 – 3,6%	2,45%	0,10%	1,50%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy o Systemie Ubezpieczeń Społecznych.

Wynikające z powyższej tabeli stawki ubezpieczeń są dodatkowym kosztem dla pracodawcy [Wojas, 2011, s. 115]. Obowiązek opłacania składek z tytułu wynagrodzeń dotyczy tak samo zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umów prawa cywilnego. W przypadku umów prawa cywilnego nie ma jednak ograniczenia wynagrodzenia przez płacę minimalną. W związku z tym powszechną praktyką było zawieranie przez pracodawcę kilku umów zlecenia. Oskładkowaniu podlegał wówczas przychód tylko z jednego wskazanego tytułu o najniższej wartości, dzięki czemu zmniejszeniu ulegały ponoszone koszty pracy. Od 1 stycznia 2016 roku weszły w życie przepisy zmieniające dotychczasowe zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania umowy zlecenia. Wprowadzają one zasadę kumulacji tytułów, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu [Denkiewicz, 2015]. Zmiany te w praktyce oznaczają, że w przypadku nieprzekroczenia kwoty minimalnego wynagrodzenia nie będzie można opłacać składek z tytułu ubezpieczeń społecznych z jednej wskazanej umowy. Obecnie najniższa podstawa do naliczania składek zabezpieczenia społecznego musi osiągnąć próg minimalnego wynagrodzenia. Jest to modyfikacja niewątpliwie negatywna, biorąc pod uwagę ponoszone przez przedsiębiorstwa koszty pracy. Ustawodawca tłumaczy zmiany chęcią ochrony zleceniobiorców i koniecznością gromadzenia przez nich wyższych składek na przyszłe emerytury. Jednak z punktu widzenia przedsiębiorstw jest to kolejny ruch podwyższający ponoszone koszty.

Biorąc pod uwagę regulacje prawne wpływające na wysokość kosztów pracy, należy podkreślić, że są one zawsze skierowane w stronę pracowników, natomiast bardzo dotkliwie obciążają stronę kosztową przedsiębiorstw. Potwierdzają to zarówno coroczne podwyżki wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak i najnowsza nowelizacja Ustawy o Systemie Ubezpieczeń Społecznych, dotycząca oskładkowania umów zleceń. Występowanie tych regulacji uniemożliwia obniżanie kosztów przez przedsiębiorstwa, co dla wielu z nich jest bardzo dotkliwym problemem. W obliczu coraz wyższych kosztów pracy pojawiają się nowe metody obniżenia nakładów związanych z zatrudnieniem. Przykładem takich rozwiązań jest proponowanie pracownikom przejścia na samozatrudnienie, co w praktyce oznacza rozpoczęcie przez nich prowadzenia działalności gospodarczej oraz outsourcing płac. Oba rozwiązania mają z założenia obniżyć koszty pracodawcy, natomiast nie zawsze są korzystne z punktu widzenia pracownika.

W przypadku samozatrudnienia, czyli rozpoczęcia działalności gospodarczej przez pracownika, pracodawca staje się odbiorcą usług. Pracownik wysta-

wia dla niego najczęściej miesięczne faktury, które pełnią funkcję wynagrodzenia. Dla przedsiębiorstwa jest to korzystna sytuacja, ponieważ praca jest wykonywana, a płatność wynikająca z wystawionej faktury nie jest obciążona już składkami z tytułu ubezpieczeń społecznych. Co więcej, nie zatrudniając pracowników, a nabywając od nich usługi, zmniejszane są koszty związane z wypłatą urlopów, premii czy innych świadczeń pozapłacowych. Takie rozwiązanie nie zawsze okazuje się korzystne dla pracownika, ponieważ na nim ciąży obowiązek opłacania składek ubezpieczenia społecznego z tytułu prowadzonej działalności. Oczywiście przez pierwsze dwa lata prowadzenia działalności ma on możliwość skorzystania z preferencyjnych składek z tytułu ubezpieczeń społecznych, natomiast po upływie tego czasu obciążenia okazują się znacznie wyższe. Należy także zwrócić uwagę, że pracownik prowadząc działalność gospodarczą, ponosi wyższe ryzyko związane z brakiem zleceń, a tym samym brakiem dochodów. Pracodawca, który staje się kontrahentem, nie zawsze jest zainteresowany podpisywaniem umów terminowych, co może skutkować brakiem dochodów dla pracownika. Jednak rozpatrując to rozwiązanie z punktu widzenia przedsiębiorstwa, daje to możliwość znacznego obniżenia kosztów, co byłoby wyraźnie trudniejsze w przypadku zatrudnienia pracownika.

