

ANNA SPOZ

KOSZTY PRACY – SPOJRZENIE NA PROBLEMATYKĘ Z MIKRO- I MAKRO-PERSPEKTYWY

WSTĘP

Stwierdzenie, że pracownicy są kluczowym zasobem przedsiębiorstwa jest dziś oczywistością. Przedsiębiorcy świadomi faktu, że możliwość i tempo rozwoju firmy w znaczącym stopniu determinowane są wiedzą, doświadczeniem, kreatywnością i zaangażowaniem osób w niej zatrudnionych, starają się pozyskać, na miarę swoich możliwości, tych najlepszych. Zdolność przedsiębiorstwa do pozyskania pracowników uzależniona jest od wielkości kosztów pracy, rozumianych jako ogół wydatków ponoszonych przez przedsiębiorstwo w związku z pozyskaniem, utrzymaniem i rozwojem pracownika.

Koszty pracy to druga pod względem wielkości (po kosztach materiałów i energii) grupa kosztów generowanych przez polskie przedsiębiorstwa. Można zatem powiedzieć, że rentowność i konkurencyjność firm determinowana jest ich wielkością. Zależność ta jest najbardziej widoczna wśród przedsiębiorstw sektora MSP, zwłaszcza mikro- i małych jednostek, w których dominują pracochłonne techniki wytwarzania produktów lub świadczenia usług.

Przy założeniu, że konkurencyjność gospodarki jako całości jest sumą konkurencyjności podmiotów w niej funkcjonujących, a dochody z pracy, które stanowią główne źródło utrzymania dla obywateli określają wielkość ich wy-

datków konsumpcyjnych, koszty pracy stają zagadnieniem ważnym z perspektywy nie tylko pojedynczego przedsiębiorstwa, ale całego państwa.

Celem artykułu jest przedstawienie problematyki kosztów pracy z punktu widzenia jednostki prowadzącej działalność gospodarczą oraz państwa. Metodami badawczymi wykorzystanymi w opracowaniu była: krytyczna analiza obejmująca pozycje monograficzne, akty prawne oraz raporty. W celu ustalenia i zobrazowania płacowych kosztów pracy związanych z zatrudnieniem pracownika zastosowano obliczenia matematyczne. Wykorzystano również metodę dedukcji.

1. POJĘCIE I STRUKTURA KOSZTÓW PRACY

W literaturze przedmiotu nie ma jednej, uniwersalnej definicji kosztów pracy. Pojęcie to jest często utożsamiane i zamiennie stosowane z takimi określeniami, jak: koszty zatrudnienia, koszty siły roboczej czy koszty osobowe.

Termin *koszty pracy* do literatury ekonomicznej wprowadzili F. Leithner¹ (1925) oraz F. Schmitt (1930), którzy postrzegali je jako sumę kosztów związanych bezpośrednio z wynagrodzeniem otrzymywanym za pracę oraz pozostałych nakładów ponoszonych w związku z pozyskaniem i wykorzystaniem zasobów pracy. Do popularyzacji tego terminu przyczyniła się działalność Międzynarodowego Biura Pracy, które w 1932 r. podjęło badania nad kosztami pracy.

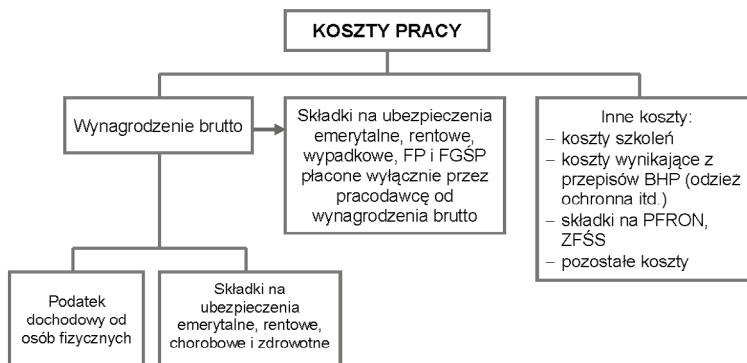
Pierwszym naukowcem, który na grunt polski przeniósł problematykę kosztów pracy, był H. Halama². Definiował on koszty pracy bardzo szeroko, określając je jako nakłady przedsiębiorstwa związane z zatrudnieniem pracowników (fizycznych i umysłowych). Do kosztów pracy zaliczył nie tylko koszty wynagrodzeń i bezpośrednich świadczeń na ich rzecz, ale również koszty świadczeń pośrednich (działalność socjalna) oraz stworzenie i utrzymanie działu personalnego.

¹ F. LEITHNER, *Grundriss der Sozialökonomik*, Tübingen–Berlin: Lauppsche Buchhandlung 1925, s. 144 – za: K. KOLEGOWICZ, B. KULISA, A. NEHRING, *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie 2014, s. 8.

