

**Oryginalny artykuł naukowy: Studium przypadku**  
**Original Article: Case study**

*Data wpływu/Received: 28.12.2014*

*Data recenzji/ Accepted: 10.01.2015/20.03.2015*

*Data publikacji/Published: 2.09.2015*

*Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora*

**DOI: 10.5604/18998658.1173126**

**Authors' Contribution:**

- (A) Study Design (projekt badania)
- (B) Data Collection (zbieranie danych)
- (C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)
- (D) Data Interpretation (interpretacja danych)
- (E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)
- (F) Literature Search (badania literaturowe)

*dr Sylwia Kowalska <sup>A B D E F</sup>*

*Politechnika Częstochowska*

*Wydział Zarządzania*

*Katedra Finansów, Bankowości Rachunkowości*

**KOSZTY PRACY W STRUKTURZE KOSZTÓW  
DZIAŁALNOŚCI WYBRANEJ SPÓŁKI X**

**LABOUR COSTS IN THE COST STRUCTURE  
OF THE SELECTED COMPANY X**

**Streszczenie:** Przedsiębiorstwo, realizując działalność gospodarczą, jest nastawione na osiągnięcie celu, jakim jest zysk. Aby wypracować przyszły zysk, przedsiębiorca musi w pierwszej kolejności ponieść koszty związane z prowadzoną działalnością. W trakcie procesu wytwarzania wyrobów gotowych lub świadczenia usług zużywa się materiały, energię, środki trwałe, korzysta z usług innych podmiotów, zatrudnia pracowników, którym trzeba zapłacić za pracę. Wszystkie elementy, które są wykorzystywane w procesie produkcyjnym, składają się na koszty działalności operacyjnej jednostki

gospodarczej. Wśród tych kosztów wyróżnia się znaczącą grupę kosztów, które są związane z zatrudnieniem pracowników – tak zwane koszty pracy. Celem artykułu jest przedstawienie kosztów pracy, jakie ponoszą przedsiębiorcy zatrudniający pracowników, analiza i zbadanie udziału tych kosztów wśród ogólnej sumy kosztów działalności operacyjnej na przykładzie spółki X w latach 2010-2013.

**Słowo kluczowe:** koszt, koszty pracy, wynagrodzenia, koszty działalności operacyjnej

**Summary:** The company realizing an economic activity is set to achieve the objective of profit. However, in order to develop future profit trader must first incur the costs associated with the business. During the manufacturing process, finished goods, or the provision of services is consumed materials, energy, fixed assets, uses the services other business entities, employs workers who have to pay for the work. All elements that are used in the production process consists of the operating costs of the enterprise. Among the these costs stands out a significant group of the costs that are associated with known as employment of workers labor costs. This article presents the labor costs incurred by businesses employing workers, their analysis and to examine what the participation of these costs have an impact in the total sum of the costs of operating the example of company X in 2010-2013.

**Key words:** cost, labor costs, salaries, operating expenses

## Wstęp

Prowadzenie działalności gospodarczej powinno wiązać się z zasadą racjonalnego działania i powinno dążyć do osiągnięcia maksymalnych efektów gospodarczych przy posiadanych zasobach przedsiębiorstwa. Zasada racjonalnego działania powinna również dotyczyć kosztów pracy, bowiem poznanie wysokości kosztów pracy oraz czynników rzeczowych w przedsiębiorstwie stwarza podstawy do optymalnego doboru i kombinacji tych czynników w procesie podejmowania decyzji związanych z zatrudnianiem. Wiedza na temat struktury kosztów pracy daje możliwość ich racjonalizacji i lepszego podziału na czynnik ludzki.

Koszty pracy są także przedmiotem krajowych i międzynarodowych porównań, stanowią również podstawę oceny konkurencyjności wytwarzanych wyrobów gotowych przez poszczególne kraje. Niższe koszty przyciągają inwestorów i sprzyjają napływowi kapitału, dlatego są w kręgu zainteresowań nie tylko przedsiębiorców, ale i władz lokalnych.

## 1. Definicja i składniki kosztów pracy

Wśród kosztów działalności operacyjnej, jakie ponosi przedsiębiorstwo w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej, istotną rolę odgrywają koszty pracy, które są związane z pozyskaniem, zatrudnieniem i utrzymaniem pracownika w zakładzie pracy<sup>1</sup>. Pojęcie kosztów pracy zastępowane jest określeniami, takimi jak „koszty osobowe”, „koszty zatrudnienia”, „koszty siły roboczej” oraz jako „koszty czynnika ludzkiego”<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005, s. 37.

