

*Jacek Stasiak**

KOSZTY PRACY W POLSCE W LATACH 1993–2003

1. WPROWADZENIE

W analizach ekonomicznych wykorzystuje się kategorię kosztów pracy głównie do dwóch celów – badania tendencji zmian w konkurencyjności gospodarek oraz określania perspektyw zatrudnienia (zmniejszenia bezrobocia). Trzeba jednak pamiętać, że jednostkowy koszt pracy i jego zmiany mogą wywierać również wpływ na takie kategorie makroekonomiczne, jak inflacja, wzrost gospodarczy czy też mogą stanowić istotny czynnik niepełnego równoważenia rynku pracy i tym samym stawać się istotnym źródłem bezrobocia.

Po raz pierwszy pojęcie kosztów pracy zostało wprowadzone do literatury ekonomicznej w 1925 r. przez Friedricha Leitnera. Zauważył on, że nie tylko płace, ale również inne nakłady ponoszone przez pracodawców są istotnym parametrem decyzyjnym branym pod uwagę w rachunku ekonomicznym. Do literatury polskiej pojęcie kosztów pracy wprowadził H. Halama¹ definiując to pojęcie jako „ogół kosztów, jakie ponosi przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników umysłowych i fizycznych”. Definicja ta jest bardzo ogólna, a podział pracowników na „fizycznych” i „umysłowych” w dzisiejszych warunkach społeczno-gospodarczych jest nieprzydatny. Należy również zauważyć, że nie obejmuje ona pewnych nakładów, które są ponoszone przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem, a wiążą się nie z obecnymi pracownikami, lecz ze stanem zatrudnienia w przeszłości i w przyszłości (odprawy, koszty rekrutacji, odpisy na fundusze specjalne na rzecz emerytów). Innymi słowy, kosztem pracy branym pod uwagę przez praco-

* Dr, Katedra Makroekonomii, Instytut Ekonomii, Uniwersytet Łódzki.

¹ H. Halama, *Koszty pracy ludzkiej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, [w:] *Człowiek w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 1962.

dawcę (a tym samym decydującym o zatrudnieniu) jest nie tylko płaca, składki ubezpieczeniowe czy inne wydatki ponoszone na rzecz zatrudnionych, lecz także – trudne do wyceny – dodatkowe koszty stosowania się pracodawcy do regulacji prawnych, związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracownika, składających się na ochronę pracy².

Przyjmowane w późniejszych opracowaniach definicje kosztów pracy uwzględniały ów szerszy kontekst tego pojęcia, np. definicje przyjęte przez S. Sudolę, K. Górkę czy J. Kordaszewskiego. Według tego ostatniego autora, koszty pracy to: „ogół nakładów ponoszonych przez jednostkę zatrudniającą na rzecz zatrudnionych, ich rodzin i uczniów”. Na podstawie tak sformułowanej definicji Z. Miśkiewicz wyodrębniła następujące zakresy kosztów pracy³:

- koszty pracy *sensu stricto* – są odnoszone w koszty własne przedsiębiorstwa,

- koszty pracy *sensu largo* – odnoszone w całokształt przedsiębiorstwa, a więc z uwzględnieniem np. nagród z zysku,

- pełne (społeczne) koszty pracy – koszty występujące nie tylko w przedsiębiorstwach, ale we wszystkich jednostkach zatrudniających.

Koszty pracy są także przedmiotem badań prowadzonych przez Główny Urząd Statystyczny. W badaniach tych przyjmuje się, że są to „koszty ponoszone przez pracodawcę na rzecz pozyskania, wykorzystania, utrzymania i doskonalenia zasobów pracy”, a liczone są jako suma:

- wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe, płaconymi przez pracownika);

- składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe płaconych przez pracodawcę;

- wydatków pozapłacowych na kształcenie i przekwalifikowanie kadr, na bezpieczeństwo i higienę pracy itp.