² H. HALAMA, *Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, w: *Człowiek i społeczeństwo, Materiały V Konferencji na temat ekonomiki przedsiębiorstw*, Warszawa: PWE 1962, s. 176-182 – za: Z. JACUKIEWICZ, *Album wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej i w Polsce: wysokość i relacje płac według zawodów, koszty pracy, płace w sektorze publicznym i prywatnym*, Warszawa: IPiSS 2003, s. 57.

W podobny sposób postrzegał koszty pracy S. Sudół, opisując je jako wszystkie nakłady przedsiębiorstwa związane z aktualnym i przyszłym stanem załogi³. K. Górka i S. Chomątowski, definiując koszty pracy, wyszczególnili nakłady ponoszone przez przedsiębiorstwo, związane z zatrudnieniem pracowników. Do nakładów tych zaliczyli: wydatki na bezpieczeństwo i higienę pracy, działalność socjalno-bytową (i politykę socjalną), werbunek oraz dojazdy do pracy⁴.

Definicję kosztów pracy odnaleźć można także w raportach ekonomicznych, poświęconych problematyce rynku pracy. Główny Urząd Statystyczny, który od 1993 r. systematycznie, w cyklu czteroletnim publikuje raporty na temat kosztów pracy w Polsce, na potrzeby swoich opracowań określa je jako: sumę wynagrodzeń brutto oraz pozapłacowych wydatków poniesionych w celu pozyskania, zatrudnienia, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr⁵. Takie podejście do kosztów pracy jest zgodne z założeniami przyjętymi przez statystykę międzynarodową. Na przykład EUROSTAT określa je jako sumę wynagrodzeń pracowników wypłacanych w pieniądzu i w naturze, składki na ubezpieczenia społeczne, koszty szkoleń oraz inne wydatki związane z rekrutacją i pracą pracowników (np. na odzież roboczą).⁶ Główne grupy składników kosztów pracy zawiera rysunek 1.



Rysunek 1. Składniki kosztów pracy

Źródło: Opracowanie własne.

³ S. SUDÓL, *Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa: PWE 1967, s. 8-10.

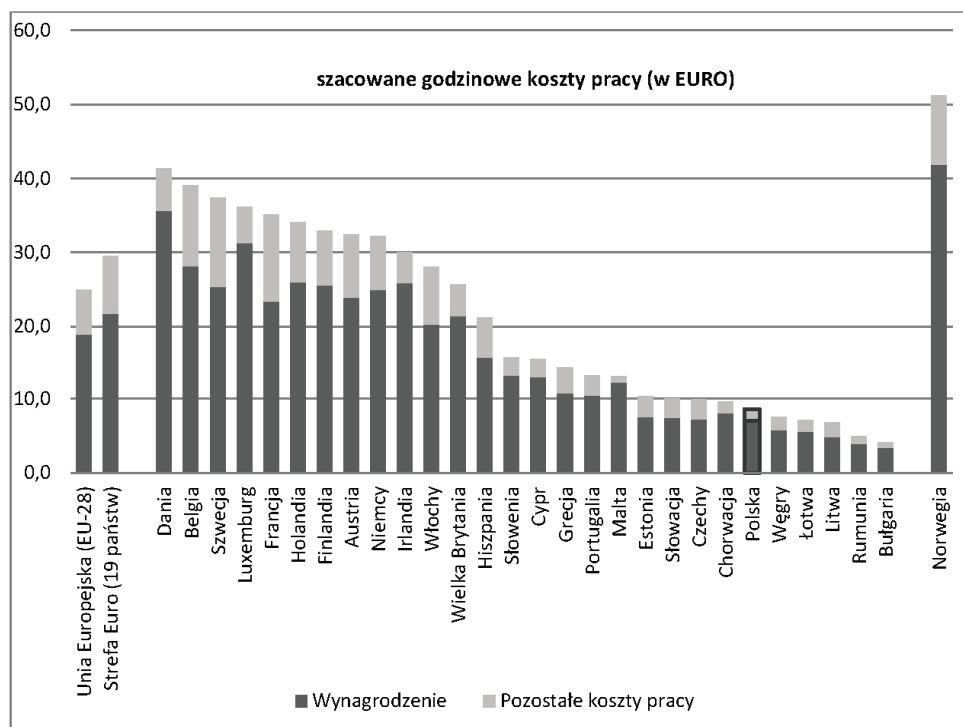
⁴ K. GÓRKA, S. CHOMĄTOWSKI, *Badanie kosztów pracy w przemyśle*, „*Ekonomika i Organizacja Pracy*” 1974, nr 4, s. 145-146.

⁵ GUS, *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2012 r.*, Warszawa 2013, s. 13.

⁶ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/pl#Koszty_pracy [dostęp: 01.02.2017].

Koszty pracy to ogół nakładów ponoszonych przez przedsiębiorstwo, związanych z pozyskaniem, utrzymaniem i rozwojem pracowników. Część z tych wydatków jest autonomiczną decyzją przedsiębiorców, podyktowaną przyjętą polityką personalną, część jest obligatoryjna i wynika z obowiązujących przepisów prawnych (kodeksu pracy, ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o ubezpieczeniach społecznych itd.).