<sup>2</sup> B. Kulisa, *Pojęcie kosztów pracy i ich klasyfikacja*, [w:] *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Pol-*

Pojęcie kosztów pracy pojawiło się w literaturze w 1925 roku, wprowadzone przez Friedricha Leitnera. Zaliczył on do kosztów pracy oprócz płac także wydatki związane z ubezpieczeniami chorobowymi i wypadkowymi, szkoleniami i odzieżą roboczą<sup>3</sup>. Do literatury polskiej w latach 60. H. Halama wprowadził pojęcie kosztów pracy, przedstawiając je jako ogół kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwo w celu zatrudnienia pracowników<sup>4</sup>. W latach 70. J. Kordaszewski definicję kosztów pracy przedstawioną przez Halamę poszerzył o wydatki na rodziny pracowników i uczniów zdobywających zawód<sup>5</sup>.

Eurostat definiuje koszty pracy jako całkowite wydatki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracowników, do których wlicza się wynagrodzenia brutto pracowników wraz ze składkami na ubezpieczenia, koszty szkoleń oraz inne wydatki, takie jak koszty rekrutacji, wydatki na odzież roboczą oraz podatki od wynagrodzeń traktowane jako koszty pracy i pomniejszone o wszelkie otrzymane subsydia<sup>6</sup>.

Główny Urząd Statystyczny pod pojęciem kosztów pracy rozumie „sumę wynagrodzeń brutto i pozostałych wydatków, w tym także podatku i składek na: ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr”<sup>7</sup>, niezależnie czy są potrącone z płacy brutto, czy też naliczone jako narzut procentowy na płacę<sup>8</sup>.

Koszty pracy według Międzynarodowych Standardów Rachunkowości definiowane są jako świadczenia pracownicze, które zostały podzielone na cztery grupy<sup>9</sup>. Podział kosztów pracy na składniki wg MSR 19 został przedstawiony na rysunku 1.

---

sce, red. K. Kolegiewicz, B. Kulisa, A. Nehring, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004, s. 7.

<sup>3</sup> M. Księżyk, *Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, „Ekonomia Menadżerska” 2008, nr 4, s. 44.

<sup>4</sup> A. Furmańska-Maruszak, *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008, s. 25.

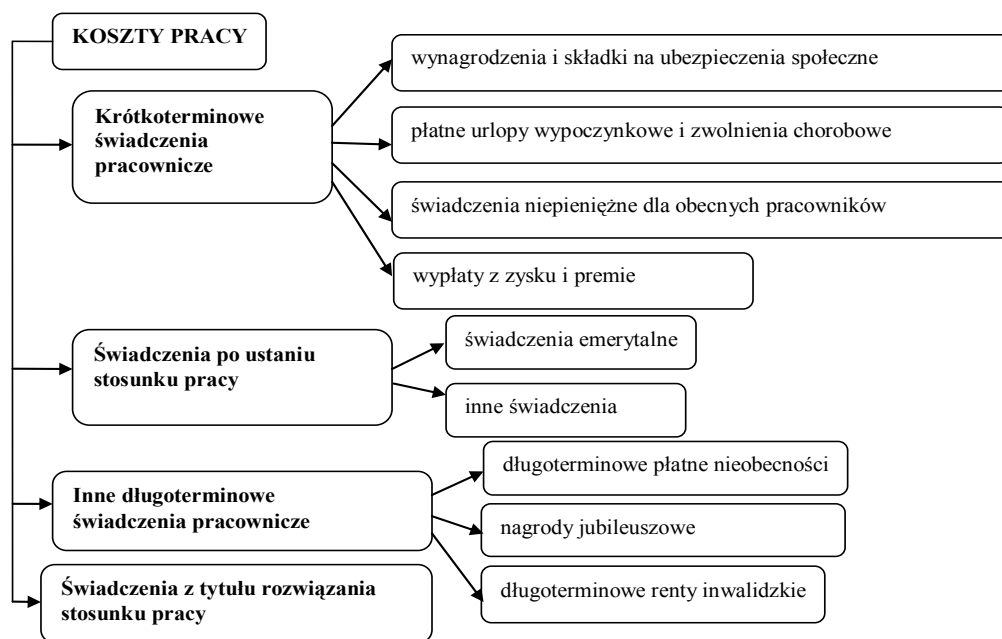
<sup>5</sup> J. Kordaszewski, *Ekonomia pracy stanowiska roboczego*, PWE, Warszawa 1970, s. 42.

<sup>6</sup> Płace i koszty pracy, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Wages\\_and\\_labor\\_costs/pl](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labor_costs/pl), odczyt dnia 10.03.2015 r.

