

Karol Szymon Orzeszak

W poszukiwaniu harmonii między ekonomią pracy a kosztami pracy

Studium przypadku przedsiębiorstwa Wawel SA

In Search of Harmony Between Labor Economy and Labor Costs. Case Study of Wawel SA

Wprowadzenie

Praca to podstawowe pojęcie ekonomiczne. W teorii ekonomii definiowana jest jako świadome działanie człowieka w celu zaspokojenia jego potrzeb (Milewski, Kwiatkowski, 2016, s. 542). W naukach ekonomicznych praca uważana jest za ważny aspekt wzrostu zamożności (Kwiatkowski, 2018, s. 43). Praca będąca wysiłkiem podejmowanym przez człowieka dla realizacji określonych potrzeb towarzyszy ludzkości od samego początku jej istnienia. Stąd też na przestrzeni wieków nastąpił rozwój rachunku i ekonomiki pracy.

Wzrost znaczenia wartości etycznych, a także stopniowe przechodzenie od rynku pracodawcy do rynku pracownika sprawia, w połączeniu ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego, że rosną płace. W latach 2017–2020 wzrost przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce narodowej był wyższy od stopy inflacji (Główny Urząd Statystyczny [GUS], 2022a; GUS, 2022b), co przekłada się na wzrost możliwości nabywczych społeczeństwa. Według danych GUS dla przedsiębiorstw niefinansowych udział wynagrodzeń w strukturze rodzajowej kosztów ogółem wzrósł w porównaniu z rokiem poprzednim: o 0,4 p.p. w 2019 r. oraz o 0,7 p.p. w 2020 r. Tym samym koszty wynagrodzeń w 2020 r. odpowiadały za 16,4%, zaś ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia za 3,8% kosztów ogółem (GUS, 2020, s. 5; GUS, 2021, s. 3). Celem artykułu jest określenie poziomu kosztów pracowniczych w strukturze kosztów przedsiębiorstwa Wawel SA w latach 2017–2020, ocena płac w kontekście ich efektywności, wydajności, produktywności i rentowności. Hipotezą badawczą artykułu jest założenie, że w ostatnich

latach rośnie udział kosztów związanych z zatrudnieniem w strukturze kosztów ogółem oraz w zysku przedsiębiorstwa. W związku z tak postawionym celem i hipotezą pytania badawcze koncentrują się wokół określenia w badanej spółce dynamiki zachodzących zmian w zakresie produktywności, wydajności, efektywności i rentowności pracy. Dla zrealizowania przejętego celu oraz weryfikacji przyjętej hipotezy wykorzystano następujące metody badawcze: krytyczną analizę piśmiennictwa, studium przypadku, narzędzia analizy finansowej, analizę opisową, metody graficzne i tabelaryczne.

1. Praca jako pojęcie ekonomiczne – przegląd literatury

Problematyka wyceny pracy oraz pomiaru jej efektów była i jest przedmiotem rozważań przedstawicieli różnych szkół ekonomii. W ostatnim czasie pojawił się w nauce nurt ekonomii pracy. Ideę tę, zwaną także laboryzmem, scharakteryzował M. Dobija, wedle którego:

W ekonomii pracy dokonuje się zatem pomiaru nakładów pracy i kategoria wartości jest naturalnie związana z pracą. Dlatego jednostkę pieniężną i rachunkową stanowi jednostka pracy, a pieniądze to należności za wykonaną pracę. Istotą gospodarki towarowo-pieniężnej jest przeto ustawiczna i powszechna wymiana wartości powstałych z nakładów pracy, za pośrednictwem należności za pracę, czyli pieniędzy (Dobija, 2016, s. 26).

Pracując, człowiek dokonuje swoistego transferu swojego kapitału ludzkiego do pracodawcy. W zamian za co otrzymuje wynagrodzenie, będące równowartością wykonanej pracy. Tak więc praca generuje, z jednej strony, koszty pracy, z drugiej zaś – należności. W konsekwencji zarobione pracą pieniądze przekładają się na popyt zgłaszany przez pracownika. To zjawisko wpisuje się w prawo Saya głoszące, iż podaż – w tym przypadku produkcja – kreuje popyt. Można zatem przyjąć za M. Dobiją, że w ten sposób dochodzi do samofinansowania się pracy (Dobija, 2017, s. 117). Praca i kapitał są ze sobą związane. Kapitał zaś można zdefiniować jako potencjał do dokonania określonej pracy, osiągnięcia założonego celu. Kapitałem jest więc pewna moc sprawcza, którą może być maszyna lub pieniądze (Dobija, 2018, s. 66).