Kolejną metodą obniżającą koszty pracy, wkraczającą na polski rynek, jest outsourcing płac [Marciniak, 2009, s. 19]. W praktyce polega on na zleceniu zapotrzebowania na pracowników w agencji pracy. Zajmuje się ona procesem rekrutacji, szkolenia i zatrudnienia kadry, na którą przedsiębiorstwo zgłosi zapotrzebowanie. Pracownicy nie są zatrudnieni u danego przedsiębiorcy, tylko przez agencję, która wystawia faktury z tytułu świadczonych usług pośrednictwa pracy. Dla przedsiębiorstw jest to kolejna metoda obniżania kosztów, ponieważ nie są obciążeni pozapłacowymi kosztami pracy, jak to bywa w przypadku zatrudnienia pracowników. Co więcej, nie ma już potrzeby zatrudniania specjalistów do spraw kadr i płac, ponieważ ich obowiązki są przejęte przez agencję, co stanowi kolejne źródło oszczędności. Patrząc przez pryzmat pracownika, zatrudnienie przez agencję jest często mniej korzystne niż praca na podstawie umowy w danym przedsiębiorstwie. Obserwując praktykę gospodarczą, należy zwrócić uwagę, że agencje pracy często korzystają z „luk prawnych”, zatrudniając pracowników na mniej korzystnych warunkach. Szczególnie głośno był komentowany outsourcing pracowników Telewizji Polskiej S.A, który wzbudził zainteresowanie nie tylko związków zawodowych, ale także ówczesnego Ministra Pracy.

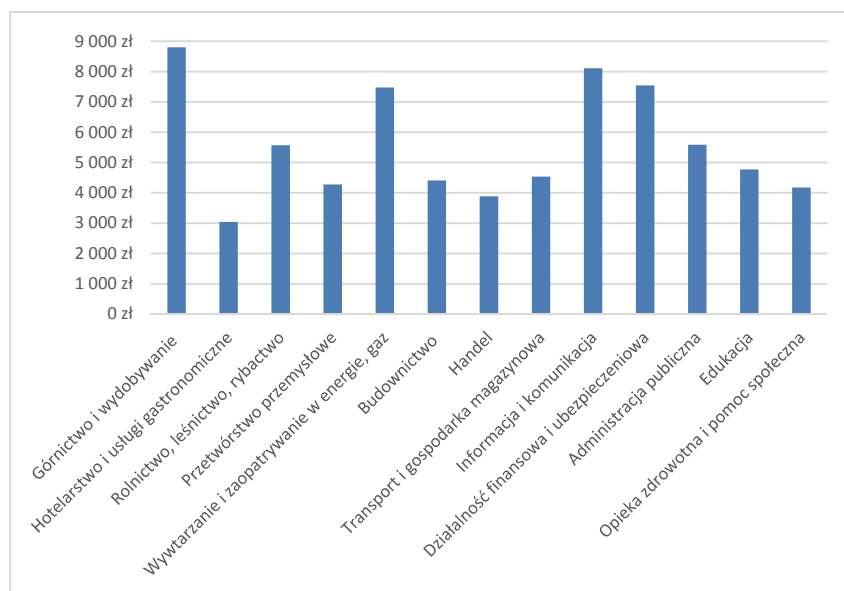
Przedstawione nowe rozwiązania w zakresie ograniczania kosztów pracy są kolejnym dowodem potwierdzającym złożoność tej kategorii kosztów. Rozpatrując stosowane coraz częściej metody, zawsze należy analizować je z punktu widzenia przedsiębiorstwa oraz pracownika.