Badania te przeprowadził GUS dwukrotnie. Po raz pierwszy w 1996 r., badając podmioty gospodarki narodowej, w których liczba pracujących przekraczała 5 osób. Po raz drugi w 2000 r., realizując je w podmiotach gospodarki narodowej (z wyłączeniem działalności organizacji członkowskich, gdzie indziej niesklasyfikowanej), w których liczba pracujących przekraczała 9 osób.

² A. B. Czyżewski, N. Łapińska-Sobczak, *Zatrudnienie i bezrobocie a płace i koszty pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej*, „*Ekonomista*” 2001, nr 4.

³ Z. Miśkiewicz, *Koszty pracy w rachunku ekonomicznym produkcji maszynowej*, JOPM, Warszawa 1976.

2. POZIOM I STRUKTURA KOSZTÓW PRACY W POLSCE

Dokładny pomiar kosztów pracy sprawia pewien kłopot, gdyż rachunkowość nie tworzy odpowiedniego konta, na którym byłyby ewidencjonowane wszystkie składniki kosztów pracy. Łączy się z tym szereg problemów związanych z kwestią ich umiejscowienia w sprawozdawczości finansowej przedsiębiorstwa⁴. Z tego punktu widzenia możemy podzielić koszty pracy na występujące w rachunku kosztów przedsiębiorstwa lub występujące w rachunku wyników. W rachunku kosztów przedsiębiorstwa ujmowane są elementy kosztów pracy wchodzące w skład kosztów niematerialnych, czyli płace pracowników, narzuty na wynagrodzenia (podatek od płac, składka ZUS), odpisy na fundusze specjalne, usługi niematerialne i podatki, a także część kosztów materialnych przedsiębiorstwa poniesionych w związku z zatrudnianiem personelu (materiały i przedmioty nietrwałe, energia, usługi materialne). Z kolei w rachunku wyników występują koszty pracy związane z wypracowanym zyskiem (pod postacią premii i nagród).

Wysokość kosztów pracy w przedsiębiorstwie uzależniona jest od szeregu czynników. Zalicza się do nich przede wszystkim⁵:

- branżę, w której działa przedsiębiorstwo,
- realizowaną politykę personalną,
- obowiązujące przepisy prawne,
- siłę konkurencji,
- sytuację na rynku pracy,
- pozycję firmy na rynku,
- stosunki pracy występujące w przedsiębiorstwie,
- siłę związków zawodowych itp.

Ocena siły wpływu poszczególnych czynników jest bardzo trudna do przeprowadzenia. Trudność ta wynika przede wszystkim z ciągłych zmian, jakie zachodzą w gospodarce, co powoduje, że jedne czynniki odgrywają mniejszą rolę, inne zaś nabierają coraz większego znaczenia.

Jak już wcześniej zaznaczono, koszty pracy w Polsce są przedmiotem badań prowadzonych przez GUS. Z publikacji *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2000 roku* (2001) wynika, że przeciętny koszt pracy w roku 2000 wynosił 2623 zł miesięcznie, co stanowiło 25,9% ogólnych kosztów działalności zakładów pracy. W jednostkach budżetowych udział ten wynosił 62,2%, a w pozostałych przedsiębiorstwach 22,9%. W tabeli 1 pokazujemy różnicowanie kosztów pracy według działów gospodarki w 1996 i 2000 r.

⁴ K. Górka, *Koszty pracy*, [w:] *Ekonomika pracy, zarys problematyki i metod*, red. F. Michoń, PWE, Warszawa-Kraków 1991.

⁵ G. Łukasiewicz, *Koszty pracy i ich znaczenie w praktyce gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe AE w Krakowie” 2003, nr 597.

Tabela 1

Koszty pracy w Polsce według rodzajów działalności w 1996 i 2000 r.