W ramach kosztów pracy wydzielić można dwie zasadnicze grupy kosztów: koszty związane z wypłatą wynagrodzeń brutto i zapłatą obowiązkowych narzutów na wynagrodzenia oraz pozostałe koszty. Udział poszczególnych grup w kosztach pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej przedstawia wykres 1.



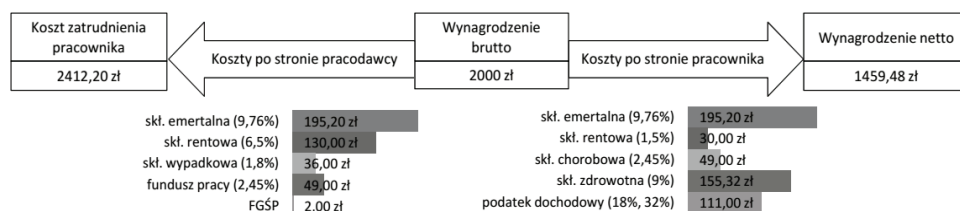
Wykres 1. Struktura kosztów pracy w wybranych krajach w 2015 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W Polsce podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej zdecydowaną większość kosztów pracy stanowią koszty związane z wypłatą wynagrodzeń i odprowadzeniem od nich obowiązkowych składek do ZUS i podatku do US. Uzasadnieniem takiej proporcji jest fakt, że nadal głównym czynnikiem decy-

dującym o podjęciu pracy jest wysokość proponowanego wynagrodzenia. Jeśli zatem przedsiębiorca chce pozyskać wykwalifikowaną kadrę, musi zaproponować odpowiednie uposażenie. Każde przedsiębiorstwo, zwłaszcza podmioty sektora MŚP, posiada ograniczone środki, które może przeznaczyć na wydatki związane z zatrudnieniem. W sytuacji, gdy wartość wynagrodzenia brutto i związane z nim obowiązkowe narzuty są wysokie, inne nakłady związane z pozyskaniem, utrzymaniem i rozwojem pracownika podlegają ograniczeniom, czasem do niezbędnego minimum. Tym samym zredukowane są możliwości tworzenia i realizacji polityki personalnej, której celem jest wzrost efektywności pracy w długim okresie.

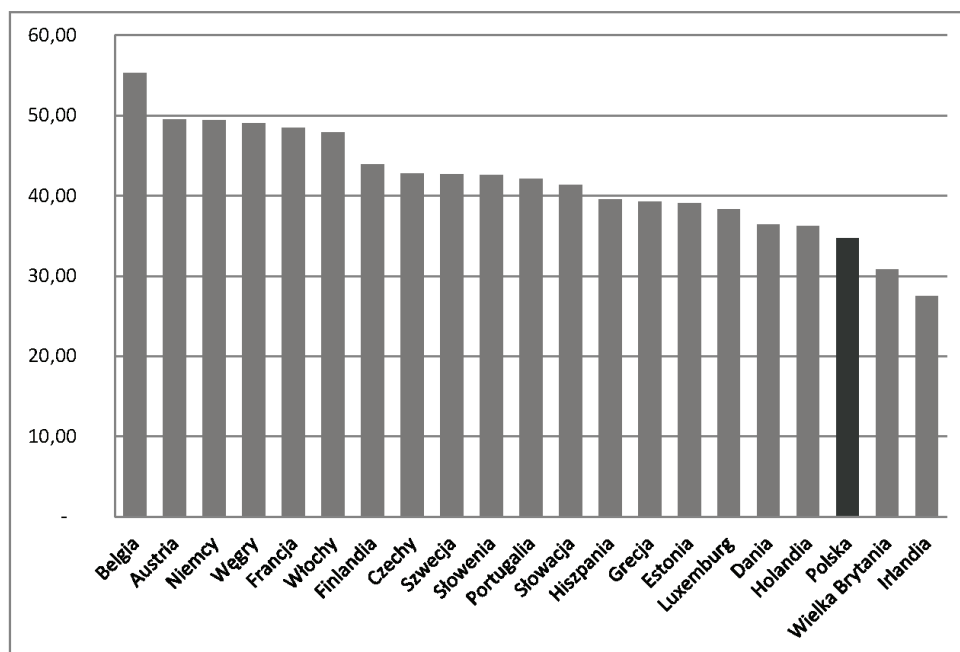
W tym miejscu należy wspomnieć o tzw. klinie podatkowym, który stanowi różnicę pomiędzy całkowitym kosztem zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy a wynagrodzeniem netto, które pracownikowi *de facto* zostanie wypłacone w gotówce lub przełane na rachunek bankowy. Część obowiązkowych potrąceń płaci pracodawca, część potrącane jest z wynagrodzenia brutto pracownika. Wielkość i strukturę obowiązkowych obciążeń od wynagrodzenia równego płacy minimalnej w 2017 roku przedstawia rysunek 2.



Rysunek 2. Struktura obciążeń składkowo-podatkowych naliczanych od wynagrodzenia brutto równego 2000 zł

Źródło: opracowanie własne.