3. Analiza wysokości i struktury kosztów pracy w Polsce oraz w Unii Europejskiej

Koszty pracy, ich wysokość oraz struktura są istotnymi czynnikami z punktu widzenia analizy gospodarki narodowej kraju. W związku z tym został wyodrębniony Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, który działa w ramach Głównego Urzędu Statystycznego i zajmuje się analizą oraz publikacją danych na temat kosztów pracy. Badania zgodnie z zaleceniami Europejskiego Urzędu Statystycznego są przeprowadzane co 4 lata, co pozwala na ich porównywalność w skali międzynarodowej. Ostatnie badania zostały przeprowadzone w roku 2012. Dla potrzeb badań Departament opracował definicję kosztów pracy. Przez pojęcie to należy rozumieć wynagrodzenia brutto łącznie ze składkami z tytułu ubezpieczeń społecznych oraz pozapłacowe wydatki, które są pokrywane przez przedsiębiorstwa w celu utrzymania kadr [Zagierska, 2012, s. 3-10]. Badaniem objęte zostały zarówno koszty ponoszone w związku z zatrudnianiem pracowników na podstawie umów o pracę, jak i z tytułu umów prawa cywilnego.

Najciekawszym kryterium dla analizy wysokości generowanych kosztów pracy jest sektor, w którym działa przedsiębiorstwo. Przeciętne miesięczne koszty pracy przypadające na jedną zatrudnioną osobę w zależności od rodzaju prowadzonej działalności zostały przedstawione na wykresie 1.

Wykres 1. Miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnioną osobę według rodzaju działalności przedsiębiorstwa w 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [Zagierska, 2012].

Z analizy wykresu 1 wynika, że sektorem, który w 2012 roku generował najwyższe miesięczne koszty pracy, było górnictwo i branża wydobywcza, wyprzedając działalność związaną z technologiami informacyjnymi. W przypadku szeroko rozumianej branży IT, która zajęła drugie miejsce, wysokość ponoszonych kosztów wydaje się całkowicie uzasadniona. W sektorze tym są zatrudnieni wykwalfikowani pracownicy, którzy mają wysokie wymagania związane z osiąganym wynagrodzeniem. Ponadto pracodawcy oferują dodatkowe benefity, aby uatrakcyjnić swoją ofertę. Jest to związane z ponoszonymi wysokimi kosztami. Branża IT jest jednak jednym z najbardziej rozwojowych sektorów nie tylko w Polsce, ale na całym świecie. Firmy działające w sferze informacji i komunikacji osiągają bardzo dobre wyniki finansowe, co stanowi zwrot z poniesionych kosztów pracy.

