

Koszty pracy przedsiębiorstwa górniczego

Labour costs of a mining company



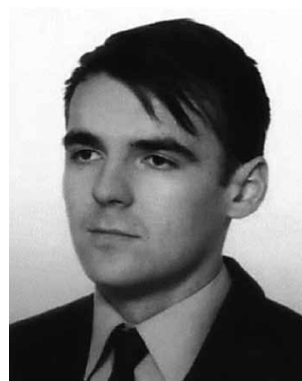
*Dr hab. inż. Beata Trzakuś-Żak**)



*Dr hab. inż. Zdzisław Galaś (prof. AGH)**)



*Dr inż. Sierpień Mariusza**)



*Inż. Borowiec Rafał**)*

Treść: W artykule przedstawiono analizę kosztów pracy na przykładzie przedsiębiorstwa górniczego. Ze względu na poufność wykorzystanych w publikacji danych przedsiębiorstwo oznaczono symbolem X. Analizie poddano składniki kosztów pracy ponoszonych przez badane przedsiębiorstwo w związku z zatrudnieniem pracowników. Rozważania przeprowadzono dla okresu obejmującego lata 2011–2013.

Abstract: This paper presents the analysis of labour costs illustrated with an example of a mining company. The confidentiality of data used in the publication on the company marked as X was taken into account. The analysis concerns the components of the labour costs connected with employment. The study was performed for the period of 2011–2013. The structure of obligatory components of labour costs was assessed concerning, among others, wage and non-wage components.

Słowa kluczowe:

koszty pracy, obligatoryjne narzuty

Key words:

labour costs, obligatory mark-up, components of labour costs

1. Wprowadzenie

Koszty pracy zatrudnianych pracowników stanowią bardzo ważny problem z ekonomicznego punktu widzenia każdego przedsiębiorcy. Obligatoryjne składniki kosztów pracy w dużym stopniu wpływają na politykę kadrową przedsiębiorstw,

m.in. ograniczanie zatrudnienia. Informacja o wysokości i strukturze kosztów pracy jest szczególnie potrzebna w sytuacji otwierania oddziału przedsiębiorstwa lub w przypadku poszukiwania nowej lokalizacji. Wysoki poziom obowiązkowych składek wpływa na ograniczanie zatrudnienia. Problematyka ta podejmowana była m.in. w pracach: [1, 2, 3, 4, 5, 13]. Na kształtowanie się kosztów pracy wpływają czynniki zewnętrzne oraz czynniki wewnętrzne [3].

*) AGH w Krakowie **) Absolwent AGH

Do czynników zewnętrznych zaliczyć można przede wszystkim obowiązujące przepisy prawne, ale również tendencje występujące na rynku pracy itp. Rodzaj i wysokość obowiązkowych obciążeń – kosztów pracy regulowana jest przez obowiązujące akty prawne. Do obciążeń tych zalicza się: składki na ubezpieczenie społeczne – emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe, których wysokość reguluje ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych [6], wysokość składki zdrowotnej reguluje ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych [7], składka na fundusz pracy – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [8], składka na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych – ustawa o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy [9], składka na fundusz emerytur pomostowych – ustawa o emeryturach pomostowych [10], odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych [11]; odpis na państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych – ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych [12].

Do czynników wewnętrznych mających wpływ na koszty pracy przedsiębiorstwa należą: wielkość zatrudnienia, struktura zawodowa i kwalifikacje pracowników, system wynagrodzeń, polityka płacowa, wielkość przedsiębiorstwa, funkcjonowanie i współpraca ze związkami zawodowymi, jakość produkcji, innowacyjność wykorzystywanych technologii, poziom techniczny maszyn i urządzeń. W tabeli 1 przedstawiono wysokość niektórych składek kosztów pracy płaconych przez pracownika i pracodawcę [1].