W ekonomii najczęściej praca ludzka traktowana jest jako towar – podobnie jak w przypadku pozostałych dóbr zatrudniony oddaje swoje zdolności i umiejętności do wykorzystania organizatorowi pracy (nabywcy) w zamian za określoną

sumę pieniędzy. Transakcja ta ma miejsce na specyficznym, mało elastycznym rynku – rynku pracy. Specyfika rynku pracy jest szczególnie ze względu na obecność różnych organizacji, zarówno po stronie popytu, jak i podaży, oraz z powodu ingerencji państwa, które aktami prawnymi reguluje transakcje zawierane w ramach rynku pracy (Nyk, 2016, s. 11). Praca, obok ziemi i kapitału, jest podstawowym czynnikiem produkcji. Jednak, co warto zauważyć, praca nie jest jednorodnym czynnikiem produkcji – w konsekwencji produktywność pracy poszczególnych pracowników może się różnić. Zależności te wyjaśnia koncepcja kapitału ludzkiego, w myśl której wiedza oraz umiejętności praktyczne wpływają na efektywność wykonywanej pracy. Teoria wskazuje ponadto na jedną z przyczyn zróżnicowania płac (Kryńska, 2001, s. 118–120). Praca może być rozpatrywana także w perspektywie kapitału społecznego, jednakże takie podejście jest kontrowersyjne. W myśl koncepcji kapitału społecznego nie tylko wiedza i doświadczenie mają wpływ na efektywność pracowników, ale także posiadane przez nich kompetencje społeczne, m.in. umiejętność współpracy (Nowak, 2011, s. 177–186).

W naukach ekonomicznych płaca jest rozpatrywana w dwóch aspektach. W pierwszym znaczeniu płaca utożsamiana jest z ceną pracy, czyli z określeniem pieniężnej wartości wykonanej pracy, w drugim – jako dochód uzyskany z wykonanej pracy (Nyk, 2016, s. 11). Warto zauważyć, że płaca stanowi podstawowe źródło dochodu przeważającej części gospodarstw domowych. Płaca jako dochód umożliwia zaspokajanie potrzeb ludzkich, a jej wysokość może być wskaźnikiem zamożności (Zgliczyński, 2013, s. 97). Płaca jest definiowana różnorodnie, często w zależności od kontekstu, w którym pojęcie to jest używane. Jest ona bowiem kategorią, która dotyczy wielu dziedzin życia, takich jak: ekonomia i finanse, prawo, socjologia, psychologia czy etyka. Wśród części uczonych nadal pojawia się niezgoda co do kwestii: czy płaca to cena pracy, czy też raczej osiągnany z niej dochód. Mimo to w literaturze przedmiotu dominuje pogląd opowiadający się za definiowaniem płacy jako ceny pracy. Ponadto zwraca się uwagę na fakt, iż płaca jest zapłatą za pracę pracownika na rzecz pracodawcy, tj. pracę podporządkowaną stosunkiem zależności służbowej, w ramach którego zatrudniony oddaje się do dyspozycji przełożonego w określonym przedziale czasowym (Nieżurawska, 2010, s. 19–21). Rozważanie pojęcia płacy z perspektywy przedsiębiorstwa pozwala stwierdzić, że wynagrodzenie jest kosztem przedsiębiorstwa ponoszonym w celu osiągnięcia przychodów, a w konsekwencji zysku finansowego (Nyk, 2016, s. 24). Zysk to podstawowy cel działalności gospodarczej przedsiębiorstw, zarówno w aspekcie mikroekonomicznym, jak i prawnym (Begg, Fischer, Dornbush, 2007, s. 175–176; Ustawa, 2018, art. 3). Pracodawcy, szacując wysokość płacy, biorą pod

uwagę efektywność pracy, czyli osiągnięte efekty pracy. Jej cena powinna wynikać z produktywności zatrudnionego oraz nakładu i jakości wykonanej pracy (Nyk, 2016, s. 24–25).