<sup>7</sup> *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, <http://www.stat.gov.pl>, odczyt dnia 10.03.2015 r.

<sup>8</sup> J. Daszkowski, *Obraz wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992-1999 w Polsce*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2002, s. 15.

<sup>9</sup> Rozporządzenie Komisji (UE) nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012r. zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1126/2008 przyjmujące określone międzynarodowe standardy rachunkowości zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1606/2002 Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 1 oraz Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 19.



**Rysunek 1.** Składniki kosztów pracy według MSR 19

**Figure 1.** The labor cost in according to IAS 19

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie: Rozporządzenia Komisji Unii Europejskiej nr 475/2012 z dnia 5 czerwca 2012 roku w odniesieniu do Międzynarodowego Standardu Rachunkowości (MSR) 19.

Przytoczone definicje kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwo, a związanych z zatrudnieniem pracowników, zawierają wiele składników, na które składają się<sup>10</sup>:

- wynagrodzenie za pracę,
- wynagrodzenie za czas choroby,
- wynagrodzenie urlopowe,
- ubezpieczenia społeczne,
- ubezpieczenie zdrowotne,
- składki na Fundusz Pracy,
- składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- podatek dochodowy,
- dodatki do wynagrodzenia,
- odpis na zakładowy fundusz socjalny,
- składka na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>11</sup>,

<sup>10</sup> S. Kowalska, *Koszty pracy w przedsiębiorstwie handlowym jako instrument zarządzania w dobie kryzysu gospodarczego*, [w:] *Wyzwania restrukturyzacyjne w obliczu globalnego kryzysu gospodarczego*, red. R. Boro-wiecki, A. Jaki, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2009, s. 240.

<sup>11</sup> K. Makowski, *Koszty pracy – instrument zarządzania*, [w:] *Zasoby ludzkie w firmie*. Organizacja. Kierowa-nie. Ekonomika, Poltext, Warszawa 2002, s. 82.

- koszty związane z rekrutacją pracowników,
- szkolenia,
- odzież robocza,
- badania przydatności do pracy,
- posiłki profilaktyczne,
- odprawy emerytalne<sup>12</sup>,
- koszty podróży służbowej,
- koszty dowozu i zakwaterowania pracowników,
- nagrody z zysku<sup>13</sup>.

Powyższe składniki grupują koszty pracy na koszty płacowe, pozapłacowe i narzuty na wynagrodzenia. Do płacowych kosztów pracy zostały zaliczone wynagrodzenia zarówno za czas przepracowany, jak i za czas nieprzepracowany. W pozapłacowych kosztach pracy ujęto między innymi: świadczenia rzeczowe, ekwiwalenty pieniężne, ryczałty i odprawy. Na narzuty na płace składają się składki na ubezpieczenia przekazywane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Podział kosztów pracy na składniki, które je tworzą, prezentuje rysunek 2.

Przedstawiony podział daje obraz wielorakości składników, które tworzą koszty pracy. W zależności od zakładu pracy, profilu jego działalności oraz polityki wynagradzania prowadzonej przez osoby zarządzające, czyli nakładów finansowych na pracowników, będą występować różnorakie składniki tworzące tak zwany zakładowy koszt pracy.

Klasyfikacja kosztów pracy dla celów statystycznych obejmuje trzy grupy tych kosztów, a mianowicie:

1. Koszty wynagrodzeń i świadczenia na rzecz pracowników, w tym:
  - wynagrodzenia osobowe i bezosobowe,
  - wynagrodzenia agencyjno-prowizyjne,
  - honoraria,
  - nagrody z zakładowego funduszu nagród,
  - wypłaty niezaliczane do wynagrodzeń;
2. Koszty świadczeń pośrednich na rzecz pracowników, a w nich:
  - ubezpieczenia społeczne,
  - świadczenia na cele socjalno-bytowe,
  - koszty zakładowej opieki zdrowotnej;
3. Koszty organizacji polityki kadrowej, które obejmują:
  - koszty rekrutacji,
  - szkolenia i doskonalenia pracowników,

<sup>12</sup> M. Kunasz, *Koszty osobowe w polskich przedsiębiorstwach w latach 1998-2003*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 5, s. 69.

<sup>13</sup> D. Wielgórka, *Zarządzanie kosztami pracy w zakładach pracy chronionej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Katowice 2011, s. 41.

- utrzymanie działu kadr,
- przewozy pracownicze<sup>14</sup>.

Z przytoczonych powyżej przykładów widać, iż jest wiele kryteriów klasyfikacji kosztów pracy, które zawierają różnorodne ich składniki.