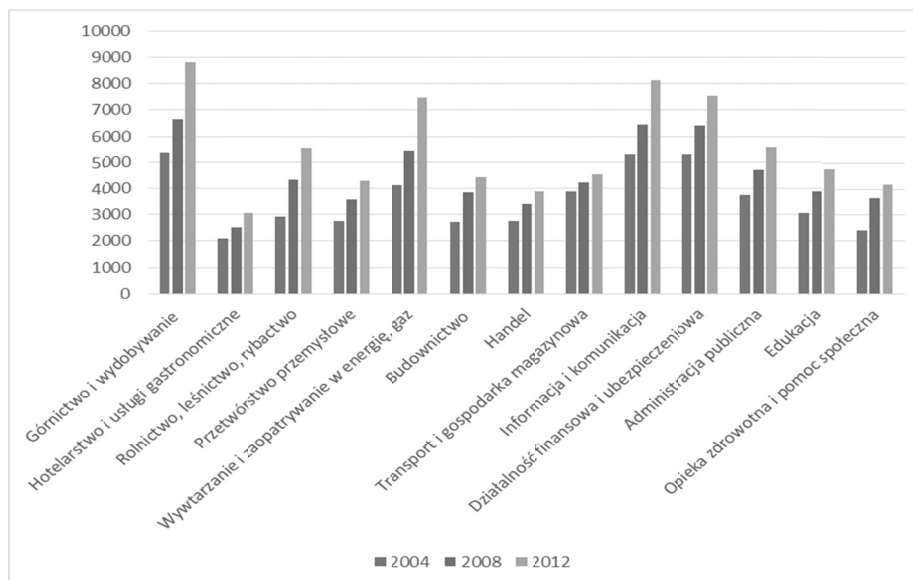
Inaczej sytuacja wygląda w sektorze górnictwa i wydobywania. Jest to gałąź gospodarki budząca wiele społecznych kontrowersji. Polskie górnictwo węglowe jest uznawane za nierentowne, a mimo to ponoszone koszty pracy w 2012 r. dały mu pierwsze miejsce wśród polskich przedsiębiorstw. Jest tak z powodu bardzo wysokich przywilejów pracowników kopalń, na straży których stoją związki zawodowe. W takiej sytuacji, mimo że kopalnie nie przynoszą zysków, muszą ponosić najwyższe koszty pracy. Należy jednak zwrócić uwagę, że pod pojęciem górnictwa nie można mieć na myśli tylko wydobywania węgla kamiennego. Do tego sektora należy także wydobywanie innych kopalin, których produktami są m.in. węgiel brunatny czy wydobywana przez KGHM miedź, czyli surowce o wyższej dochodowości niż węgiel kamienny.

Najniższymi kosztami pracy charakteryzowały się przedsiębiorstwa działające w sektorze hotelarstwa i usług gastronomicznych. Przeciętny miesięczny koszt zatrudnienia przypadający w tego typu przedsiębiorstwach wynosił nieco ponad 3000 zł. Niskie koszty pracy w 2012 r. były ponoszone także w handlu oraz w sferze opieki zdrowotnej i społecznej.

Rozpiętość między najwyższymi a najniższymi kosztami pracy w Polsce była bardzo duża. Warto dodatkowo zwrócić uwagę na efektywność wykonywanej pracy. W sektorze hotelarstwa i gastronomii 87% czasu pracy było efektywnie przepracowane, natomiast w górnictwie efektywność pracy wynosiła tylko 82% [Zagierska, 2012, s. 36]. Takie zależności często budzą poczucie niesprawiedliwości społecznej, co jeszcze bardziej uwydatnia złożony charakter kategorii kosztów pracy i ich roli w przedsiębiorstwie.

Należy podkreślić, że taka tendencja związana z wysokością kosztów pracy w poszczególnych sektorach jest obserwowana w Polsce od wielu lat. Zostało to zaprezentowane na wykresie 2.

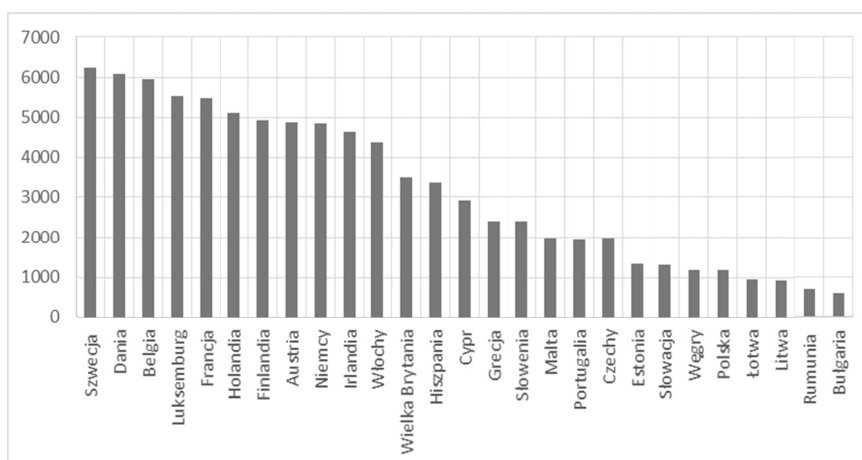
Wykres 2. Koszty pracy na 1 zatrudnioną osobę według rodzaju działalności przedsiębiorstwa w latach przeprowadzania badań przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy.