Wielkość klina podatkowego w znaczący sposób oddziałuje na rynek pracy. Z punktu widzenia pracownika decyzja o podjęciu zatrudnienia determinowana jest wysokością wynagrodzenia netto. Pracodawca, rozpatrując możliwości zatrudnienia dodatkowej osoby, szacuje całkowity koszt pracownika. W przypadku wynagrodzenia brutto wynoszącego 2000 zł różnica pomiędzy kosztem dla pracodawcy (2412,20 zł), a wynagrodzeniem netto (1459,48 zł) wynosi 952,72 zł. Wielkość klina podatkowego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej przedstawia wykres 2.



Wykres 2. Wielkość klina podatkowego w wybranych krajach w 2015 roku (% kosztów pracy)

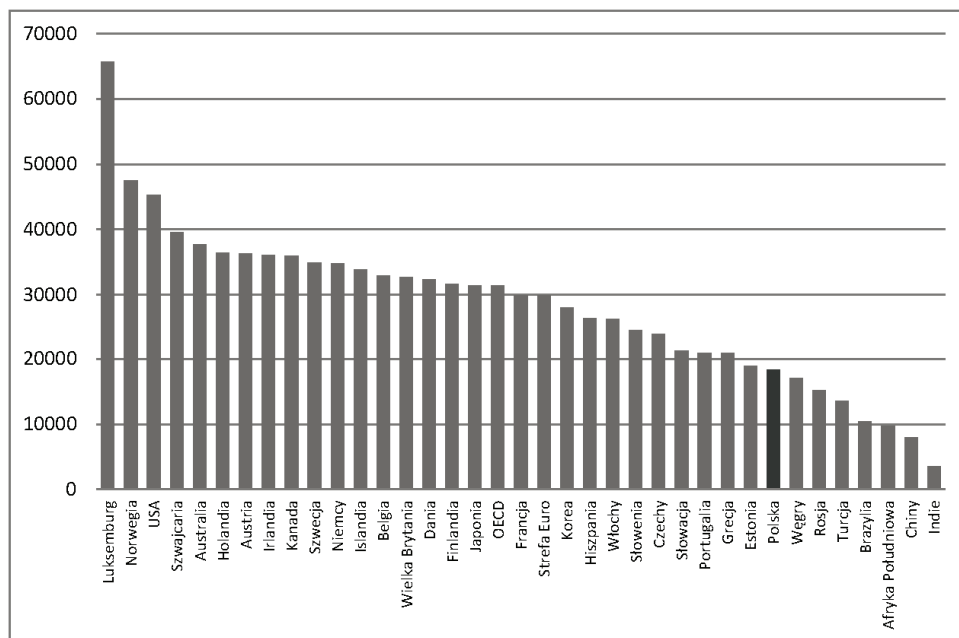
Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostatu.

Na tle Unii Europejskiej wielkość klina podatkowego w Polsce nie jest duża. Kraje o najwyższych obciążeniach składkowo-podatkowych wynagrodzeń to: Belgia, Austria, Niemcy Węgry i Francja. Niższe od polskich obciążeń obowiązują w Wielkie Brytanii i Irlandii.

2. KOSZTY PRACY A PRODUKTYWNOŚĆ PRACY

Zdaniem autorki, by właściwie interpretować zjawisko kosztów pracy i ich wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw i gospodarki jako całości, należy ich poziom odnieść do produktywności pracy. Jeśli bowiem wysokim kosztem pracy odpowiada odpowiednio wysoka produktywność pracy, to nawet poziom kosztów pracy nie będzie wpływał negatywnie na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Jeśli jednak wysokim kosztem pracy nie będzie towarzyszyła odpowiednio wysoka produktywność pracy, koszty te, w odczuciu przedsiębiorców, będą kolejnymi obowiązkowymi narzutami, które pomniejszają wypra-

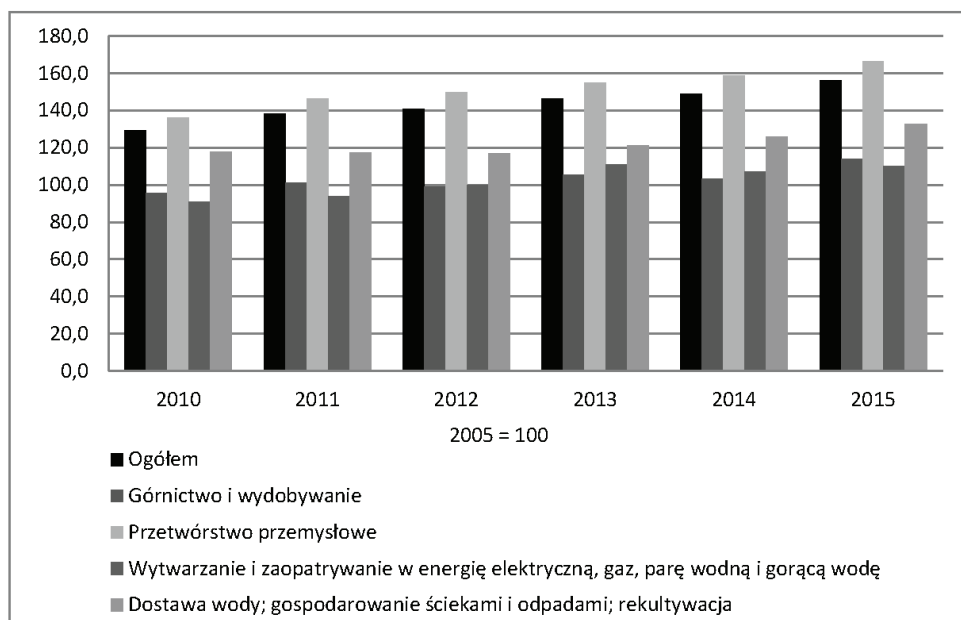
cowany przez nich zysk. Wykres 3 prezentuje produktywność pracy w Polsce w tle wybranych krajów.