Dział gospodarki	Stosunek kosztów w danym dziale do średnich kosztów pracy w całej gospodarce		Koszty w roku 2000 w stosunku do kosztów w 1996 r. (w %)
	1996	2000	
Średni koszt pracy miesięcznie	100,0	100,0	175,7
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	92,4	88,9	168,5
Rybołówstwo i rybactwo	114,5	95,0	145,7
Górnictwo i kopalnictwo	169,3	156,5	162,4
Przemysł	91,5	91,5	175,8
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	138,6	128,2	162,6
Budownictwo	91,8	92,3	176,6
Handel i naprawy	91,3	94,7	182,0
Hotele i restauracje	67,6	70,1	182,3
Transport, składowanie i łączność	101,5	110,6	191,4
Pośrednictwo finansowe	152,4	149,6	176,1
Obsługa nieruchomości i firm	107,4	110,4	180,5
Administracja publiczna	128,3	120,4	164,8
Edukacja	86,8	96,4	195,1
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	87,3	72,8	146,5
Pozostała działalność	89,6	98,6	193,3

Źródło: Z. Jacukowicz, *Koszty pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2000, nr 5–6.

Z analizy danych przedstawionych w tab. 1 wynika, że najwyższymi kosztami pracy w 1996 r. charakteryzowały się takie działy, jak: górnictwo i kopalnictwo (aż 169,3% przeciętnych kosztów pracy w gospodarce) oraz pośrednictwo finansowe (152,4%), najniższymi zaś hotele i restauracje (67,6%) oraz edukacja (86,8%). Mimo restrukturyzacji gospodarki i znacznego obniżenia zatrudnienia w górnictwie (w ciągu dziesięciu lat z ok. 450 do ok. 140 tys.), w roku 2000 nadal utrzymywała się „tradycja” wysokich kosztów pracy w tym dziale, chociaż zaznaczyła się wyraźna tendencja spadkowa.

W roku 2000, w relacji do roku 1996, zauważamy mniejszą rozpiętość kosztów pracy między działami gospodarki. W roku 1996 rozpiętość ta wynosiła 91,7 punkty procentowe, w 2000 r. zaś 86,4. Uwagę analityków zwraca również silna zmiana relacji kosztów pracy między edukacją a ochroną zdrowia. W roku 1996 koszty pracy w tych dwóch działach były zbliżone, natomiast po 4 latach pojawiła się między nimi 25-punktowa różnica na niekorzyść ochrony zdrowia. Oprócz zmiany relacji między edukacją i ochroną zdrowia nastąpiła również zmiana wewnątrz tych działów. W edukacji obniżona została pozycja szkolnictwa wyższego, a w ochronie zdrowia obniżyła się pozycja podstawowej ochrony zdrowia na rzecz wzrostu kosztów opieki społecznej⁶.

⁶ Z. Jacukowicz, *Koszty pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2002, nr 5–6.

W tabeli 2 prezentujemy dane, zgromadzone przez GUS, dotyczące struktury kosztów pracy w Polsce w roku 2000.

W strukturze kosztów pracy największy udział miały wynagrodzenia (75,4%) oraz składki na ubezpieczenia społeczne (12,3%). Należy jednak pamiętać, że od 1 stycznia 1999 r. wynagrodzenie pracowników zostało obciążone częścią składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz pełną składką na ubezpieczenia chorobowe. Zmiana ta, nazywana „uskładkowieniem” lub „ubruttowaniem” wynagrodzeń, spowodowała przesunięcie do wynagrodzeń części składki przekazywanej poprzednio do ZUS jako bezpośredni koszt pracodawcy. Ta część składki w stosunku do indywidualnego wynagrodzenia wynosi 23,02%. Udział wynagrodzeń w strukturze kosztów – bez przesunięcia składek, o których mowa – wyniósłby 61,3%⁷.

Tabela 2

Struktura kosztów pracy w Polsce według składników w 2000 r.

