

Agnieszka STAROŃ, Marek MATEJUN

Składniki wynagrodzeń i ich wpływ na koszty pracy w sektorze MSP

[Po więcej publikacji zapraszam na www.matejun.pl]

Pojęcie kosztu pracy i jego składniki

Od momentu kiedy uregulowano kwestie prawa do pracy, pojawił się problem zapłaty za nią. Korzystając z określonej ilości i jakości czynnika pracy, firma ponosi związane z tym nakłady, obciążające ogólny koszt jej działalności. Kategorią ekonomiczno – społeczną, wyrażającą ten fakt, jest **zakładowy (mikroekonomiczny) koszt pracy**. Jest on definiowany jako suma wynagrodzeń brutto (czyli płac łącznie z potrąceniami składek oraz podatków) i pozapłacowych wydatków (ewidencjonowanych jako procentowe lub kwotowe narzuty oraz wydatki) ponoszonych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr, niezależnie od tego, czy są one wykazywane jako narzut na płacę, czy potrącenie z płacy.¹

Problem wysokich kosztów pracy staje się szczególnie istotny w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, które poprzez swoje działania aktywnie kształtują gospodarkę kraju, jak również pozytywnie wpływają na sferę społeczną. **Celem artykułu** jest identyfikacja i wskazanie zakresu wykorzystania poszczególnych składników wynagrodzeń oraz określenie ich wpływu na koszty pracy w sektorze MSP.

Należy zwrócić uwagę, iż podział przedsiębiorstw według wielkości ujmowany jest w literaturze ekonomicznej niejednolicie. **Pojęcie „małego” lub „średniego” przedsiębiorstwa jest pojęciem umownym**, uzależnionym dodatkowo zarówno od stopnia rozwoju gospodarczego, uprzemysłowienia, czy branży przemysłu².

¹ Daszkowski J., Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992 – 1999 w Polsce, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2002, s.15.

² Grudzewski M. W., Hejduk I., Czynniki ryzyka w rozwoju małych i średnich firm w Polsce, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 8/1995, s. 10.

W Polsce kategoria małych i średnich przedsiębiorców została wyraźnie wyodrębniona w definicji opartej na właściwościach ilościowych, która znajduje się w **Ustawie o swobodzie działalności gospodarczej**. Zgodnie z definicją zawartą w artykułach 104, 105 i 106 powyższej ustawy, zdefiniowane zostały trzy kategorie przedsiębiorstw zaliczane do sektora MSP: mikroprzedsiębiorcy, mali oraz średni przedsiębiorcy³.

Pojęcie wynagrodzenia stosowane jest w różnych przepisach prawnych i w literaturze w sposób niejednolity, zależnie od celu i przedmiotu regulacji. Najczęściej utożsamia się je z pojęciem zapłaty za pracę. W potocznym języku stosuje się też zamiennie takie określenia jak: **płaca, pensja, czy zarobek**. W Kodeksie Pracy i aktualnie wydawanych aktach prawnych stosuje się jednak wyłącznie określenie wynagrodzenie.

Wynagrodzeniem jest całkowity dochód pracownika wynikający z podjęcia określonej pracy⁴. Są to wszelkie wypłaty należne pracownikowi za pracę wykonywaną w ramach stosunku prawnego i obejmują:

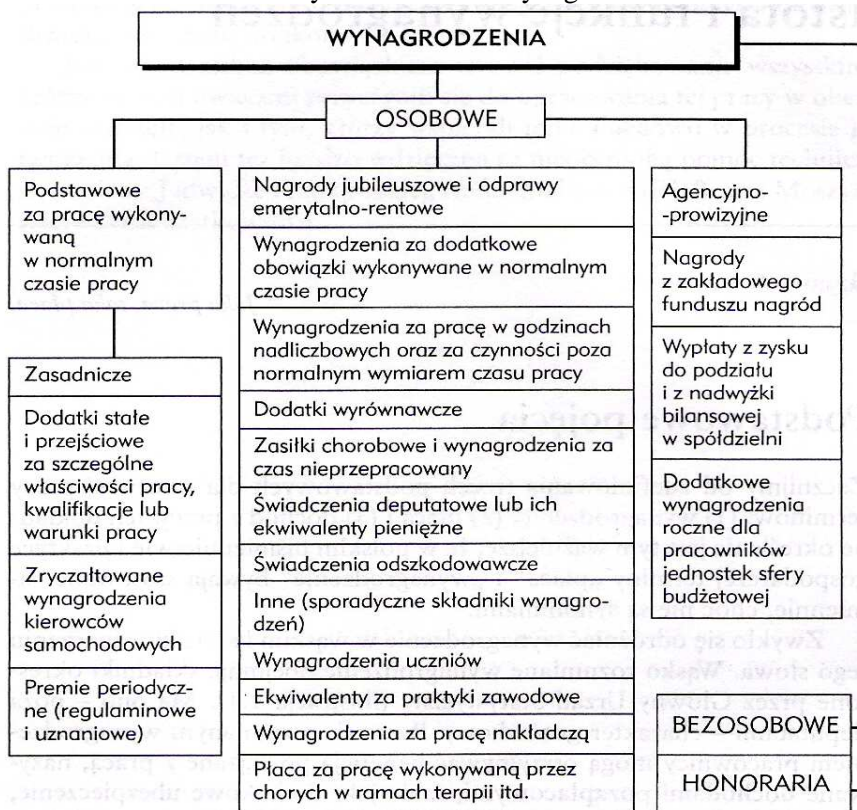
- **wynagrodzenie gotówkowe** – płacę zasadniczą i relatywne w stosunku do niej składniki ruchome zależne od treści i efektów pracy, np. dodatki, czy składniki wynikające z przepisów prawa,
- **składniki materialne (finansowe) – niegotówkowe** – np. dodatkowe ubezpieczenie, akcje, udziały, subsydia mieszkaniowe, samochód służbowy, pomoc prawna i finansowa itp.

Natomiast pojęcie **płacy** jest kategorią węższą, niż wynagrodzenie i określa poszczególne gotówkowe składniki całkowitego wynagrodzenia (dochodu) pracownika – jak płaca zasadnicza. Strukturę wynagrodzenia przedstawia rysunek 1.

³ Ustawa z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. 2004, Nr 173, poz. 1807.

⁴ Listwan T., Zarządzanie kadrami, C.H.Beck, Warszawa 2004, s. 393.

Rys. 1. Składniki wynagrodzeń

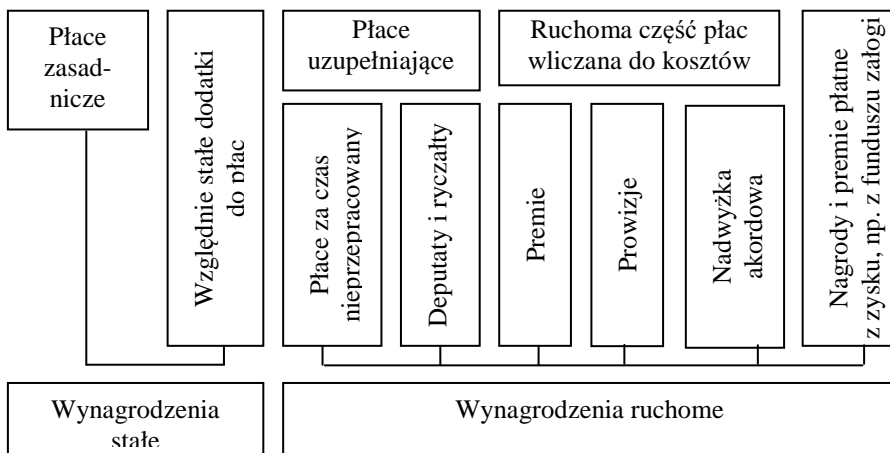


Źródło: Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 12.

W ramach wynagrodzeń gotówkowych wyróżnia się wiele składników ze względu na tytuł płatności i sposób ich liczenia, a w szczególności odróżnia się **wynagrodzenia osobowe i bezosobowe** (obejmują płatności z tytułu umów cywilnoprawnych). W wynagrodzeniu osobowym odróżnia się wynagrodzenia podstawowe (zasadnicze, dopłaty, premie, nadwyżkę akordową) oraz uzupełniające (np. za czas nieprzepracowany, deputaty i ryczałty).

Część wynagrodzeń osobowych ma **charakter stały**. Ich poziom nie jest, bowiem bezpośrednio powiązany z efektami pracy i jest gwarantowany pracownikowi tak długo, jak długo trwa jego zatrudnienie. Zalicza się do nich **płace zasadniczą**, czyli taryfową stawkę płac oraz względnie stałe dodatki do płac, co przedstawiono na rysunku 2.

Rys. 2. Ramowy schemat wewnętrznej struktury wynagrodzenia osobowego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 13.