Wykres 2 zawiera dane pochodzące z trzech ostatnio przeprowadzonych badań (organizowanych co 4 lata). Od 2004 r. sektorem generującym najwyższe koszty pracy jest niezmiennie górnictwo i wydobywanie surowców. Warto jednak zwrócić uwagę na sektor informacji i komunikacji, który w najnowszych badaniach zajmuje drugie miejsce pod względem wysokości generowanych kosztów. Taka tendencja utrzymuje się od niedawna. W poprzednio przeprowadzanych badaniach sektor IT generował koszty pracy bardzo zbliżone do przedsiębiorstw związanych z działalnością finansową. Po roku 2008 obserwowany jest znaczny wzrost zapotrzebowania na usługi oferowane przez sektor informacji i komunikacji, a co za tym idzie, na wysoko wyspecjalizowanych specjalistów IT. Wynikiem tego jest wzrost ponoszonych kosztów pracy do ponad 8000 zł w 2012 r. oraz uzyskanie przewagi nad sektorem działalności finansowej.

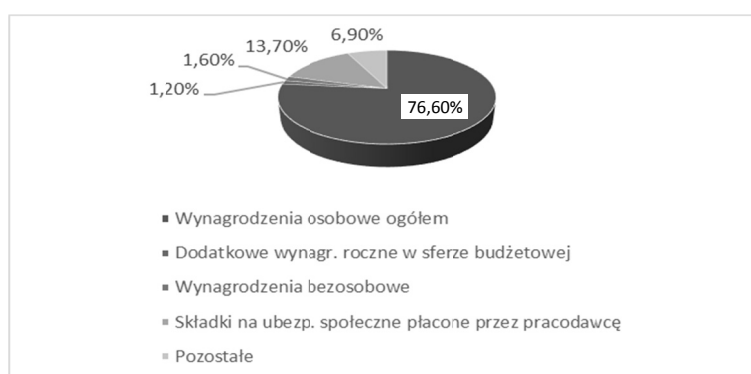
Według przeprowadzonych w 2012 r. badań przeciętna wysokość kosztów pracy w Polsce wynosi 4758,64 zł [Zagierska, 2012, s.37]. Warto porównać tę wielkość z danymi opublikowanymi w tym samym roku przez Europejski Urząd Statystyczny. Na wykresie 3 zostały pokazane przeciętne koszty pracy w krajach Unii Europejskiej wyrażone w euro.

Wykres 3. Przeciętne koszty pracy w Unii Europejskiej w 2012 r. wyrażone w euro

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www1].

Analiza wykresu 3 wskazuje, że Polska znajduje się w grupie państw o najniższych kosztach pracy. Są to kraje tzw. Nowej Unii Europejskiej, które stosunkowo niedawno dołączyły do wspólnoty. Bardzo istotny jest fakt, że w 2012 r. wysokość kosztów pracy w Polsce przekroczyła 1000 euro. Poziom kosztów pracy w Polsce jest porównywalny z Węgrami, Słowacją oraz Estonią. Najwyższe koszty pracy zostały odnotowane w Szwecji, Danii, Belgii oraz Luksemburgu. Są to kraje wysoko rozwinięte, z bardzo rozbudowanym systemem zabezpieczenia społecznego i socjalnego dla pracowników, co przekłada się na poziom kosztów pracy.

Posiadając informacje na temat wysokości kosztów pracy, warto także zwrócić uwagę na składniki, które tworzyły globalną kategorię kosztów pracy. Zostały one przedstawione na wykresie 4.