Wymienione w tablicy 1 składniki kosztów pracy w analizowanym okresie 2011÷2013 finansowane są przez pracownika, jak i pracodawcę. Ponadto, nie wszystkie z nich są obligatoryjne nawet w dominującej formie zatrudniania pracowników, tj. stosunku pracy. Oblicza się je procentowo w stosunku do podstawy wymiaru, którą jest wynagrodzenie brutto (przychód), za wyjątkiem składki zdrowotnej, której

podstawą naliczania jest różnica między wynagrodzeniem brutto (przychodem) a składkami ZUS finansowanymi przez pracownika, z uwzględnieniem faktu, że nie wyłącza się z niej wynagrodzeń za czas choroby płatnego przez pracodawcę, a wyłącza się zasiłki chorobowe. W przypadku składek emerytalnej i rentowej, limit rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych w danym roku kalendarzowym wynosi 30-krotność prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego.

Występują również składniki kosztów pracy, o innych algorytmach obliczania składek, określonych poprzez dodatkowo stworzone akty prawne, w tym corocznie publikowane ustawy okołobudżetowe. Dotyczy to m.in.: odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFSS), którego wysokość jest regulowana przez [11], składki na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) regulowane przez [12].

2. Statystyka kosztów pracy ogółem oraz w sekcji górnictwo i wydobywanie [4]

W zakres badań nad kosztami pracy analizie podlegają składniki kosztów pracy w wymiarze wartościowym, przeciętne zatrudnienie i czas pracy osób zatrudnionych (opłacony i przepracowany). Całkowite koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto oraz pozapłacowych wydatków poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr.

Do podstawowych mierników kosztów pracy należą:

- przeciętny miesięczny koszt pracy na 1 zatrudnionego,
- koszt pracy na 1 godzinę opłaconą,
- koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną.

Przeciętny miesięczny koszt pracy w gospodarce narodowej na 1 zatrudnionego w 2012 roku wynosił 4758,6 PLN. Koszty pracy w przeliczeniu na 1 godzinę opłaconą kształto-

Tablica 1. Składniki kosztów pracy w latach 2011÷2013, [%]

Table 1. Components of labour costs in the period of 2011÷2013, [%]

Składnik kosztów pracy	Okres obowiązywania oraz wysokość stopy procentowej składek	Finansujący	
		pracownik	pracodawca
Ubezpieczenie emerytalne, %	od 01.01.1999 r. 19,52	9,76	9,76
Ubezpieczenie rentowa, %	od 01.01.2008 r. 6,0	1,5	4,5
	od 01.02.2012 r. 8,0	1,5	6,5
Ubezpieczenie chorobowa, %	od 01.01.1999 r. 2,45	2,45	–
Ubezpieczenie wypadkowa, %	od 01.04.2010 r. 0,67–3,33	–	0,67–3,33
	od 01.04.2012 r. 0,67–3,86	–	0,67–3,86
Ubezpieczenie zdrowotna, %	od 01.01.2007 r. 9,0	9,00	–
Fundusz Pracy (FP), %	od 01.01.1999 r. 2,45	–	2,45
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), %	od 01.01.2006 r. 0,1	–	0,1
Fundusz Emerytur Pomostowych (FEP), %	od 01.01.2010 r. 1,5	–	1,5

Źródło: Opracowanie własne

wały się na poziomie 29,24 PLN, natomiast w przeliczeniu na 1 godzinę przepracowaną koszty te są wyższe o 16,24 % i wynosiły 33,99 PLN.

Koszty pracy w Polsce są zróżnicowane w zależności od rodzaju prowadzonej działalności. Porównanie kosztów pracy według rodzaju prowadzonej działalności pokazuje, że w 2012 roku najwyższe koszty pracy zarejestrowano w sekcji górnictwo i wydobywanie (głównie w górnictwie rud metali nieżelaznych), a najniższe w zakwaterowaniu i w usługach gastronomicznych. W branży górniczej od lat rejestruje się najwyższe koszty pracy. W roku 2012 koszty te wynosiły 8801,93 PLN i były wyższe o 84,97 % w stosunku do kosztów przeciętnych. Należy zwrócić uwagę, że przeciętny miesięczny koszt pracy w sekcji górnictwo i wydobywanie systematycznie z roku na rok rośnie. Koszty te w 2008 roku wynosiły 6618,58 PLN, w 2010 roku 7502,98 PLN. Porównując dynamikę kosztów pracy w 2010 roku do 2008 roku widzimy wzrost o 13,36 %, a w 2012 roku do 2010 wzrost o 17,31 %. Również koszty pracy sekcji górnictwo i wydobywanie w przeliczeniu na 1 godzinę opłaconą były wyższe o 72,5 % i kształtowały się na poziomie 50,44 PLN, natomiast w przeliczeniu na 1 godzinę przepracowaną koszty te są wyższe o 81,20 % i wynosiły 61,59 PLN.