Wyszczególnienie	Udział w %
Koszty pracy	100,0
Wynagrodzenia i świadczenia ogółem zaliczane w ciężar kosztów	99,6
Wynagrodzenia osobowe ogółem	75,4
w tym:	
– wynagrodzenia zasadnicze	47,7
– dodatki za staż pracy	3,8
– premie wypłacane okresowo za osiągnięcia w wykonaniu podstawowych zadań	6,6
– nagrody (bez wypłat z zysku)	2,5
– wynagrodzenia za pracę nadliczbową	1,7
– wynagrodzenia za czas urlopów wypoczynkowych	5,5
– nagrody jubileuszowe, gratyfikacje	1,0
– odprawy wypłacone po przejściu na emeryturę lub rentę	0,3
Nagrody z zakładowego funduszu nagród	1,0
Wynagrodzenia bezosobowe ogółem	1,1
Honoraria ogółem	0,3
Wydatki na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr	0,8
Wydatki na delegacje służbowe	2,0
Składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę	12,3
Składki na Fundusz Pracy	1,7
Wydatki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy	1,4
Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	2,0
Pozostałe	1,6
Wypłaty z zysku do podziału i nadwyżki bilansowej w spółdzielniach	0,4
Nagrody i premie z zysku do podziału i z nadwyżki bilansowej w spółdzielniach	0,3
Inne	0,1

Źródło: *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2000 r.*, GUS, Warszawa 2001.

⁷ Tamże.

W tabeli 3 przedstawiamy strukturę kosztów pracy w gospodarce według sektora własności w roku 1996 i 2000.

Tabela 3

Struktura kosztów pracy w gospodarce Polski według sektora własności w roku 1996 i 2000

Wyszczególnienie	Rok			
	1996		2000	
	sektor		sektor	
	publiczny	prywatny	publiczny	prywatny
Ogółem koszty pracy	100,0	100,0	100,0	100,0
Zaliczane w ciężar kosztów jednostki	98,7	99,6	99,5	99,8
w tym:				
Wynagrodzenia osobowe				
razem	59,0	59,0	74,9	75,8
w tym:				
– wynagrodzenia zasadnicze	31,4	40,1	41,5	54,1
– dodatki stażowe	4,8	1,3	6,3	1,1
– premie regulaminowe	5,2	6,0	5,9	7,4
– za pracę w godzinach nadliczbowych	2,1	1,4	2,2	1,2
– za czas urlopów	4,6	4,0	5,8	5,2
Wynagrodzenia bezosobowe	0,5	2,1	0,7	1,5
– składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę	25,3	24,8	12,6	12,0
– wydatki związane z bhp	2,0	1,9	1,3	1,5
– wypłaty z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej	1,3	0,4	0,5	0,2

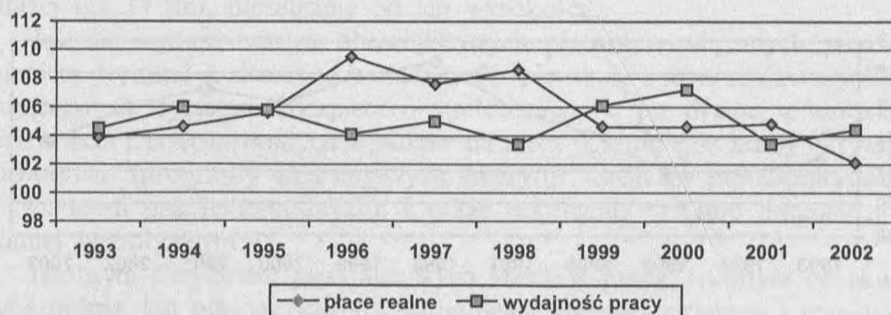
Źródło: jak do tab. 1.

Różnice między rokiem 1996 a 2000 w udziale wynagrodzenia zasadniczego w kosztach pracy wynikają ze wspomnianej wcześniej zmiany w sposobie jego liczenia. Charakterystyczną cechą struktury kosztów pracy w obydwu badanych okresach jest znacznie niższy udział płacy zasadniczej w sektorze publicznym niż w prywatnym (w 1996 r. różnica ta wynosiła 8,7 punktu procentowego, a w 2000 r. zwiększyła się do 12,6 punktu procentowego). Jednocześnie musimy zauważyć znacznie wyższy w sektorze publicznym udział składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacane przez pracodawcę.

Inną dostrzegalną różnicą jest nieznaczny udział dodatków stażowych w sektorze prywatnym. Szacuje się, że z tej formy wynagradzania pracowników korzysta średnio co piąta firma prywatna⁸.