Wykres 3. Produktywność pracy wyrażona w PKB *per capita* (2012 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Niestety, produktywność pracy w Polsce na tle innych krajów nie prezentuje się dobrze. Wydajność naszej pracy jest średnio o jedną trzecią mniejsza niż przeciętna dla krajów OECD. W tym miejscu należy zauważyć, że produktywność pracy jest różna dla poszczególnych branż. Wykres 4 prezentuje produktywność pracy według branż w Polsce w latach 2010-2015.



Wykres 4. Dynamika produktywności pracy w przemyśle mierzonej produkcją sprzedaną na 1 zatrudnionego według sekcji i działów (ceny stałe)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W ciągu lat proporcje pomiędzy produktywnością pracy w poszczególnych branżach są podobne. Branżą o najwyższej wydajności pracy jest przetwórstwo przemysłowe, najniższą produktywność pracy wykazują przedsiębiorstwa zajmujące się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz górnictwo i wydobywanie.

3. PROBLEMATYKA KOSZTÓW PRACY W UJĘCIU MAKROEKONOMICZNYM

Wychodząc z założenia, że koszty pracy ze względu na ich udział w całkowitych kosztach przedsiębiorstwa wpływają na rentowność ich działania, a konkurencyjność pojedynczych firm determinuje konkurencyjność gospodarki kraju jako całości, wysokość kosztów pracy nabiera znaczenia także w ujęciu makroekonomicznym. W tym miejscu warto się zastanowić nad zasadnością, sposobem i zakresem ingerencji państwa w koszty pracy.

Przyjmując założenie, że głównym składnikiem kosztów są wynagrodzenia i płacone od nich obowiązkowe narzuty, można powiedzieć, że corocznie odgórnie ustalana płaca minimalna odpowiada najmniejszym płacowym kosztom pracy, które wynikają dla przedsiębiorcy z faktu zatrudnienia pracownika.

Słuszność wprowadzenia płacy minimalnej jest bezdyskusyjna. Potrzebę ustalenia płacy, która zapewni pracownikowi co najmniej utrzymanie, dostrzegł już A. Smith w swoim dziele *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* w 1778 roku. Międzynarodowa Organizacja Pracy w uzasadnieniu do wprowadzenia płacy minimalnej dodaje również dążenie do likwidacji zjawiska nadmiernej eksploatacji pracowników, zapewnienie pracownikom równej płacy za równą pracę, zapewnienie odpowiedniego poziomu życia osobom pracującym oraz walkę z ubóstwem⁷.

W Polsce płaca minimalna po raz pierwszy została ustalona w 1956 r. w kwocie 600 zł i od tego czasu jest co roku, na podstawie prognozowanego na kolejny rok wzrostu cen – podwyższana. Od 1 I 2017 r. kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi 2000 zł, co oznacza jej wzrost w stosunku do roku poprzedniego o 150 zł, czyli 8,1%. Zmiana ta oznacza dla pracownika wzrost najniższego wynagrodzenia netto o 103,79 zł. Dla pracodawcy zaś wzrost obciążeń podatkowo-składkowych od każdej zatrudnionej osoby o 180,91 zł. Wartość wszystkich obciążeń przekazywanych przez płatników (zakłady pracy) do ZUS i US w przeliczeniu na jednego pracownika wzrosła zatem o 227,12 zł.

By zniechęcić przedsiębiorców do zamiany zawartych z pracownikami umów o pracę na umowy zlecenia po raz pierwszy wprowadzono także minimalną stawkę godzinową dla umów zlecenia, która w 2017 r. wynosi 13 zł brutto. W tym miejscu warto zastanowić się nad odpowiedzią na następujące pytania: czy każdy rodzaj pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy przełoży się na przychód dla przedsiębiorstwa wyższy niż 2412 zł miesięcznie i 13 zł brutto za godzinę, by zatrudnienie dodatkowej osoby było dla firmy opłacalne? Co z prostymi pracami typu: roznoszenie ulotek, sprzątanie itd.? Czy podniesienie minimalnej płacy przy ograniczonych środkach, jakie przedsiębiorcy mogą przeznaczyć na wydatki związane z zatrudnieniem, nie spowoduje spłaszczenia obowiązującej siatki wynagrodzeń? Zmniejszenie rozpiętości proponowanego pracownikom wynagrodzenia może skutkować zmniejszeniem ich motywacji do efektywnej pracy. Może zatem warto rozważyć pomysł

⁷ Zalecenie nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ustalenia płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, Genewa, 3 czerwca 1970, art. I i II, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z135.html> [dostęp: 01.02.2017].