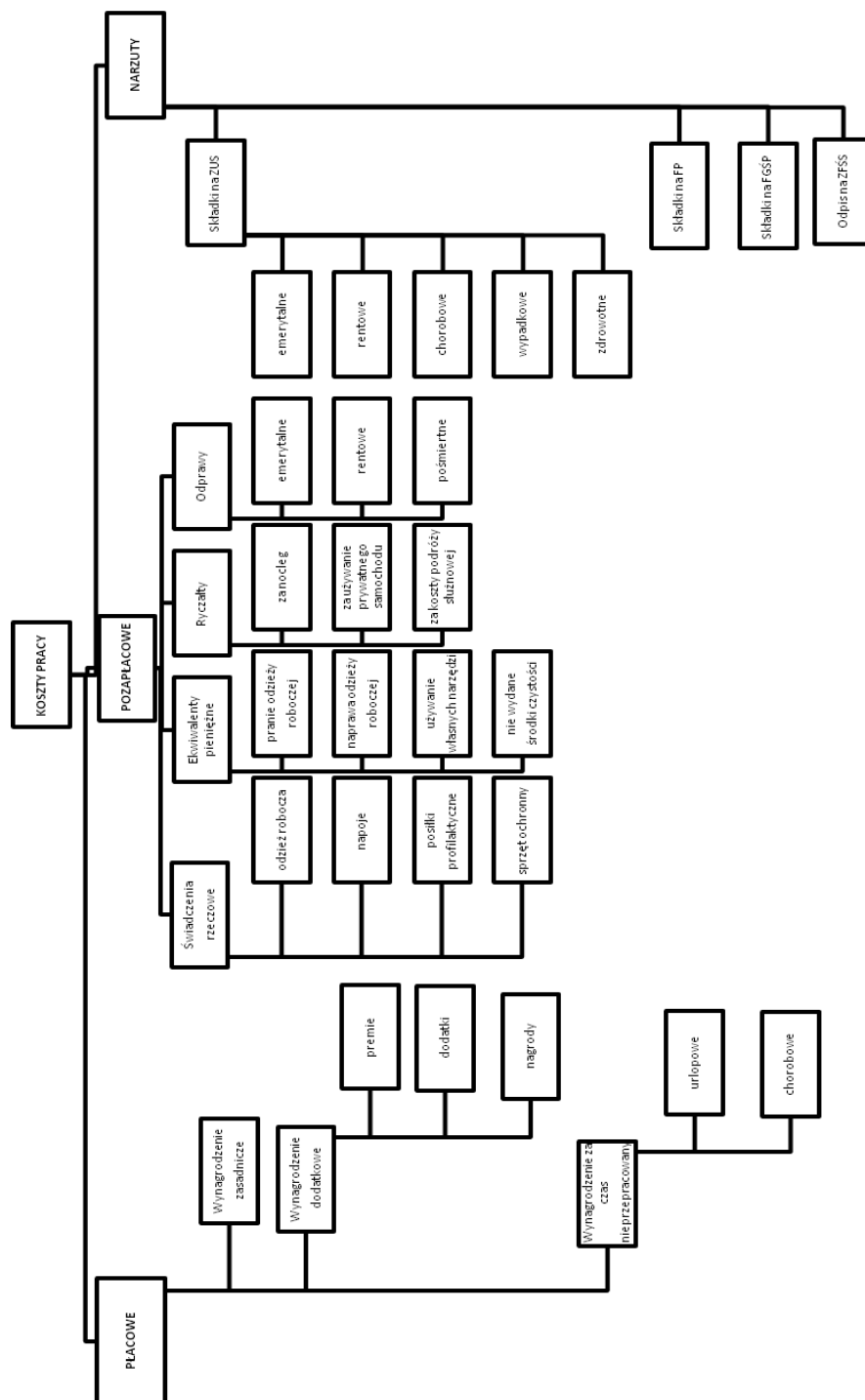
Na wysokość składników kosztów pracy mają wpływ czynniki wewnętrzne i czynniki zewnętrzne. Czynniki wewnętrzne są ustalane przez samego pracodawcę i należą do nich:

- charakter prowadzonej działalności,
- wielkość oraz lokalizacja przedsiębiorstwa,
- wewnętrzne uregulowania prawne i organizacyjne,
- rodzaj produkcji oraz jej asortyment,
- zastosowane technologie i techniki produkcji produktów,
- liczba osób pracujących<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> R. Pałczyńska-Gościński, *Analiza kapitału ludzkiego*, [w:] *Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie*, red. M. Jerzemowska, PWE, Warszawa 2006, s. 315.