3. PŁACE A KOSZTY PRACY

Najistotniejszym składnikiem kosztów pracy są wynagrodzenia osobowe. Stanowią one ok. 75% ich całości. Zmiany płac, a ściślej ich zmiany w relacji do wydajności pracy, będą zatem w istotny sposób wpływały na poziom kosztów pracy. Poniżej przedstawione zostały tendencje w zakresie kształtowania się płac realnych i wydajności pracy w Polsce w latach 1993–2002. Wspomnieć należy, że z uwagi na wprowadzoną w roku 1999 zmianę sposobu obliczania płac (polegającą na ich „ubruttowaniu”), aby umożliwić porównanie zmian płac zastosowano podobny sposób ich liczenia dla wcześniejszego okresu.



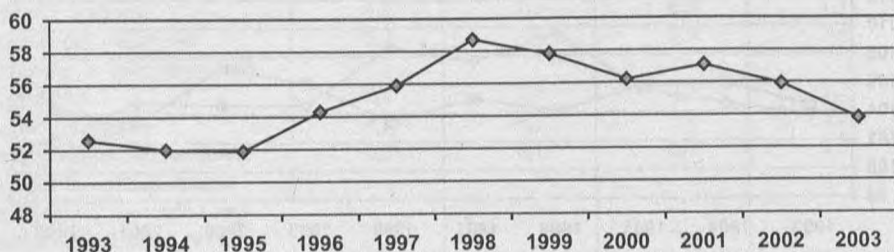
Rys. 1. Dynamika płac realnych i wydajności pracy w Polsce w latach 1993–2002

Źródło: „Biuletyn Statystyczny GUS”, różne wydania z lat 1993–2003, strona internetowa: www.stat.gov.pl, obliczenia własne.

Analiza danych przedstawionych na rys. 1 pozwala na wyciągnięcie kilku wniosków. Po pierwsze, dynamika zmian płac i wydajności pracy w badanym okresie nie była jednakowa. W pierwszych latach (do 1995 r.) tempo wzrostu płac realnych było niższe niż tempo wzrostu wydajności pracy. Można przypuszczać, że taka tendencja była wynikiem procesu urynkowienia polskiej gospodarki, który spowodował zasadnicze zmiany na polskim rynku pracy. Pojawiło się, niemalże od razu na masową skalę, zjawisko jawnego bezrobocia, co spowodowało zahamowanie aspiracji płacowych i wpłynęło na niższe

⁸ Tamże.

tempo wzrostu płac realnych. Wyższe tempo wzrostu wydajności pracy niż wzrostu płac realnych wskazuje na malejący udział płac w produkcji i, co za tym idzie, relatywny spadek kosztów pracy (a ściślej „płacowego” składnika kosztów pracy). Po drugie, począwszy od roku 1995 dynamika płac realnych uległa znacznemu przyspieszeniu i przewyższała tempo wzrostu wydajności pracy. Wydaje się, że owa zmiana wynikała przede wszystkim z poprawy koniunktury. W 1995 r. stopa wzrostu PKB wynosiła 7%, w roku następnym 6%, a w roku 1997 6,8%. Wysokie tempo wzrostu gospodarczego spowodowało poprawę sytuacji na rynku pracy (spadek bezrobocia) i przełożyło się na wzrost presji płacowej ze strony pracowników. Tendencje te utrzymywały się do roku 1998. Można powiedzieć, że w tym okresie płace w coraz wyższym stopniu obciążały koszty produkcji i rósł ich udział w wartości wytworzonego produktu. Po trzecie, od roku 1999 można zauważyć zwiększenie tempa wydajności pracy (głównie wynikało to ze znacznego spadku liczby pracujących), dynamika wzrostu płac (za wyjątkiem roku 2002) była zaś znacznie niższa od tempa wydajności pracy, w efekcie malał udział kosztów płacowych w produkcji.



Rys. 2. Realizacja płac do produkcji w gospodarce polskiej w latach 1993–2003

Źródło: jak do rys. 1.