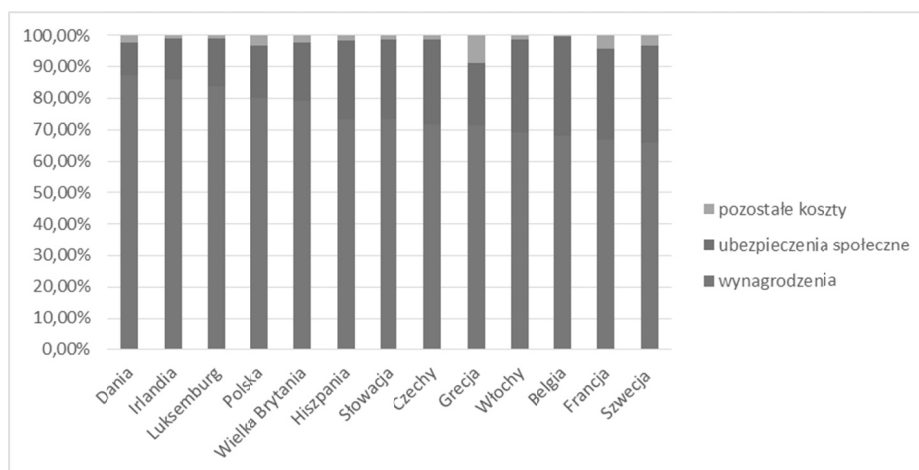
Wykres 4. Struktura kosztów pracy w Polsce w 2012 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [Zagierska, 2012].

Wykres 4 potwierdza, że najwyższy odsetek wśród kosztów pracy stanowią wynagrodzenia wraz ze składkami ZUS i podatkiem, który jest potrącany z wynagrodzenia brutto. Na drugim miejscu znajdują się składki stanowiące koszt pracodawcy, pozostałe składniki (tzw. świadczenia pozapłacowe) stanowią tylko niecałe 7%.

Podobne tendencje można zauważyć, analizując dane dotyczące wybranych krajów Unii Europejskiej. Analiza danych zaprezentowanych na wykresie 5 wyraźnie wskazuje, że dominującą rolę w strukturze kosztów pracy zajmują wynagrodzenia. Kolejny element stanowią obciążenia związane z ubezpieczeniami społecznymi. W przypadku tego składnika kosztów pracy wysokość zależy od polityki socjalnej kraju. W 2012 r. najwyższe koszty ubezpieczeń społecznych ponosiła Szwecja, która jest znana na całym świecie z bardzo rozwiniętego systemu socjalnego. Najniższy poziom tych kosztów obserwowany był w Danii i Irlandii. Analogicznie do sytuacji w Polsce, także w Unii Europejskiej najniższy udział w kosztach pracy miały pozostałe koszty.

Wykres 5. Struktura kosztów pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2012 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www1].

Wysoki poziom obciążeń publiczno-prawnych zwiększających koszty pracy prowadzi do pojawienia się różnicy między płacami brutto, które obciążają pracodawcę, a faktycznym przychodem pracownika [Krajewska, 2007, s. 35]. W literaturze przedmiotu różnica ta nazywana jest płacowym klinem podatkowym [Rosiński, 2010, s. 493]. Jego wysoki poziom jest zjawiskiem negatywnie wpływającym na rynek pracy.

Podsumowanie

Koszty pracy są bardzo istotną i zarazem złożoną kategorią. O ich znaczącej roli świadczy fakt przeprowadzanych cyklicznie badań nad ich wysokością oraz strukturą. Cechą odróżniającą je od innych kosztów jest czynnik ludzki. Powinny być one zawsze rozważane z dwóch punktów widzenia: pracownika i pracodawcy (przedsiębiorstwa). W związku z tym proces ich redukcji jest złożony i ograniczany przez regulacje prawne. Zostało to potwierdzone zarówno na podstawie analizy literatury oraz aktów prawnych, jak i danych statystycznych udostępnianych przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy oraz Europejski Urząd Statystyczny.