Struktura czasu pracy opłaconego przypadającego na jednego zatrudnionego ogółem wynosiła dla czasu przepracowanego 86,0 %, a dla czasu nieprzepracowanego 14,0 %. W sekcji górnictwo i wydobywanie wykorzystano tylko 82,0 % czasu opłaconego. Wnikając głębiej w statystyki widzimy, że wydobywanie węgla kamiennego i węgla brunatnego wykorzystuje czas opłacony na niższym poziomie, bo tylko 80,7 %, natomiast pozostałe górnictwo i wydobywanie wypada lepiej, zbliżając się do danych ogółem, bo już tam wykorzystuje się 85,7 % czasu opłaconego,

Sektor własności odgrywa również istotną rolę w kształtowaniu się kosztów pracy. W 2012 roku w sektorze publicznym ogółem przeciętne miesięczne koszty pracy były wyższe niż w prywatnym o 13,42 %. W sekcji górnictwo i wydobywanie obserwujemy tendencję odwrotną, tj. koszty te były wyższe o 4,36 % w sektorze prywatnym niż w sektorze publicznym. Więcej również kosztowała w sektorze publicznym ogółem 1 godzina opłacona o 25,17 %, a 1 godzina przepracowana o 27,67 %. W sekcji górnictwo i wydobywanie odnotowano podobne zależności jak wyżej, gdzie w sektorze prywatnym przeciętny koszt pracy jednej godziny opłaconej jest wyższy o 10,17 %, a przeciętny koszt pracy jednej godziny przepracowanej jest wyższy o 5,92 % w stosunku do sektora prywatnego.

Wielkość przedsiębiorstwa ma również istotny wpływ na wysokość ponoszonych kosztów pracy. Koszt zatrudnienia 1 pracownika w 2012 roku w jednostkach dużych był o 31,93 % wyższy niż w średnich. W sekcji górnictwo i wydobywanie ogółem koszty te są wyższe o aż 118,51 %. W jednostkach dużych w całej gospodarce 1 godzina opłacona była w 2012 roku o 25,74 % wyższa niż w średnich, a godzina przepracowana o 27,53 %. Podobne zjawisko obserwujemy w sekcji górnictwo i wydobywanie, gdzie dane te prezentują się odpowiednio na bardzo wysokim poziomie, tj. 133,41 % i 115,09 % [4].

3. Koszty pracy przedsiębiorstwa górniczego X

W artykule przeprowadzono analizę kosztów pracy przedsiębiorstwa górniczego X prowadzącego działalność gospodarczą jako spółka akcyjna. W tabelicy 2 przedstawiono procentowy udział pracowników fizycznych i pracowników umysłowych, średnie miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto, średnie całkowite miesięczne wynagrodzenie netto przypadające na jednego pracownika w 2013 roku. Średnie

całkowite miesięczne wynagrodzenie brutto w przedsiębiorstwie X wynosiło 5708,00 PLN/m-c, przy czym w grupie pracowników fizycznych wynosiło 5310,00 PLN/m-c, a w grupie pracowników umysłowych 7489,00 PLN/m-c, czyli było wyższe o 29,1 %.