<sup>15</sup> I. Kraj-Gabryś, *Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej*, [w:] *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, red. T. Bernat, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 157.



Rysunek 2. Podział kosztów pracy

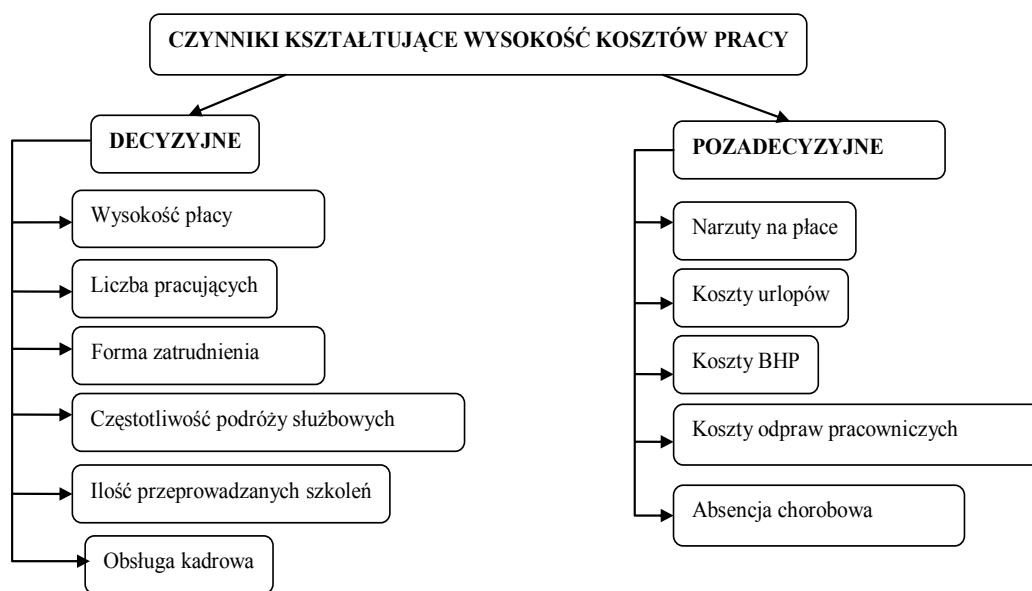
Figure 2. Division of labor costs

Źródło: S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing Group, Gdańsk 2005, s. 41.

Czynniki zewnętrzne to wytyczne otoczenia, w jakim działa przedsiębiorstwo<sup>16</sup>, i należą do nich:

- uregulowania prawne, które określają wysokość kosztów pracy, jakie musi ponieść pracodawca, np. wysokość płacy minimalnej, składek na ubezpieczenia społeczne, stawki podatku dochodowego, ryczałtu za nocleg przy podróżach służbowych itp.,
- sytuacja ekonomiczna kraju – polityka gospodarcza państwa,
- sytuacja na rynku pracy – dostępność wykwalifikowanych pracowników, wysokość stopy bezrobocia, wysokość oferowanej płacy<sup>17</sup>,
- uwarunkowania społeczno-kulturowe związane z obyczajem regionalnym, stylem życia itp.<sup>18</sup>,
- postęp techniczny, który powoduje zwiększenie zatrudnienia wykwalifikowanej kadry pracowniczej.

Czynniki wpływające na wysokość kosztów pracy można jeszcze podzielić na czynniki decyzyjne oraz czynniki pozadecyzyjne. Podział ten został przedstawiony na rysunku 3.



**Rysunek 3.** Czynniki decyzyjne i pozadecyzyjne kształtujące wysokość kosztów pracy

**Figure 3.** Decision-making and outside the decision-making factors formative the cost of labor

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie: S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing, Gdańsk 2005, s. 49.

<sup>16</sup> A. Tomanek, *Koszty pracy a struktura gospodarki*, [w:] *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, red. K. Kolegiewicz, B. Kulisa, A. Nehring, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004, s. 161.

<sup>17</sup> J. Bernais, J. Ingram, *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005, s. 69.

<sup>18</sup> I. Kraj-Gabrys, *Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej...*, op. cit., s. 157.



Reasumując, należy stwierdzić, że na wielkość i strukturę kosztów pracy (rys. 3) ma wpływa wiele czynników. Zarządzający przedsiębiorstwem – pracodawca ma niewielką możliwość decydowania o wysokości kosztów pracy, jakie poniesie w związku z zatrudnieniem u siebie pracowników, bowiem znacząca część jest podyktowana przez uregulowania zewnętrzne zawarte w kodeksie pracy, jak również w ustawach i rozporządzeniach związanych z zatrudnieniem i wynagradzaniem pracowników. Wysokie koszty pracy pracodawcy omijają poprzez zmniejszenie liczby zatrudnionych na umowę o pracę, zastępując je umowami cywilnymi lub korzystając z osób prowadzących samodzielnie działalność gospodarczą.