Wydaje się, że procesy te były spowodowane widocznym w 1998 r. osłabieniem tempa wzrostu gospodarczego (choćby wskaźnik wzrostu 4,8% był jednym z najwyższych w Europie) oraz kolejnym zwiększeniem bezrobocia. Tendencje w zakresie udziału płac w produkcji przedstawia rys. 2.

Jak widać, na skutek opisanych powyżej tendencji w końcu badanego okresu w stosunku do jego początku nastąpił nieznaczny wzrost relacji płac do produkcji. Dodać również należy, że wprowadzenie wynagrodzenia stanowią podstawowy składnik kosztów pracy, ale udział płac w kosztach pracy ogółem w badanym okresie wykazywał tendencję malejącą⁹, co wynikało z rosnącego

⁹ S. Golinowska, *Warunki tworzenia miejsc pracy*, Raporty CASE, Warszawa 1999.

udziału pozapłacowych składników kosztów. Można zatem przypuszczać, że udział kosztów pracy w produkcji wzrósł w większym stopniu niż analizowany udział płac.

4. POZAPŁACOWE KOSZTY PRACY

Pozapłacowy składnik kosztów pracy stanowił niespełna 25% ogólnego poziomu kosztów pracy i był, jak na standardy europejskie, dosyć niski (zob. tab. 5). Wypada jednak stwierdzić, że – szczególnie w pierwszej połowie lat 90. – występował silny wzrost obciążeń pozapłacowych w Polsce¹⁰. W roku 1990 podniesiono składkę na ubezpieczenie społeczne z 38 do 43%, a w 1992 r., kiedy „ubruttowiono” płace (choć bezpośrednio z tego powodu koszty wynagrodzeń nie wzrosły, to nastąpiło istotne zwiększenie kosztów ubezpieczenia i kosztów wynagrodzeń razem ze składkami ubezpieczeniowymi). Od marca roku 1992 składka wynosi 45%, a od połowy lutego 1995 r. objęto nią wynagrodzenia za pracę w ramach umowy zlecenia, trwającej dłużej niż 14 dni, niezależnie od ich wysokości.

Jak się wydaje, wzrost obowiązkowych płatności związanych z zatrudnieniem wynikał z dwóch przesłanek. Po pierwsze, z tworzenia samofinansującego się systemu ubezpieczeń społecznych, a po drugie z narastania bezrobocia i podejmowanych wysiłków na rzecz ograniczenia liczby aktywnych zawodowo (programy wcześniejszych emerytur, zasiłków przedemerytalnych i świadczeń przedemerytalnych), a także stworzenia systemu pomocy materialnej bezrobotnym.

Istotnym elementem pozapłacowych kosztów pracy, trudnym do skwantyfikowania, jest poziom ochrony zatrudnienia. Jest ona związana z regulacjami prawnymi, dotyczącymi zatrudniania i zwalniania pracowników. Każdej z takich regulacji towarzyszą określone efekty oddziałujące na koszt pracy. Na przykład z reguły obserwujemy spadek wydajności pracy pracownika w okresie wypowiedzenia, co przekłada się na wyższy jednostkowy koszt pracy w tym okresie. Regulacje prawne zmieniające długość okresu wypowiedzenia wpływają zatem na koszt pracy.

W literaturze możemy spotkać się z poglądem, że im wyższy poziom ochrony zatrudnienia, tym mniejsza elastyczność zatrudnienia względem kosztów pracy i mniejsza zdolność firm do tworzenia miejsc pracy, a większe bezrobocie długookresowe¹¹.

¹⁰ U. Sztanderska, J. Liwiński, *Koszty pracy w Polsce*, Studia i Analizy, CASE, Warszawa 1999.

¹¹ S. Borkowska, *Rynek pracy w okresie przedakcesyjnym. Czy bliżej UE?*, materiały z konferencji nt. *Zagadnienia bezrobocia w Polsce*, Warszawa, 8 listopada 2001 r., Rada Naukowa PTE, Warszawa 2001.