Zauważyć należy, że w języku jurystycznym pojęcie wynagrodzenia za pracę jest tożsame z ekonomiczną definicją płacy. W doktrynie prawa wynagrodzenie definiowane jest przez L. Florka jako „[...] świadczenie podmiotu zatrudniającego, dokonywane co pewien czas (okresowo) na rzecz pracownika zasadniczo tytułem ekwiwalentu (odpłaty) za świadczoną pracę [...]” (Florek, 2014, s. 193). Ponadto na zasadzie wyjątku w prawie pracy za wynagrodzenie uznaje się także świadczenie wypłacane na podstawie przepisów za czas niewykonywania pracy, np. wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Wskazać należy, że świadczenia związane ze stosunkiem pracy, ale wypłacane na podstawie prawa ubezpieczeń społecznych, np. zasiłek chorobowy, nie mogą być uznane za wynagrodzenie za pracę (Florek, 2014, s. 193).

Ogólny poziom wynagrodzeń jest ważnym wskaźnikiem ekonomicznym, a zróżnicowanie wynagrodzeń od lat znajduje się w obszarze zainteresowania ekonomii. Obserwuje się zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu m.in. na płeć, sektor zatrudnienia czy region. Warto zauważyć, że:

Obecnie w czasach postępującej globalizacji zróżnicowanie płac oraz warunków pracy wpływa na drenaż mózgów, czyli odpływ najbardziej utalentowanych i najaktywniejszych jednostek do gospodarek wysoko rozwiniętych, które gwarantują oprócz dogodniejszych warunków płacowych także możliwość zdobywania nowych kompetencji oraz lepsze możliwości awansu zawodowego (Orzeszak, 2020a, s. 81).

Z kolei w aspekcie regionalnym „[...] znaczące nierówności w wynagrodzeniach niosą ze sobą szereg negatywnych następstw społeczno-gospodarczych i prowadzą do dychotomii lokalnych gospodarek” (Orzeszak, 2020a, s. 81).

Wynagrodzenia – jako, że pozostają podstawowym źródłem dochodu rodzin – stanowią kluczowy czynnik oddziałujący na pracowników. W literaturze przedmiotu wskazuje się na cztery podstawowe funkcje płacy: dochodową, kosztową, motywacyjną oraz społeczną. W ostatnich latach funkcja motywacyjna jest realizowana nie tylko przez wynagrodzenia, bowiem wraz z rozwojem nauk o zarządzaniu zaczęto wracać uwagę na niematerialne narzędzia motywowania kadr. Należy podnieść, że, co do zasady, w przedsiębiorstwach stabilizacja zatrudnienia polega na dążeniu do równowagi między podażą a popytem. Jednak w gałęziach, w których występuje tzw. rynek pracownika, można zaobserwować

próbę zatrzymania pracowników „na zapas”, co wynika ze specyficznych warunków demograficznych i ekonomicznych (Bukowska, Łukasiewicz, 2017, s. 79–83).

2. Charakterystyka zastosowanych metod i narzędzi badawczych

Zastosowane metody analizy finansowej to przede wszystkim analiza wstępna (porównawcza) wybranych danych ze sprawozdania z całkowitych dochodów, a także analiza wskaźnikowa w zakresie wskaźników dotyczących wynagrodzeń i kosztów pracowniczych. Analizą objęto dane z lat 2017–2020, ma więc ona ze względu na horyzont czasowy charakter retrospektywny. Analiza retrospektywna dotyczy zjawisk przeszłych, a więc jest to analiza uzyskiwanych przez przedsiębiorstwo rezultatów w przeszłości. Celem tego rodzaju oceny jest sformułowanie na podstawie danych historycznych wniosków, które mogą być przydatne w przyszłości w podejmowaniu decyzji i optymalizacji procesów w przedsiębiorstwie (Dynus, Kołosowska, Prewysz-Kwinto, 2005, s. 14). Analiza wstępna polega na analizie poziomej i pionowej poszczególnych elementów sprawozdania finansowego. Analiza pozioma skupia się na badaniu poszczególnych wartości oraz na ocenie kierunków zmian. Podstawowymi narzędziami badawczymi analizy poziomej jest ocena odchylenia oraz dynamiki. Odchylenie jest to zmiana wartości danego parametru w danej jednostce czasu wyrażona w wartości bezwzględnej, zaś dynamika – to zmiana względna badanego parametru, która przedstawia jego procentową zmianę w badanym okresie, np. w ciągu roku. Analiza pionowa umożliwia określenie struktury, a więc udziału konkretnych „częstkowych” pozycji sprawozdania finansowego w łącznej lub zagregowanej wartości, np. udział przychodów ze sprzedaży w przychodach ogółem (Kotowska, Uziębło, Wyszowska-Kaniewska, 2018, s. 7–8).