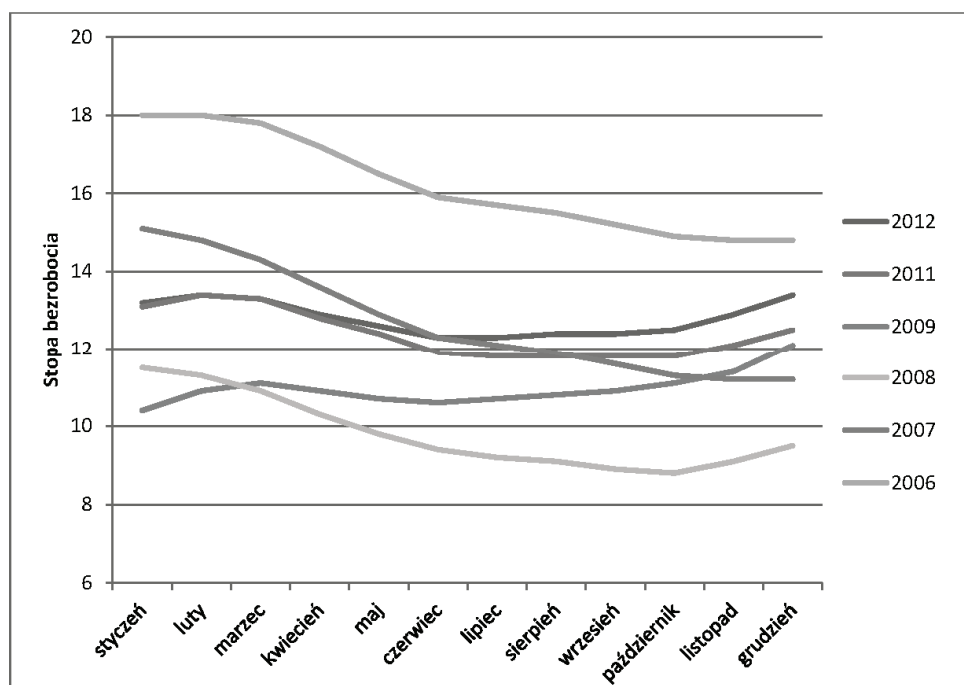
zróznicowania wysokości płacy minimalnej w zależności od branży, której będzie dotyczyła, i skorelować jej poziom ze średnią produktywnością pracy, charakterystyczną dla tejże branży.

Zbyt wysoka stawka płacy minimalnej i/lub narzutów na wynagrodzenia może powodować, że pracodawcy, dążąc do zmniejszenia ciężących na nich obowiązków, będą nakłaniali pracowników do samozatrudnienia, tj. do prowadzenia jednoosobowej działalności gospodarczej. Dla pracodawców takie rozwiązanie jest niezwykle korzystne z kilku powodów. Przede wszystkim dlatego, że zwalnia ich z obowiązku przestrzegania zapisów kodeksu pracy, czyli na przykład z terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, obowiązku zapłaty za czas choroby, urlopu itd. Rozwiązanie to jest także opłacalne z punktu widzenia podatkowego, gdyż „pracownicy-podwykonawcy”, wystawiając faktury, zwiększają koszty „pracodawców”, zmniejszając tym samym podstawę, od której naliczany jest podatek dochodowy.

Istnieje jeszcze jedna obawa. W dobie globalizacji rozwoju technik informacyjnych i informatycznych, swobodnego przepływu kapitału, osób, towarów i usług, przedsiębiorcy, rozważając decyzję o założeniu działalności gospodarczej, porównują warunki jej prowadzenia nie tylko między regionami na terenie danego kraju, ale także pomiędzy sąsiednimi państwami. Jeśli warunki do założenia i prowadzenia firmy okażą się korzystniejsze za granicą, może to doprowadzić do formalnej emigracji tych jednostek, czyli rejestrowania działalności poza granicami kraju bez fizycznej zmiany miejsca zamieszkania takiego przedsiębiorcy. Ryzyko to dotyczy zwłaszcza innowacyjnych mikrojednostek, ludzi dobrze wykształconych, znających języki, mobilnych i najczęściej wykonujących w całości lub w części swoją pracę zdalnie (np. programista, analityk, grafik). A może warto byłoby zastanowić się nad systemem zachęt dla pracodawców poprzez zwolnienie lub zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnieniem najlepszych absolwentów, by opłacalne byłoby dla nich wyszukiwanie i zatrudnienie najzdolniejszych jednostek. Rozwiązanie byłoby korzystne dla obu stron. Z punktu widzenia uczniów/studentów możliwości zatrudnienia w dobrej firmie mobilizowałyby do efektywnej nauki. Dla pracodawców zatrudnienie najlepszych to szansa na rozwój przedsiębiorstwa i jego innowacyjności.