Wyróżnia się również **wynagrodzenia ruchome** (zmienne). Ich poziom zależy od efektów pracy. Do wynagrodzeń ruchomych zalicza się bodźce krótkoterminowe (nadwyżka akordowa, prowizje, premie, nagrody, udziały w zysku) i długoterminowe (mają charakter własnościowy, finansowy, oszczędnościowy, ubezpieczeniowy). Wynagrodzenia długoterminowe oraz **świadczenia dodatkowe** (gratyfikacje, np. subsydia mieszkaniowe, transportowe) składają się na dochody pozapłacowe (beneficja).

Globalizacja nie omija zarówno zatrudnienia jak i wynagrodzeń. Należy poszukiwać nowych sposobów wynagradzania, których nadrzędnym celem jest **wspieranie długofalowego rozwoju i przewagi konkurencyjnej firmy**. Dąży się przy tym przede wszystkim do:

- powiększania ruchomej części wynagrodzeń zależnej od indywidualnych efektów pracy (zamiast podwyżki płac stałych),
- bardziej rygorystycznego przestrzegania zasady szybszego wzrostu produktywności niż wynagrodzeń, a ściślej mówiąc, kosztów pracy,
- redukcji pozapłacowych kosztów pracy (z wyjątkiem kosztów szkoleń),
- zmniejszania procentowej relacji wynagrodzenia minimalnego do średniego.

Coraz częściej postuluje się potrzebę odchodzenia od jednolitej koncepcji wynagradzania wszystkich pracowników, **w kierunku wprowadzania zróżnicowanych strategii wynagrodzeń**, np.: płace

pakietowe, płace za wyniki, kompetencje lub umiejętności, systemy kafeteryjne itd. W trosce o wzrost elastyczności wynagrodzeń i ich skuteczność motywowania należy dbać o to, aby udział wynagrodzeń w łącznych kosztach pracy był jak największy. Ważne jest też, aby w samych wynagrodzeniach ograniczyć do minimum udział wynagrodzeń wypłacanych pracownikom niezależnie od trudności i efektów pracy.

Koszty płac, które firma ponosi na rzecz zatrudnionych pracowników stanowią **zakładowe koszty wynagrodzeń**. Wynikają one i są zdeterminowane istniejącymi uwarunkowaniami produkcyjno – ekonomicznymi przedsiębiorstwa. Natomiast opodatkowanie płac i obciążenia na rzecz ubezpieczeń społecznych stanowią **społeczne koszty wynagrodzeń**⁵. Obciążenia te nie są jednolite i oznaczają co innego dla pracownika, a co innego dla pracodawcy. U osób zatrudnionych wiążą się z koniecznością przekazania (za pośrednictwem płatnika) części wynagrodzenia jako składki na zaliczkę podatkową, ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne, zaś u pracodawcy – z koniecznością doliczenia do wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi części składek na ubezpieczenia społeczne oraz fundusze poza ubezpieczeniowe, co pracodawca obowiązany jest pokryć ze swoich funduszy.⁶

Wyniki prowadzonych badań empirycznych

Uwzględniając powyższe uwarunkowania w 2005 roku podjęto badania ankietowe na temat kształtowania się kosztów pracy w sektorze MSP w Polsce. Podstawowym celem badań było określenie możliwości obniżania kosztów pracy i stosowania elastycznych form zatrudnienia w tym sektorze.

Zaplanowano przeprowadzenie badań na próbie 50 firm. Jako obszar geograficzny badań wyznaczono gminę Kolaszki. Aby ukazać, jak kształtują się koszty pracy w różnych branżach zastosowano celowy dobór próby. Badania przeprowadzono w 49 mikro i małych przedsiębiorstwach działających jako osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, przede wszystkim w branży spożywczej i sektorze handlu.

Respondentami byli właściciele tych podmiotów – w większości mężczyźni (55%) w wieku od 30 do 50 lat (80%) z wykształceniem średnim zawodowym (24%) lub zasadniczym (20%). Najmniejszy udział w ogólnej liczbie właścicieli mają ludzie młodzi do 30 roku życia. Badane podmioty charakteryzują się niewielkim zakresem działania rynkowego – większość z nich działa na rynku lokalnym (47%) lub regionalnym (29%).