## 2. Koszty pracy i ich struktura w badanym podmiocie

Spółka X jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością od ponad 20 lat w ramach swojej działalności zajmuje się projektowaniem, produkcją, montażem oraz serwisem gwarancyjnym i pogwarancyjnym maszyn i urządzeń dla przemysłu spożywczego między innymi dla mleczarni, browarów, zakładów przetwórstwa mięsnego oraz przetwórnictwa owocowo-warzywnych. Na początku istnienia spółki w roku 1991 w zakładzie znalazło zatrudnienie 15 osób, a na koniec roku 2013 spółka zatrudniała 64 osoby. Wysokość kosztów pracy ogółem jakie poniosło przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników w latach 2010-2013 została przedstawiona w tabeli 1.

**Tabela 1.** Koszty pracy w spółce X w latach 2010-2013 w zł

**Table 1.** Labour costs in the company X in the years 2010-2013 in zł

LATA	2010	2011	2012	2013
<b>Wysokość kosztów pracy</b>	2 632 557,54	2 763 843,13	2 642 127,01	2 800 355,91

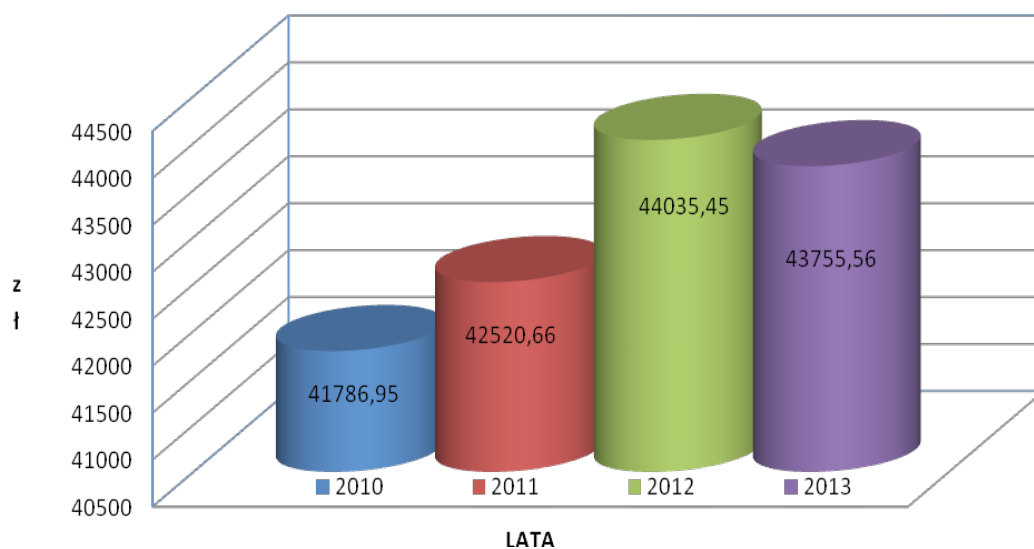
**Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych spółki X.

Koszty pracy poniesione przez spółkę w 2010 roku wyniosły 2 632 577,54 zł, w roku 2011 koszty te wzrosły o 5% w stosunku do roku poprzedniego i wyniosły 2 763 843,13 zł. Rok 2012 przyniósł zmniejszenie kosztów pracy w stosunku do roku poprzedniego o 4% i ukształtował się na poziomie 2 642 127,01 zł, z kolei w roku 2013 koszty pracy zwiększyły się o 6% w stosunku rok do roku i koszty te wyniosły 2 800 355,91 zł. Rok 2012 nie przyniósł zmniejszenia nakładów finansowych na zatrudnionych pracowników, a zmniejszenie kosztów pracy było spowodowane zmniejszeniem liczby osób zatrudnionych w spółce.

Przeliczenie ogólnej kwoty poniesionych kosztów pracy na liczbę osób pracujących w firmie zostało przedstawione na rysunku 4. Widać tu, że w roku 2012 nastąpił wzrost tych kosztów, a dopiero w roku 2013 koszty te się zmniejszyły. Koszty pracy przypadające na jednego zatrudnionego wyniosły w 2010 roku 41 786,95 zł, w następnym

roku 2011 koszty te wzrosły o 1,76% i stanowiły kwotę 42 520,66 zł. Również w roku 2012 koszty pracy przypadające na jednego zatrudnionego wzrosły w stosunku do roku poprzedniego o 3,56% i ukształtowały się na poziomie 44 035,45 zł, natomiast w 2013 roku koszty pracy w przeliczeniu na jedną osobę zatrudnioną zmniejszyły się w stosunku do roku 2012 o 0,64 % i wyniosły 43 755,56 zł.