5. KOSZTY PRACY W POLSCE NA TLE INNYCH KRAJÓW

W tab. 4 prezentowane są dane dotyczące wydajności, całkowitego kosztu pracy oraz jednostkowego kosztu pracy w Polsce, w krajach UE, w USA i Japonii w 1996 r.

Przytoczone w niej dane dotyczące kosztów pracy w przypadku Polski zostały skorygowane z uwagi na nadmierny udział w PKB dochodu mieszanego (tj. wartości dodanej brutto wytworzonej w sektorze gospodarstw domowych).

Istnieje dosyć powszechne przekonanie o komparatywnej przewadze Polski w zakresie kosztów pracy w stosunku do krajów „starej” UE. Opiera się ono na porównaniu kosztów pracy przypadających na 1 zatrudnionego. Tymczasem z punktu widzenia konkurencyjności gospodarki i zdolności do tworzenia miejsc pracy ważne są jednostkowe koszty pracy, czyli relacja kosztów pracy do PKB.

Tabela 4

Wydajność pracy, całkowity koszt pracy oraz jednostkowy koszt pracy w krajach Unii Europejskiej, w USA, Japonii i w Polsce w 1996 r.

Kraj	Wydajność pracy na 1 zatrudnionego (w euro)	Całkowity koszt pracy na 1 zatrudnionego (w euro)	Jednostkowy koszt pracy w euro na 100 euro PKB
Belgia	56 284	34 748	62
Dania	52 546	29 684	56
Niemcy	53 768	31 705	59
Grecja	24 473	15 192	62
Hiszpania	37 355	21 296	57
Francja	54 219	30 541	56
Irlandia	38 973	22 256	57
Włochy	47 429	27 714	58
Luksemburg	77 978	46 974	60
Holandia	49 867	28 645	57
Austria	52 739	31 058	59
Portugalia	20 067	10 617	53
Finlandia	46 113	26 526	58
Szwecja	49 910	30 527	61
Wielka Brytania	33 460	20 000	60
Średnio UE	45 749	27 029	59
USA	45 676	30 958	68
Japonia	56 465	40 146	71
Polska	7 624	4 367	57

Źródło: S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Kraków 2001.

Jak wynika z analizy danych zawartych w tabeli, wprowadzić w Polsce występuje najniższy spośród prezentowanych krajów całkowity koszt pracy, ale jednocześnie najniższa jest wydajność, co sprawia, że jednostkowy koszt pracy jest zbliżony do średniego poziomu europejskiego. Warto tutaj zauważyć, że w krajach Unii Europejskiej w ostatnim okresie dochodziło raczej do spadku udziału kosztów pracy w PKB, w Polsce zaś udział ten rósł¹². Jak się wydaje, należy liczyć się ze wzrostem kosztów pracy po przystąpieniu Polski do UE, co może wynikać z konieczności dostosowań do dyrektyw unijnych, np. w zakresie bhp¹³.

Przyjrzyjmy się teraz strukturze kosztów pracy w wybranych krajach Europy w podziale na koszty płacowe i pozapłacowe. Dane obejmują sektor przemysłowy wraz z budownictwem oraz usługi.

Tabela 5

Struktura kosztów pracy w Polsce i wybranych krajach Europy w roku 2000

Kraj	Koszty płacowe	Koszty pozapłacowe	Koszty pozapłacowe w ralicji do kosztów płacowych w %	Udział składek na ubezpieczenie społeczne w kosztach pozapłacowych w %
Luksemburg	84,2	15,8	18,76	89,9
Słowenia	81,4	18,6	22,85	75,8
Łotwa	77,1	22,9	29,70	98,3
Polska	76,2	23,8	31,23	68,4
Portugalia	79,8	20,2	25,31	95,5
Niemcy	75,4	24,6	32,63	91,9
Hiszpania	74,5	25,5	34,23	96,7
Estonia	73,0	27,0	36,99	94,4
Słowacja	72,4	27,6	38,12	94,9
Litwa	72,1	27,9	38,70	98,6
Czechy	72,0	28,0	38,89	95,0
Bułgaria	71,6	28,4	39,66	95,8
Szwecja	66,5	33,5	50,38	88,4
Rumunia	66,9	33,1	49,48	88,2
Francja	68,1	31,9	46,84	86,8