Analiza finansowa przeprowadzona została z wykorzystaniem odpowiednich wskaźników, zaś do ich wyliczenia skorzystano z danych finansowych i niefinansowych badanego przedsiębiorstwa. Uzyskane wyniki wskaźników porównywano ze sobą w czasie, co dało możliwość obserwacji zachodzących tendencji. W przeprowadzonych badaniach zastosowano następujące wybrane wskaźniki dotyczące wynagrodzeń i zatrudnienia: wskaźnik efektywności pracy, wskaźnik wydajności pracy, wskaźnik produktywności pracy, wskaźnik rentowności pracy¹.

¹ Źródła wzorów wskaźników: opracowanie własne na podstawie: Szafran, 2015, s. 230–234.

3. Analiza kosztów pracowniczych na przykładzie przedsiębiorstwa Wawel SA w latach 2017–2020

W tabeli 1 przedstawiono wybrane pozycje kosztowe ze sprawozdania finansowego Wawel SA, które umożliwiają dokonanie wstępnej analizy sprawozdania finansowego oraz ocenę pojawiających się tendencji. Na wykresie przedstawiono graficznie wartość wskaźnika struktury kosztów pracowniczych, wynagrodzeń, ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń w relacji do kosztów ogółem.

Tabela 1. Wybrane pozycje kosztowe przedsiębiorstwa Wawel SA za lata 2017–2020

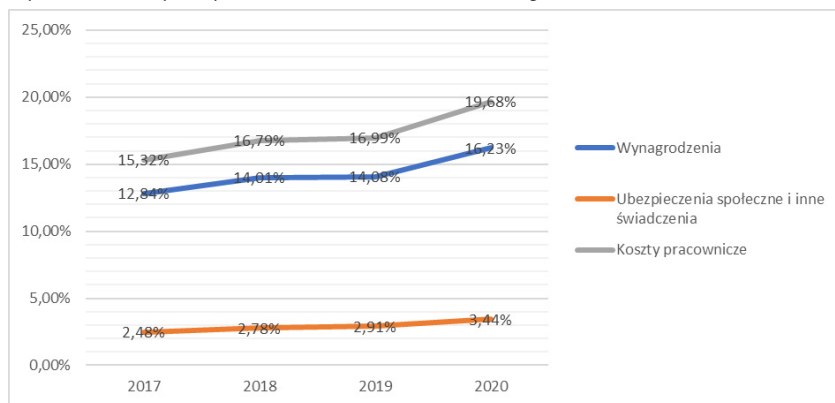
Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020	Wskaźnik struktury			
					2017	2018	2019	2020
Koszty ogółem (w tys. zł)	468 829	464 794	49 4137	416 520	100%	100%	100%	100%
Wynagrodzenia (w tys. zł)	60 181	65 111	69 596	67 619	12,84%	14,01%	14,08%	16,23%
Ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia (w tys. zł)	11 627	12 935	14 355	14 347	2,48%	2,78%	2,91%	3,44%
Koszty pracownicze (w tys. zł)	71 808	78 046	83 950	81 966	15,32%	16,79%	16,99%	19,68%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*