Czy zmniejszenie lub zwiększenie wysokości kosztów pracy wpływa na decyzje rekrutacyjne przedsiębiorców? Zależności te można przeanalizować na przykładzie lat 2007, 2008 i 2012. W 2007 r. po raz pierwszy od wprowadzenia ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w 1999 r. rząd podjął de-

cyzję o zmniejszeniu obowiązującej składki rentowej o 3 punkty procentowe, tj. z 13% do 10%. Obniżka w całości dotyczyła składki w części finansowej przez ubezpieczonych. Zmniejszenie jej poziomu z 6,5% do 3,5% oznaczało zwiększenie wynagrodzenia netto otrzymywanego przez pracowników. Zmniejszyły się także obciążenia składkowe osób samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą, którzy z własnych środków opłacają należne składki ZUS. W styczniu następnego roku (tj. od I I 2008) nastąpiła ponowna redukcja składki rentowej o kolejne 4% do poziomu 6%. Tym razem zmniejszeniu o 2% uległa składka w części finansowanej przez ubezpieczonego i w części opłacanej przez płatnika. Zmianę odczuli zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. By zobrazować, jak rynek pracy zareagował na tę zmianę, autorka przedstawi stopę bezrobocia w 2006 r. (czyli przed zmianą), latach 2007-2008 (okresach zmian) i 2009 r. (wykres 5).



Wykres 5. Stopa bezrobocia w Polsce w wybranych latach

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

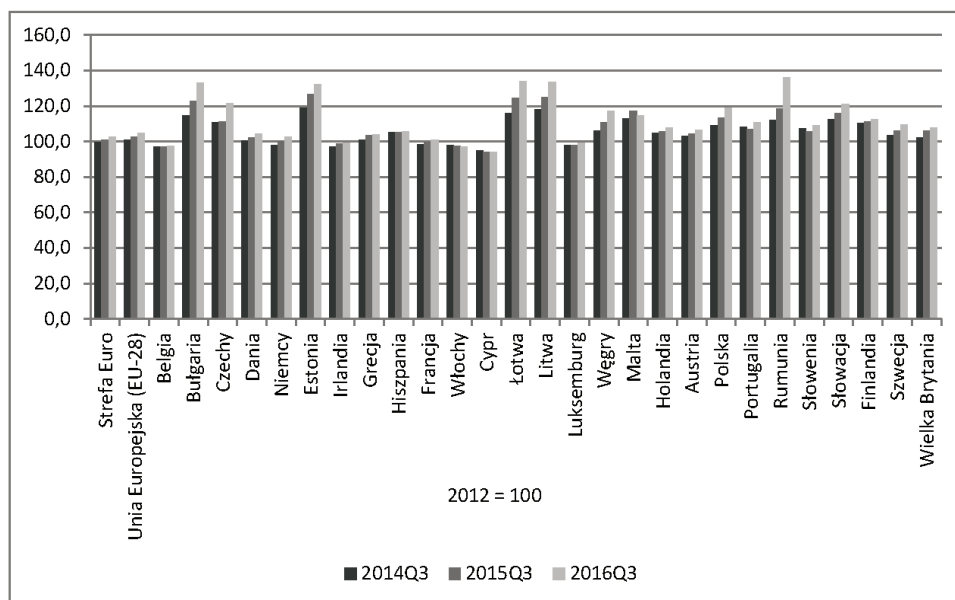
Z przedstawionych na wykresie danych wynika, że stopa bezrobocia w latach 2007-2008 uległa zmniejszeniu. W 2007 r. w stosunku do roku poprzed-

niego zanotowano bezrobocie mniejsze średnio o 3,5%, przy czym w okresie od lipca do grudnia 2007 r. spadek stopy bezrobocia w stosunku do wcześniejszych miesięcy tego roku był większy jedynie o 0,1%. W roku 2008 w stosunku do roku 2007 bezrobocie zmalało średnio o 2,9%, a w stosunku do 2006 r. o 6,7%. Na podstawie przedstawionych zależności można wnioskować, że zmniejszenie kosztów pracy pozytywnie wpływa na rynek pracy, zwiększając wśród pracodawców chęć zatrudnienia nowych pracowników. Słuszność wyciągniętych wniosków potwierdza wzrost stopy bezrobocia w 2012 r. w stosunku do roku poprzedniego na poziomie 0,5%. W lutym tego roku składka rentowa w części finansowanej przez płatnika ponownie została podniesiona o 2% do poziomu 6,5%, czyli sprzed 2008 r. Koszt zatrudnienia pracownika po stronie pracodawcy ponownie wzrósł.