Literatura

- Borkowska S. (1999), *Wynagrodzenie godziwe. Koncepcja i pomiar*, Wydawnictwo IPISS, Warszawa.
- Bukowski M. (2005), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa.
- Denkiewicz D. (2015), *Kadry i płace*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 236.
- Dobrodziej E. (2002), *Pozapłacowe świadczenia pracownicze*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego Sp. z o.o., Bydgoszcz.
- Dolny E., Meller J., Wiśniewski Z. (1998), *Popyt i pracodawcy na rynku pracy w Polsce*, Toruńska Szkoła Zarządzania, Toruń.
- Furmańska-Maruszak A. (2008), *Koszty pracy a zatrudnienie – współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń.
- Januszek H. (2003), *Przeobrażenia w gospodarce w funkcjonowaniu przedsiębiorstw w Polsce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Krajewska A. (2007), *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krajewska A. (2007), *Obciążenia kosztów pracy składkami na ubezpieczenia społeczne porównania międzynarodowe i wnioski dla Polski* [w:] A. Krajewska (red.), *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Krajewska A. (2015), *Myths and Facts Concerning Labour Costs in Poland*, “Olsztyn Economic Journal”, No. 10(1).
- Lawless M., Babecky J., Caju P., Kosma T., Messina J., Room T. (2009), *The Margins of Labour Cost Adjustment: Survey Evidence from European Firms*, National Bank of Belgium Working Paper, No. 183.

- Małkowska D., Jacewicz A. (2011), *Kadry i płace 2011*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk.
- Marciniak J. (2009), *Optymalizacja zatrudnienia – zwolnienia, outsourcing, outplacement*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.
- Rosiński R. (2010), *Struktura płacowego klina podatkowego w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Zeszyty Naukowe nr 141, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Stachowska S. (2007), *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wydawnictwo Dom Organizatora, Toruń.
- Świdarska G.K. (2002), *Rachunkowość zarządcza i rachunek kosztów*, Difin, Warszawa.
- Wąsowicz J. (2009), *Klin podatkowy i stopień regulacji rynku pracy – implikacje dla sytuacji na rynku pracy* [w:] D. Kotlorz (red.), *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice.
- Wiktor J.W. (1991), *Koszty pracy w przedsiębiorstwie*, *Studia i materiały*, Wydawnictwo IPISS, Warszawa.
- Wojas M. (2011), *Wynagrodzenia i inne świadczenia na rzecz pracowników – dokumentacja i ewidencja*, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa.
- Zagierska A. (2012), *Koszty pracy w Gospodarce Narodowej w 2012 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.
- Zarychta H. (1991), *Problemy kształtowania płacy minimalnej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 1.
- [www1] http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Labour_cost_structural_statistics_-_levels (dostęp: 23.05.2016).
- Kodeks Pracy (1998), Dz.U. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. Dz.U. poz. 1385.
- Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych z 13 października 1998, Dz.U. poz. 121 z późn. zm.
- Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych (1991), Dz.U. Nr 80 poz. 350 z późn. zm.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (2008), Dz.U. Nr 69, poz. 415 z późn. zm.
- Ustawa o emeryturach pomostowych (2008), Dz.U. Nr 237, poz. 1656 z późn. zm.

THE LABOUR COSTS IN MODERN ENTERPRISES

Summary: The main objective of this article is to emphasise the value and complexity of labour costs in modern enterprises. Basing on literature studies and legal acts, the elementary assumptions and components of labour costs have been characterised. The article also contains an empirical part, analysing Polish labour costs survey prepared by the Demographic Surveys and Labour Market Department, as well as by the European Statistical Office. General costs restriction leads to creation of new phenomena, such as payroll outsourcing. This changes could be a subject for further research on this cost category in the future.

Keywords: labour costs, remunerations, social insurance system, enterprises burdens.