W badanym okresie w latach 2017–2019 obserwowano wzrost wartości nominalnej kosztów pracowniczych. Z kolei po pojawieniu się pandemii COVID-19 w 2020 r. koszty pracownicze były nieco niższe, niż w roku poprzednim. W 2019 r. koszty pracownicze były wyższe o ponad 12 mln zł, tj. o ponad 17% w porównaniu z 2017 r. Koszty pracownicze są sumą kosztów wynagrodzeń oraz kosztów związanych z ubezpieczeniami społecznymi i innymi świadczeniami. W konsekwencji kluczowe jest omówienie obu tych wskaźników. W 2020 r. przedsiębiorstwo Wawel SA poniosło koszty wynagrodzeń o 7,4 mln zł wyższe niż w 2017 r., tj. o 12,4%. Z kolei koszty ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń w 2020 r. były nominalnie wyższe o 2 mln 720 tys. zł niż w 2017 r., co oznacza, że w przypadku tej pozycji kosztów wskaźnik dynamiki wskazuje na wzrost tej grupy kosztów o blisko 23,4%. W latach 2017–2020 przedsiębiorstwo Wawel SA ponosiło coraz wyższe koszty związane z zatrudnieniem i wynagrodzeniem pracowników, jednak, analizując

dynamikę wzrostu poszczególnych pozycji kosztów, należy wskazać, że koszty ubezpieczeń społecznych i innych świadczeń rosły szybciej niż wynagrodzenia.

Wykres. Udział wybranych kosztów w strukturze kosztów ogółem w latach 2017–2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*

Wskaźnik struktury kosztów pracowniczych w kosztach ogółem wzrósł w badanym okresie o 4,36 p.p. Podobna wzrostowa tendencja widoczna była w zakresie kosztów związanych z wynagrodzeniami oraz ubezpieczeniami społecznymi. Wzrost powyższego wskaźnika struktury oznacza, że wzrósł udział kosztów pracowniczych w ogóle kosztów. W konsekwencji rośnie waga i znaczenie kosztów związanych z wynagrodzeniami i zatrudnieniem w badanej spółce.

Dla określenia kosztów „robocizny” w kosztach wyrobów sprzedanych kluczowa jest analiza kosztów pracowniczych obciążających koszt własny sprzedaży w stosunku do kosztu własnego sprzedaży (zob. tabela 2).

Tabela 2. Wybrane pozycje kosztowe przedsiębiorstwa Wawel SA za lata 2017–2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020	Wskaźnik struktury			
					2017	2018	2019	2020
Koszt własny sprzedaży (w tys. zł)	366 043	347 731	356 218	307 542	100%	100%	100%	100%
Koszty pracownicze obciążające koszt własny sprzedaży (w tys. zł)	35 575	39 556	41 614	40 201	9,72%	11,38%	11,68%	13,07%

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*

Wyodrębnienie kosztów pracowniczych obciążających koszt własny sprzedaży jest kluczowe, umożliwia bowiem ocenę tych kosztów w odniesieniu do pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji wyrobów w spółce. W badanym okresie dynamika wzrostu kosztów pracowników „produkcyjnych” wzrosła o blisko 13%, z poziomu 35,6 mln zł do 40,2 mln zł. Z kolei warto wskazać na znaczący wzrost, tj. o 3,35 p.p., udziału kosztów pracowniczych w koszcie własnym sprzedaży – jest to wzrost dynamiki o 34,5%. Wskaźnik struktury na poziomie 13,07% w 2020 r. oznacza, że na każde 100 zł kosztów własnych sprzedaży, czyli kosztów związanych z wytworzeniem sprzedanych wyrobów, 13,07 zł przypadało na koszty pracownicze. Zaś tendencja tego wskaźnika jest wzrostowa, co świadczy o wzroście kosztów związanych z zatrudnieniem w strukturze kosztu własnego sprzedaży. W tabeli 3 przedstawiono wybrane pozycje rachunku zysków i strat przedsiębiorstwa Wawel SA oraz obliczony wskaźnik efektywności pracy.