**Rysunek 4.** Koszty pracy na jednego zatrudnionego pracownika w spółce X w latach 2010-2013 w zł



**Figure 4.** Labour costs per employee in the company X in the years 2010-2013 in zł

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych spółki X.

Przydatne przy analizie kosztów pracy jest zapoznanie się ze składnikami tych kosztów i ich strukturą, co szerzej obrazuje tabela 2.

**Tabela 2.** Koszty pracy i ich struktura w spółce X w latach 2010-2013 w zł

**Table 2.** Labour costs and their structure in the company X in the years 2010-2013 in zł

KOSZTY PRACY	LATA				STRUKTURA w %			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Wynagrodzenia	1 925 074,16	2 032 250,85	1 942 324,85	2 021 486,65	73,13	73,53	73,51	72,19
Ubezpieczenia	351 273,89	383 600,62	411 024,15	428 639,77	13,34	13,88	15,56	15,31
Podróże służbowe	260 188,02	253 314,65	213 078,68	264 211,76	9,88	9,17	8,06	9,43

Odzież robocza	14 442,63	14 894,32	11 263,73	19 879,46	0,55	0,54	0,43	0,71
Napoje	1 261,40	2 250,52	1 775,26	1 705,68	0,05	0,08	0,07	0,06
Szkolenia	21 599,11	12 176,00	18 135,84	21 627,88	0,82	0,44	0,69	0,77
ZFŚS	53 900,00	60 423,17	37 500,00	27 372,71	2,05	2,19	1,42	0,98
Badania lekarskie	4 742,33	2 291,00	2 752,50	4 211,00	0,18	0,08	0,10	0,15
PFRON	76,00	2 642,00	4 272,00	11 221,00	0,003	0,10	0,16	0,40
<b>OGÓŁEM</b>	<b>2 632 557,54</b>	<b>2 763 843,13</b>	<b>2 642 127,01</b>	<b>2 800 355,91</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych spółki X.

Z zaprezentowanych danych w tabeli 2 wynika, iż największą pozycję kosztów pracy ponoszonych przez spółkę X stanowiły koszty wynagrodzenia dla pracowników, które w badanych latach 2010-2013 kształtowały się na poziomie 72-73% ogólnej sumy kosztów pracy. Drugą pozycją kosztów pracy ze względu na wysokość stanowiły koszty ubezpieczeń społecznych oraz koszty związane ze składkami na fundusz pracy i fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, stanowiąc w badanych latach 13-15% ogólnej sumy kosztów pracy. W związku z realizacją zleceń na terenie całego kraju spółka ponosiła koszty podróży służbowych, które to koszty stanowiły trzecią pozycję kosztów ze względu na ich wysokość i wyniosły 8-10% ogółu kosztów pracy. Pozostałe pozycje poniesionych kosztów pracy to koszty odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, szkolenia czy koszty związane z zakupem odzieży roboczej.

W tabeli 3 ukazano udział kosztów pracy ogółem w sumie kosztów działalności operacyjnej poniesionych przez spółkę X w latach 2010-2013. Z analizy wynika, iż udział kosztów pracy w kosztach działalności operacyjnej kształtował się na poziomie 45-52%. Ogólnie udział tej pozycji wykazywał tendencję rosnącą, tylko rok 2011 odznaczył się niewielkim spadkiem udziału kosztów pracy w kosztach działalności operacyjnej.

**Tabela 3.** Koszty działalności operacyjnej a koszty pracy w spółce X w latach 2010-2013 w zł  
**Table 3.** Operating costs and labor costs in the company X in the years 2010-2013 in zł

LATA	2010	2011	2012	2013
<b>Koszty działalności operacyjnej</b>	5 728 007,02	6 034 449,26	5 231 280,89	5 388 952,06
W tym:				
<b>Koszty pracy ogółem</b>	2 632 557,54	2 763 843,13	2 642 127,01	2 800 355,91

Udział % kosztów pracy w kosztach całkowitych	45,96	45,80	50,51	51,96
--	-------	-------	-------	-------

**Źródło:** opracowanie własne na podstawie danych z spółki X.

Podsumowując, należy stwierdzić, że koszty pracy, jakie ponosiła badana spółka X na rzecz swoich pracowników, były różnego rodzaju. Głównym kosztem pracy w badanym okresie był koszt wynagrodzeń, jaki jednostka musiała ponieść na rzecz pracowników w zamian za świadczoną przez nich pracę. Z kosztem wynagrodzeń związane były nierozwalnie koszty ubezpieczeń społecznych, jak i składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, które również były znaczącą pozycją. Te dwa rodzaje kosztów i koszty podróży służbowych to najistotniejsze koszty, jakie ponosiła analizowana spółka X na rzecz zatrudnionych pracowników.