Wszystkie przedsiębiorstwa biorące udział w badaniach wypłacały **wynagrodzenie zasadnicze** dla swoich pracowników. Wśród dodatkowych

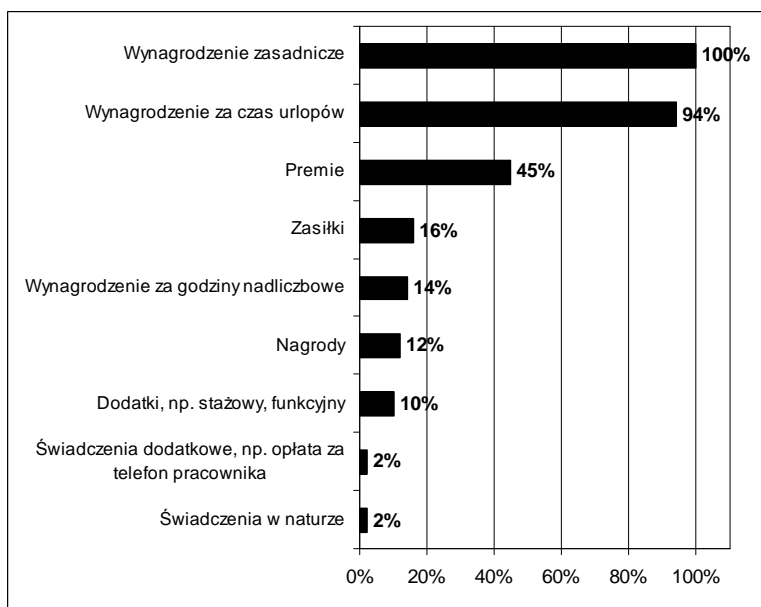
⁵ Sekuła Z., Uwarunkowania i instrumenty polityki płac w firmie, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003, s. 40.

⁶ Kulicki J., Koszty zatrudniania pracowników, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 2000, s. 36.

składników przedsiębiorcy stosowali przede wszystkim obligatoryjne **wynagrodzenie za czas nieprzepracowany i czas urlopów**. W badanych firmach pracownicy otrzymują zatem najczęściej dwa wyżej wymienione składniki wynagrodzenia. Oznacza to, że właściciele firm ograniczają różnorodność bodźców finansowych do niezbędnego minimum, wymaganego przepisami Kodeksu Pracy.

W znacznie mniejszym zakresie wykorzystywane są natomiast **premie za efekty** i wydajność pracowników, a także inne składniki wynagrodzeń, takie jak: zasiłki, nagrody, czy dodatki. Zakres wykorzystania poszczególnych składników wynagrodzeń w badanych przedsiębiorstwach przedstawiono na rysunku 3.

Rys. 3. Zakres wykorzystania składników wynagrodzeń w badanych przedsiębiorstwach



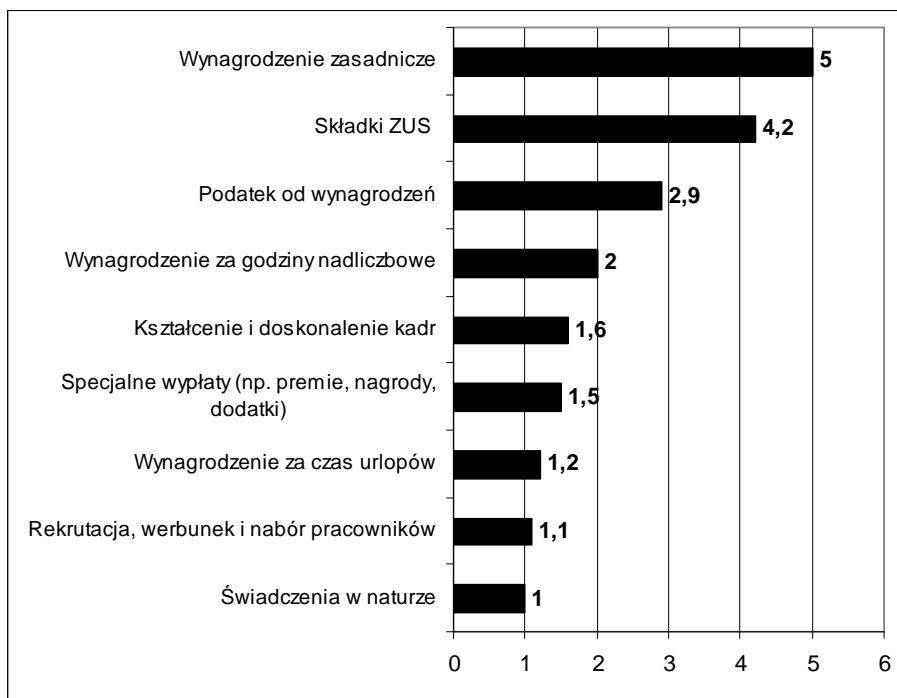
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

W badanej próbie przedsiębiorcy stosują średnio trzy składniki wynagrodzeń. Oprócz płacy zasadniczej zatrudniony może otrzymać dodatkowo płacę za czas nieprzepracowany i czas urlopów, gdyż ma to zagwarantowane w przepisach Kodeksu Pracy oraz premię.