Tabela 2. Struktura zatrudnienia oraz średnie miesięczne wynagrodzenie w 2013 roku [1]

Table 2. Structure of employment and average monthly salary in 2013 [1]

Wyszczególnienie	Pracownicy fizyczni	Pracownicy umysłowi	Ogółem
Udział w zatrudnieniu, %	81,8	18,2	100,0
Przeciętne wynagrodzenie zasadnicze brutto, PLN/m-c	3 856,00	5 665,00	4 186,00
Przeciętne całkowite wynagrodzenie brutto, PLN/m-c	5 310,00	7 489,00	5 708,00

Źródło: Opracowanie na podstawie

Różnice w wynagrodzeniach pracowników wynikały przede wszystkim z zakresu wykonywanej pracy, kwalifikacji pracowników oraz pełnionego stanowiska. W tabelicy 3 podano obciążenia obligacyjne z tytułu kosztów pracy w ujęciu procentowym, które w analizowanym przedsiębiorstwie w 2013 roku, w ujęciu miesięcznym kształtowały się od 3,668 mln PLN (m-c maj) do 4,373 mln PLN (m-c lipiec) [1].

Tabela 3. Obligatoryjne obciążenia kosztów pracy analizowanego przedsiębiorstwa w 2013 r. [1]

Table 3. Obligatory components of labour costs of the analyzed company in 2013 [1]

Wyszczególnienie	%	
Składka ZUS – pracownik	emerytalna	22,48
	rentowa	3,45
	chorobowa	5,78
Składka ZUS – zakład	emerytalna	22,48
	rentowa	14,97
	wypadkowa	6,60
Składka zdrowotna	18,52	
Fundusz Pracy	5,34	
Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	0,23	
Fundusz Emerytur Pomostowych	0,16	
RAZEM, w tym:	100	
pracownicy	50,23	
przedsiębiorstwo	49,77	

Źródło: Opracowanie na podstawie danych przedsiębiorstwa

Z przeprowadzonych badań wynika, że w analizowanym przedsiębiorstwie w 2013 roku przeciętne miesięczne koszty pracy wyniosły 7625,67 PLN/prac., w tym przeciętne wynagrodzenie brutto wyniosło 5708,00 PLN/prac., a przeciętne wynagrodzenie netto 4526,55 PLN/prac, czyli stanowiło 59,4 % kosztów pracy ponoszonych przez przedsiębiorstwo z tytułu zatrudnienia pracownika.

W strukturze przeciętnego wynagrodzenia brutto pracownika w 2013 roku dominowało wynagrodzenie zasadnicze 70,40 %, poza tym wynagrodzenie za dni wolne od pracy stanowiło 11,76 %, świadczenia pracownicze z okazji Dzień Górnika – 8,12 %, deputat węglowy 7,26 %, oraz inne dodatki 2,46 %.

Koszty pracy oraz ich strukturę w latach 2011–2013 przedstawiono w tabelicy 4. Analizą objęto wynagrodzenia pracowników, w tym wynagrodzenia zasadnicze oraz dodatki, narzuty od wynagrodzeń, odpis na zakładowy fundusz świadczeń so-

Tablica 4. Koszty pracy i ich struktura na przykładzie analizowanego przedsiębiorstwa X w latach 2011–2013

Table 4. Labour costs and their structure illustrated with the example of the analyzed company during the period of 2011–2013

Wyszczególnienie	2011 mln PLN	%	2012 mln PLN	%	2013 mln PLN	%
I. Wynagrodzenia, w tym:	118,41	75,47	123,82	75,32	123,25	74,87
Wynagrodzenia zasadnicze	86,99	55,45	88,97	54,13	90,39	54,91
Dodatki	31,42	20,03	34,85	21,20	32,86	19,96
II. Narzuty od wynagrodzeń	21,73	13,85	25,33	15,41	25,41	15,44
III. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych	5,88	3,75	3,09	1,88	4,13	2,51
IV. Inne świadczenia na rzecz pracowników	1,62	1,03	1,66	1,01	1,42	0,86
V. Koszty z tytułu przepisów BHP	7,03	4,48	8,18	4,98	7,90	4,80
VI. Bezosobowy fundusz płac	0,78	0,50	0,72	0,44	0,830	0,50
VII. Pozostałe koszty	1,44	0,92	1,59	0,97	1,67	1,01
Ogółem	156,86	100,0	164,39	100,0	164,61	100,0

Źródło: Opracowanie na podstawie danych przedsiębiorstwa

cialnych, inne świadczenia na rzecz pracowników (szkolenie pracowników, ryczałty samochodowe, telefony komórkowe i inne), koszty z tytułu przepisów BHP, bezosobowy fundusz płac (z tytułu zatrudnienia pracowników na umowę zlecenie lub umowę o dzieło), pozostałe koszty, np. ubezpieczenie, badania lekarskie, szczepienia dozoru górniczego, składka na PFRON.