Tabela 3. Przychody, koszty pracownicze i wskaźnik efektywności dla przedsiębiorstwa Wawel SA w latach 2017–2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020	Wskaźnik struktury			
					2017	2018	2019	2020
Przychody ogółem (w tys. zł)	556 324	559 164	564 440	488 621	100%	100%	100%	100%
Koszty pracownicze (w tys. zł)	71 808	78 046	83 950	81 966	12,91%	13,96%	14,87%	16,77%
Wskaźnik efektywności pracy (przychody/koszty pracownicze)	7,75	7,16	6,72	5,96	–	–	–	–

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*

W latach 2017–2020 wzrósł stosunek kosztów pracowniczych do przychodów ogółem. W 2019 r. koszty pracownicze stanowiły 14,87% wartości przychodów ogółem, podczas gdy w 2017 r. było to 12,91%, co oznacza wzrost o 15%. Pandemia nasiliła te tendencje, w 2020 r. koszty pracy stanowiły 16,77% poziomu przychodów. Wskaźnik efektywności pracy w badanym okresie ma tendencję spadkową. Informuje on, ile przychodu przypada na każdą złotówkę kosztów pracowniczych. W 2020 r. na każdą złotówkę kosztów pracowniczych przypadało 5,96 zł przychodów, podczas gdy w 2017 r. było to 7,75 zł, a więc 1,79 zł więcej. Z punktu widzenia przedsiębiorstwa spadek tego wskaźnika ma charakter negatywny, bowiem świadczy o rosnących kosztach zatrudnienia i wynagradzania pracowników.

Spółka Wawel SA jest przedsiębiorstwem produkcyjnym (produkcja słodyczy, wyrobów czekoladowych), z tego względu kluczowe jest określenie wskaźnika wydajności pracy, którego wartość wraz informacjami na temat produkcji i zatrudnienia przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Wskaźnik wydajności pracy w przedsiębiorstwie Wawel SA w latach 2017–2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020
Efekt pracy (produkcja sprzedana; w t)	40 545	39 398	39 320	25 675
Liczba pracowników w etatach (nie uwzględnia osób na urloпах bezpłatnych i macierzyńskich)	959	1 054	1 110	1 087
Liczba osób „zatrudnionych” na podstawie umowy zlecenia	256	182	79	90
Wskaźnik wydajności pracy (efekt pracy/liczba pracowników ^a ; w t/os.)	33,4	31,9	33,1	21,8
^a – łączna liczba pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia				

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2017 r.*; *Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2018 r.*; *Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2019 r.*; *Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2020 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2020 r.*

W badanym okresie w przedsiębiorstwie Wawel SA widoczna jest tendencja wzrostu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz jednocześnie spadek zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia. Przyczyny tego stanu rzeczy należy upatrywać w działaniach ustawodawcy, który, wprowadzając nowe regulacje prawne, zmniejsza atrakcyjność i opłacalność umów cywilnoprawnych. Warto także zwrócić uwagę na ogólny poziom zatrudnienia (łącznie na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia): w 2017 r. spółka zatrudniała łącznie 1215 osób, w 2018 r. – 1236 osób, w 2019 r. – 1189 osób, w 2020 r. – 1177 osób. Powyższe dane obrazują, że średni poziom „zatrudniania” na podstawie umów o pracę oraz umów zlecenia, mimo fluktuacji, jest nieznacznie malejący. Warto wskazać, że redukcja w 2019 r. w porównaniu do roku poprzedniego o 103 średniej liczby osób związanych ze spółką umową zlecenia (cywilnoprawną) wygenerowała zaledwie 56 etatów, co może sugerować, że spora część pracowników cywilnoprawnych nie przechodzi na etaty. Wskaźnik wydajności pracy w przedsiębiorstwie

Wawel SA kształtował się w 2017 r. na poziomie 33,4 t/os., w 2018 r. wyniósł 31,9 t/os., zaś w 2019 r. osiągnął wartość 33,1 t/os. Wartość tego wskaźnika oznacza, ile ton produkcji sprzedanej przypada na jednego pracownika, przy czym na potrzeby niniejszej analizy za pracownika uznano zarówno zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak też umowy zlecenia. W latach 2017–2019 wskaźnik ten utrzymywał się na podobnym poziomie. Pandemia choroby COVID-19 i wprowadzone w związku z nią obostrzenia spowodowały spadek produkcji oraz spadek sprzedaży – w 2020 r. wskaźnik wydajności pracy spadł znacząco i osiągnął wartość 21,8 t/os. Z interpretacji wskaźnika wynika, iż na jednego pracownika w 2020 r. przypadało 21,8 t produkcji sprzedanej.