### Zakończenie

Koszty pracy stanowią bardzo ważny element rachunku ekonomicznego w przedsiębiorstwie. Dlatego powinny być przedmiotem analizy, która pozwoliłaby na podejmowanie decyzji personalnych i zmniejszyłaby napięcia wśród kadry pracowniczej.

Na koszty pracy składa się wiele elementów zależnych od przedsiębiorstwa, jak i niezależnych od niego, mających swoje podłoże w obowiązujących przepisów prawa pracy, prawa podatkowego i ubezpieczeń społecznych. Właściwa klasyfikacja i pomiar tych kosztów niewątpliwie wpływa na trafność polityki personalnej w przedsiębiorstwie.

Znaczący udział kosztów pracy w strukturze kosztów działalności badanej spółki X stanowi istotne obciążenie, które jest trudne do zmniejszenia, wynika bowiem ze specyfiki działalności spółki. Wymaga więc precyzyjnego wykonania powierzonych zadań, a do tego potrzeba jest wykwalifikowana kadra pracownicza o wysokich umiejętnościach.

### Bibliografia

- Bernais J., Ingram J., *Controlling personalny i koszty pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach, Katowice 2005.
- Bławat F., *Podstawy analizy ekonomicznej. Teorie, przykłady, zadania*, Cedetu.pl, Warszawa 2011.
- Daszkowski J., *Obraz wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992-1999 w Polsce*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2002.
- Furmańska-Maruszak A., *Koszty pracy a zatrudnienie. Współczesne koncepcje a rzeczywistość*, Dom Organizatora, Toruń 2008.
- Kardaszewski J., *Ekonomika pracy stanowiska roboczego*, PWE, Warszawa 1970.
- Kasperkiewicz W., Kwiatkowski E., *Rynek pracy i innowacyjność gospodarki w kontekście integracji Polski z Unią Europejską*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006.

- Kowalska S., *Koszty pracy w przedsiębiorstwie handlowym jako instrument zarządzania w dobie kryzysu gospodarczego*, [w:] *Wyzwania restrukturyzacyjne w obliczu globalnego kryzysu gospodarczego*, red. R. Borowiecki, A. Jaki, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2009.
- Kraj-Gabrys I., *Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej*, [w:] *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, red. T. Bernat, Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009.
- Księżyk M., *Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, „*Ekonomia Menadżerska*” 2008, nr 4.
- Kulisa B., *pojęcie kosztów pracy i ich klasyfikacja*, [w:] *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, red. K. Kolegiewicz, B. Kulisa, A. Nehring, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004.
- Kunasz M., *Koszty osobowe w polskich przedsiębiorstwach w latach 1998-2003*, „*Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*” 2006, nr 5.
- Makowski K., *Koszty pracy – instrument zarządzania*, [w:] *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja. Kierowanie. Ekonomika*, Poltext, Warszawa 2002.
- Nahotko S., *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Scientific Publishing, Gdańsk 2005.
- Pałczyńska-Gościński R., *Analiza kapitału ludzkiego*, [w:] *Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie*, red. M. Jarzemska, PWE, Warszawa 2006.
- Place i koszty pracy*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- Tomanek A., *Koszty pracy a struktura gospodarki*, [w:] *Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce*, red. K. Kolegiewicz, B. Kulisa, A. Nehring, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2004.
- Wielgórka D., *Zarządzanie kosztami pracy w zakładach pracy chronionej*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, Katowice 2011.
- Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, <http://www.stat.gov.pl>.

**Nota o Autorze:**

**dr inż. Sylwia Kowalska**, Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Katedra Finansów, Bankowości i Rachunkowości.

**Author's resume:**

**Sylwia Kowalska, Ph.D.**, Assistant professor, Faculty of Management, Technical University of Częstochowa.

**Kontakt/Contact:**

dr inż. Sylwia Kowalska,  
Politechnika Częstochowska,  
Wydział Zarządzania,  
Katedra Finansów, Bankowości i Rachunkowości,  
email:sylwiako@zim.pcz.pl