Źródło: GUS, Eurostat i strona internetowa www.mpips.gov.pl

Analiza danych zawartych w tab. 5 pozwala na następujące spostrzeżenia. Po pierwsze, struktura przedstawiona dla Polski nie odbiega zasadniczo od przeciętnej, udział pozapłacowych kosztów pracy w strukturze kosztów ogółem

¹² U. Sztanderska, J. Liwiński, *Koszty pracy...*

¹³ S. Borkowska, *Koszty pracy a bezrobocie w Polsce. Referaty*, Opracowanie na XIX Zjazd OW PTE, Interdruk Sp. z o.o., Łódź 2001.

jest zaś w Polsce niższy niż np. w takich krajach, jak Estonia, Słowacja, Litwa, Czechy, Bułgaria czy Rumunia. Z krajów transformujących gospodarkę jedynie Łotwa i Słowenia miały niższy udział kosztów pozapłacowych. Po drugie, Polska miała najniższy spośród analizowanych krajów udział składek na ubezpieczenia społeczne w kosztach pozapłacowych. Owe „inne koszty” stanowią prawie 30% kosztów pozapłacowych, podczas gdy w innych krajach jest to część kilku-, a co najwyżej kilkunastoprocentowa.

6. WNIOSKI

Przeprowadzona analiza pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Koszty pracy możemy podzielić na: wynagrodzenia, składki na ubezpieczenia społeczne oraz wydatki pozapłacowe na kształcenie i pozyskiwanie kadr, bhp i inne.

- Istnieje dosyć silne zróżnicowanie kosztów pracy między działami gospodarki. Najwyższymi kosztami pracy w roku 2000 charakteryzowało się górnictwo i kopalnictwo (156,6% średnich kosztów pracy dla całej gospodarki), najniższymi zaś hotele i restauracje (70,1%). Trzeba jednak zauważyć, że w odniesieniu do roku 1996 zróżnicowanie to zmniejszyło się.

- Największą częścią kosztów pracy są wynagrodzenia osobowe, stanowią one ok. 75% ogólnej sumy kosztów pracy. Nieco wyższy jest ich udział w sektorze prywatnym (75,8%) niż w państwowym (74,9%).

- Jednostkowe koszty pracy (koszty pracy w relacji do wydajności pracy) w Polsce nie różnią się w sposób zasadniczy od średniej europejskiej, co – jak się wydaje – oznacza, że pogląd o dużej przewadze komparatywnej Polski w zakresie kosztów pracy nad krajami „starej” UE jest nieprawdziwy.

- Udział płac w kosztach pracy w badanym okresie wykazywał tendencję malejącą. Z kolei udział płac w produkcji do roku 1998 rósł, potem zaś spadał, ostatecznie lokując się na nieco wyższym poziomie niż na początku badanego okresu. Zmiany te mogą świadczyć o pewnym wzroście kosztów pracy.

- Udział kosztów pozapłacowych w kosztach pracy ogółem wyniósł w roku 2000 niespełna 25% i był, jak na standardy europejskie, dosyć niski. Jednocześnie trzeba stwierdzić, że w badanym okresie udział kosztów pozapłacowych w Polsce rósł, co wynikało z przerzucania w ciężar kosztów pracy wydatków związanych z pomocą materialną bezrobotnym czy koniecznością samofinansowania się systemu ubezpieczeń społecznych.

*Jacek Stasiak***LABOUR COSTS IN POLAND IN PERIOD 1993–2003****(Summary)**

In article is presented structure of labour costs in Poland during period 1993–2003. An analyse provide to affirmation that there was quite differential between branches of economy. The biggest costs are in mining industry. The biggest part of labour costs is personal earnings. It is 75 percent of total costs.

In comparison with European average labour costs in Poland are low but specific labour costs (calculate as relation between labour costs and labour productivity) are similar to average.

The share of wages in labour costs in Poland is decreasingly but in the same time the share of labour costs in production is increasingly. This means, that labour costs in Poland have increased.