W tabeli 5 zestawiono dane dotyczące produkcji z kosztami pracowniczymi, co umożliwiło określenie wskaźnika produktywności.

Tabela 5. Wskaźnik produktywności pracy przedsiębiorstwa Wawel SA w latach 2017–2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020
Efekt pracy (produkcja sprzedana w t)	40 545	39 398	39 320	25 675
Koszty pracownicze (w tys. zł)	71 808	78 046	83 950	81 966
Wskaźnik produktywności pracy (efekt pracy/koszty pracownicze; w t/tys. zł)	0,56	0,50	0,47	0,31

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2020 r.*

W latach 2017–2020 widoczny był spadek produkcji sprzedanej w przedsiębiorstwie Wawel SA przy jednoczesnym wzroście kosztów pracowniczych. Taki stan rzeczy ma swoje odzwierciedlenie we wskaźniku produktywności pracy, którego wartość jest malejąca – nastąpił spadek wartości wskaźnika z poziomu 0,56 t/tys. zł w 2017 r. do 0,31 t/tys. zł w 2020 r. Tendencja ta jest niekorzystna, oznacza bowiem, że przedsiębiorstwo do wyprodukowania takiej samej ilości produktów musi ponosić coraz wyższe koszty związane z wynagrodzeniami. Każda złotówka wydatkowana w 2020 r. na koszty pracownicze dała efekt w postaci około 0,31 kg wyrobów. Przykład przedsiębiorstwa Wawel SA wskazuje, że w badanym okresie wzrost wynagrodzeń (i pozostałych obciążeń pracodawcy

z nimi związanych) nie idzie w parze ze wzrostem produktywności. Powyższe nasuwa wątpliwość względem motywacyjnej funkcji wynagradzania.

Tabela 6. Wskaźnik rentowności pracy przedsiębiorstwa Wawel SA w latach 2017–2020

Wyszczególnienie	2017	2018	2019	2020
Zysk ^a (całkowite dochody; w tys. zł)	110 391	77 028	57 857	56 834
Koszty pracownicze (w tys. zł)	71 808	78 046	83 950	81 966
Wskaźnik rentowności pracy (zysk ^a /koszty pracownicze)	1,54	0,99	0,69	0,69
^a – za zysk przyjęto całkowite dochody spółki (według sprawozdania finansowego sporządzonego w oparciu o Międzynarodowe Standardy Sprawozdawczości Finansowej)				

Źródło: opracowanie własne na podstawie dokumentów: *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r.*; *Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r.*

W latach 2017–2020 w przedsiębiorstwie Wawel SA obserwowano wyraźny spadek wskaźnika rentowności pracy. W badanym okresie dynamika wskaźnika rentowności pracy była ujemna – odnotowano spadek wskaźnika z poziomu 1,54 w 2017 r. do 0,69 w 2020 r., czyli o 55%. Interpretując powyższe dane, należy wskazać, że na każdą złotówkę poniesioną przez przedsiębiorcę na koszty pracownicze przypadało: 1,54 zł zysku w 2017 r., 0,99 zł zysku w 2018 r. oraz po 0,69 zł zysku w 2019 oraz 2020 r.

Zakończenie

Wynagrodzenia pełnią w gospodarce rolę kluczową – są podstawowym źródłem dochodu większości gospodarstw domowych. Dla przedsiębiorstw stanowią one ważne, a często główne źródło kosztów. Przeprowadzone analizy wskazują, że w badanym okresie w przedsiębiorstwie Wawel SA wzrósł udział kosztów pracowniczych w strukturze kosztów. Jednocześnie doszło do spadku efektywności, wydajności, produktywności i rentowności pracy. Tendencja ta widoczna była na przestrzeni kilku ostatnich lat, jednak szok pandemiczny nasilił ten trend. Opisywana sytuacja jest dla przedsiębiorstwa niekorzystna, w szczególności w aspekcie spadku produktywności i wydajności, świadczy bowiem o spadku produkcji, prawdopodobnie przez mniejszy popyt związany lockdownem i z sytuacją epidemiologiczną. Wzrost udziału kosztów pracowniczych w kosztach ogółem

świadczy o tym, że wynagrodzenia mają coraz większe znaczenie w rachunku kosztów. Patrząc jednak szerzej, nie można negatywnie oceniać wzrostu udziału płac w przychodach, bowiem w skali makroekonomicznej bazowanie na niskich kosztach pracowniczych jest typowe dla krajów rozwijających się (Orzeszak, 2020b, s. 54), do których Polska już nie należy.