Podjęte tutaj rozważania nie mają na celu udowodnienia tezy, że należy koszty pracy ograniczyć do niezbędnego minimum. Trzeba bowiem pamiętać, że nałożony na przedsiębiorców obowiązek uiszczania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych stanowi dla pracowników polisę na wypadek utraty przez nich pracy, zdrowia, zdolności do wykonywania pracy oraz zapewnieniem stałych dochodów po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zdaniem autorki należy zmniejszać ciężar kosztów pracy w odczuciu przedsiębiorców, np. poprzez wzrost produktywności pracy.

4. PODSUMOWANIE

Koszty pracy są ważnym zagadnieniem zarówno z punktu widzenia pojedynczego przedsiębiorstwa, jak i gospodarki jako całości. Z roku na rok ich poziom systematycznie wzrasta. Zjawisko to można zaobserwować zarówno na przykładzie Polski, jak i w innych krajów nie tylko unijnych (wykres 6).



Wykres. 6. Koszty pracy ogółem w sektorze przemysłu, budownictwa i usług w latach 2014-2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W Polsce koszty pracy od lat są także wymieniane jako główna bariera rozwoju przedsiębiorstw. Według badania Domu Badawczego Maison przeprowadzonego na zlecenie Związku Przedsiębiorców i Pracodawców na ograniczenie to wskazało 69% spośród ankietowanych przedsiębiorców⁸. Istotność problematyki sprawia, iż warto się zastanowić nad stworzeniem ogólnokrajowej strategii, która pozwoliłaby w odczuciu przedsiębiorców zmniejszyć ciężar kosztów pracy, pamiętając jednocześnie, że płacone od wynagrodzeń obciążenia składkowo-podatkowe są ważnym źródłem dochodów państwa, pozwalającym na realizację przypisanych mu zadań i funkcji.

We współczesnym, globalnym świecie warto pamiętać, że rozwiązania wprowadzane w kraju są przez przedsiębiorców na bieżąco porównywane z warunkami oferowanymi dla firm za granicą, a innowacyjni przedsiębiorcy, którzy są podporą każdej gospodarki to z reguły dobrze wykształceni, znający języki obce, otwarci na nowości i mobilni ludzie.

⁸ *Barriere prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce*, <http://zpp.net.pl/files/manager/file-dc6a1f060fb0952d1274772deca94754.pdf> [dostęp: 01.02.2017].

BIBLIOGRAFIA

- Barierzy prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, <http://zpp.net.pl/files/manager/file-dc6a1f060fb0952d1274772deca94754.pdf> [dostęp: 01.02.2017].
- GÓRKA K., CHOMAŃOWSKI S.: Badanie kosztów pracy w przemyśle, „*Ekonomika i Organizacja Pracy*” 1974, nr 4, s. 15-20.
- GUS, Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2012 r., Warszawa 2013.
- HALAMA H.: Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym, w: *Człowiek i społeczeństwo*, Materiały V Konferencji na temat ekonomiki przedsiębiorstw, Warszawa: PWE 1962, s. 176-182.
- JACUKIEWICZ Z.: Album wynagrodzeń w krajach Unii Europejskiej i w Polsce: wysokość i relacje płac według zawodów, koszty pracy, płace w sektorze publicznym i prywatnym, Warszawa: IPiSS 2003
- KOLEGOWICZ K., KULISA B., NEHRING A.: *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, Kraków: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie 2014.
- LEITHNER F.: *Grundriss der Sozialökonomik*, Tübingen–Berlin: Lauppsche Buchhandlung 1925.
- SUDOŁ S.: *Metody analizy kosztów pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Warszawa: PWE 1967.
- Zalecenie nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące ustalenia płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się, Genewa, 3 czerwca 1970, art. I i II, <http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z135.html> [dostęp: 01.02.2017].

KOSZTY PRACY

– SPOJRZENIE NA PROBLEMATYKĘ
Z MIKRO- I MAKROPERSPEKTYWY

Streszczenie

Koszty pracy to druga pod względem wielkości grupa kosztów generowanych przez polskie przedsiębiorstwa. Ich udział w całkowitych kosztach firmy sprawia, że w sposób znaczący wpływają na rentowność i konkurencyjność pojedynczych przedsiębiorstw i gospodarki jako całości. Celem artykułu jest przedstawienie problematyki kosztów pracy z mikro- i makroperspektywy. Autorka przeanalizowała strukturę kosztów pracy, odniosła ich wartość do produktywności pracy oraz przeanalizowała wpływ działań państwa na poziom kosztów pracy.

Słowa kluczowe: koszty pracy; produktywność; przedsiębiorstwa.

LABOUR COSTS FROM THE MICRO- AND MACROPERSPECTIVE

S u m m a r y

Labor costs are the second largest group of costs generated by Polish entities. Their share in the total cost of enterprises makes, that it determines the profitability and competitiveness of individual companies and the economy as a whole. The aim of the article is to present labor costs from the micro and macro perspective. The author has analyzed the structure of labor costs, their value in relation to labor productivity and the impact of the government on the level of labor costs.

Key words: labour costs; productivity; enterprises.