Niepokojący jest fakt, że tylko 12% podmiotów wypłaca wynagrodzenie za godziny nadliczbowe. Niewielka część pracodawców przyznaje się, iż pomija ten składnik, a tym samym łamie przepisy prawne. Można jednak przypuszczać, iż to zjawisko jest stosowane na szerszą skalę. Natomiast świadczenia w naturze i dodatkowe świadczenia wprowadza w życie zaledwie 4% właścicieli firm.

Respondenci zostali poproszeni w ankiecie o ocenę, w jakim stopniu poszczególne składniki wynagrodzeń i inne koszty ponoszone w związku z utrzymywaniem pracowników wpływają na poziom kosztów pracy. Oceny dokonywano w skali od 1 (najmniejsze obciążenie) do 5 (obciążenie największe). Wyniki badań wskazują, iż zdecydowanie największe obciążenie stanowi dla nich **wypłata wynagrodzenia zasadniczego** (średnia siła wskazania wyniosła w tym przypadku 5) oraz **składki na ubezpieczenia ZUS** (średnie wskazanie 4,2). Dość wysokim obciążeniem jest również konieczność **potrącania zaliczki na podatek dochodowy PIT**. Ocenę wpływu poszczególnych składników wynagrodzeń na poziom kosztów pracy w przedsiębiorstwie przedstawiono na rysunku 4.

Rys. 4. Ocena wpływu poszczególnych składników wynagrodzeń na koszty pracy w badanych firmach.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Pozostałe składniki, w ocenie respondentów, nie wpływają znacząco na poziom kosztów pracy w ich przedsiębiorstwach. Dotyczy to przede wszystkim premii, nagród i różnego rodzaju dodatków, co może oznaczać, iż składniki te wypłacane są sporadycznie, a tym samym nie są zbyt dużym bodźcem motywacyjnym dla pracowników.

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych badań można zaobserwować pewne ogólne tendencje związane z wykorzystaniem różnorodnych składników wynagrodzeń i ich wpływu na koszty pracy w sektorze MSP:

- większość badanych przedsiębiorców **stosuje jednolitą koncepcję wynagradzania** wszystkich pracowników. Jest to zwykle płaca zasadnicza i zapewniona w Kodeksie Pracy płaca za czas nieprzepracowany i czas urlopów. Taki sposób wynagradzania nie jest systemem innowacyjnym i elastycznym, umożliwiającym dostosowanie do wymagań zmiennego otoczenia.
- inne składniki wynagrodzeń, w tym przede wszystkim uzależnione od efektów i wydajności pracy **są wykorzystywane sporadycznie** i prawdopodobnie nie są zbyt wysokie. W badanych firmach dominuje raczej wynagrodzenie stałe, z góry określone dla pracownika. Jest to szczególnie niekorzystne z punktu widzenia produktywności i efektywności działania badanych firm.
- w celu zmniejszenia obciążeń publicznoprawnych firmy i pracownika przedsiębiorcy powinni w większym zakresie stosować różnego rodzaju świadczenia, zarówno rzeczowe jak i finansowe, tj.: samochód osobowy, zakup mieszkania, bony pieniężne, itd..

Wyniki przeprowadzonych wskazują, iż przedsiębiorcy w niewielkim stopniu dążą do obniżania kosztów pracy stosując odpowiednie formy płacy i strategię wynagradzania. Niewystarczający jest również poziom zróżnicowania i elastyczności systemów wynagrodzeń w badanych firmach.

Bibliografia:

1. Borkowska S., Strategie wynagrodzeń, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001
2. Daszkowski J., Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992 - 1999 w Polsce, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2002
3. Grudzewski M. W., Hejduk I., Czynniki ryzyka w rozwoju małych i średnich firm w Polsce, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 8/1995, s. 10.
4. Kulicki J., Koszty zatrudniania pracowników, Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 2000
5. Listwan T., Zarządzanie kadrami, C.H.Beck, Warszawa 2004
6. Sekuła Z., Uwarunkowania i instrumenty polityki płac w firmie, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003
7. Ustawa z dnia 2 lipca 2004r. o swobodzie działalności gospodarczej, Dz. U. 2004, Nr 173, poz. 1807