Koszty pracy jednej godziny, przypadające na 1 pracownika ukształtowały się w analizowanym przedsiębiorstwie górniczym X w 2013 roku na poziomie 34,25 PLN/h. W stosunku do pracownika fizycznego wyniosły one 29,18 PLN/h, zaś biorąc pod uwagę pracownika umysłowego – 44,88 PLN/h. W porównaniu do przeciętnego poziomu kosztów pracy na rynku polskim (33,99 PLN/h), był on o 0,26 PLN/h (0,76%) wyższy.

4. Podsumowanie

Na koszty pracy przedsiębiorstwa górniczego X miało wpływ wiele składników, z których głównym i mającym dominującą rolę było wynagrodzenie zasadnicze pracowników (ok. 55 %). Pracodawca, poza kosztami wynagrodzenia ponosił również koszty wynikające z obciążeń regulowanych prawnie (składki ZUS, fundusz emerytur pomostowych, fundusz pracy, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych, państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych). Ponadto na kształtowanie się kosztów pracy miały wpływ wydatki związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), a także dodatki okolicznościowe (Dzień Górnika).

W przypadku pracownika fizycznego wynagrodzenie brutto składało się z: 70,4 % płacy zasadniczej, 11,8 % wynagrodzenia za przepracowane wolne soboty, 8,1 % deputatu węglowego, 7,3 % dodatków okolicznościowych („Barbórka”) oraz 2,45 % z innych dodatków.

Kierownictwo kopalni w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi prowadziło politykę zarządzania przedsiębiorstwem zmierzającą do stabilności zatrudnienia pomimo wysokich kosztów pracy. Pomimo trudności ze sprzedażą wyrobów w pewnych okresach, przedsiębiorstwo to utrzymywało płynność finansową i osiągało zadowalające wskaźniki techniczno-ekonomiczne. Koszty pracy w badanym przed-

siębiorstwie górniczym nie odbiegają od statystyk prezentowanych w [4] dotyczących sekcji górnictwo i wydobywanie sektora prywatnego.

Publikację wykonano na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie w 2015 roku w ramach badań statutowych, umowa nr: 11.11.100.693, zadanie 5

Literatura

1. *Borowiec R.*: Koszty pracy przedsiębiorcy górniczego. Projekt dyplomowy inżynierski. WGiG. AGH Kraków 2015.
2. *Galaś Z.*: Analiza kosztów pracy w kopalni „Kłęczany” – producenta skalnych kruszyw drogowych. Przegląd Górniczy Nr 10/2002.
3. *Kolegowicz K., Kulisa B., Nehring A.*: Aspekty ekonomiczno-prawne kosztów pracy w Polsce. Uniwersytet Ekonomiczny Kraków 2004.
4. Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2012 roku. GUS. Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy Warszawa 2013.
5. *Rotkiewicz M.*: Optymalizacja kosztów zatrudnienia. Warszawa Wyd. C. H. Beck 2009.
6. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. z 2015 r. Dz.U. poz. 121 z późn. zm.).
7. Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. z 2015 r. Dz.U. poz. 581).
8. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. z 2015 r. Dz.U. poz. 149).
9. Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. z 2014 r. Dz.U. poz. 149 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. z 2008 r. nr 237, poz. 1656).
11. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. z 2015 r. Dz.U. poz. 111).
12. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. z 2011 r. Dz.U. nr 127, poz. 721 z późn. zm.).
13. *Zalucki J.*: Koszty pracy w górnictwie węglowym i w innych branżach przemysłu [w:] Szkoła Ekonomiki i Zarządzania w Górnictwie 2006: ekonomika, organizacja, zarządzanie i marketing w przemyśle wydobywczym: publikacje naukowe Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Krynica 13–15 września 2006.