Bibliografia

Akty prawne

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, tekst jedn.: Dz. U. z 2021 r. poz. 162.

Pozostałe źródła

Główny Urząd Statystyczny. (2020). *Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych w 2019 roku*. Pobrano z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/wyniki-finansowe-przedsiębiorstw-niefinansowych-w-2019-roku,12,38.html> (17.05.2022).

Główny Urząd Statystyczny. (2021). *Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych w 2020 roku*. Pobrano z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/wyniki-finansowe-przedsiębiorstw-niefinansowych-w-2020-roku,12,42.html> (17.05.2022).

Główny Urząd Statystyczny. (2022a). *Roczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych od 1950 roku*. Pobrano z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja-/roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/> (19.05.2022).

Główny Urząd Statystyczny. (2022b). *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950–2021*. Pobrano z <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-gospodarce-narodowej-w-latach-1950-2021,2,1.html> (19.05.2022).

Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2017 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2017> (6.07.2022).

Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2018 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2018> (6.07.2022).

Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2019 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2019> (6.07.2022).

Oświadczenie na temat informacji niefinansowych Wawel SA za 2020 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2020> (6.07.2022).

Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2017 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2017> (6.07.2022).

Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2018 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2018> (6.07.2022).

Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2019 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2019> (6.07.2022).

Sprawozdanie finansowe Wawel SA za 2020 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2020> (6.07.2022).

Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2017 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2017> (6.07.2022).

Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2018 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2018> (6.07.2022).

Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2019 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2019> (6.07.2022).

Sprawozdanie Zarządu z działalności Wawel SA za 2020 r. Pobrano z <https://relacjeinwestorskie.wawel.com.pl/raporty/raporty-okresowe?year=2020> (6.07.2022).

Literatura

Begg, D., Fischer, S., Dornbush, R. (2007). *Mikroekonomia*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Bukowska, U., Łukasiewicz, G. (2017). Wynagrodzenia jako czynnik stabilizujący zatrudnienie w organizacji. *Organizacja i Kierowanie*, 3(177), 79–94.

Dobija, M. (2016). Ekonomia pracy, godziwych wynagrodzeń i racjonalnych nierówności – laboryzm. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 47(3), 25–52. doi: 10.15584/nsawg.2016.3.2.

Dobija, M. (2017). Integralność teorii rachunkowości i ekonomii pracy fundamentem projektów geopolitycznych. *Studia Ekonomiczne. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*, 341, 110–126.

Dobija, M. (2018). Ekonomiczne konsekwencje konfrontacji kapitału i pracy. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 54(2), 53–75.

- Dynus, M., Kołosowska, B., Prewysz-Kwinto, P. (2005). *Analiza finansowa przedsiębiorstwa*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”.
- Florek, L. (2014). *Prawo pracy* (wyd. 16). Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.
- Kotowska, B., Uziębło, A., Wyszowska-Kaniewska, O. (2018). *Analiza finansowa w przedsiębiorstwie* (wyd. 4). Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- Kryńska, E. (2001). *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Kwiatkowski, E. (2018). Problem bezrobocia w nauce społecznej Kościoła i ekonomii. *Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*, 21(1), 31–46. doi: 10.18778/1899-2226.21.1.03.
- Milewski, R., Kwiatkowski, E. (red.). (2016). *Podstawy ekonomii* (wyd. 3). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Nieżurawska, J. (2010). *Elastyczne systemy wynagrodzeń w przedsiębiorstwach w Polsce*. Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa „Dom Organizatora”.
- Nowak, K. (2011). *Status pojęcia pracy w teorii krytycznej i teorii ekonomii*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Filozofii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
- Nyk, M. (2016). *Polityka wynagrodzeń w Polsce. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Orzeszak, K. S. (2020a). Problematyka regionalnego zróżnicowania wynagrodzeń i aktywności inwestycyjnej przedsiębiorstw. W: H. Gawroński, K. Olszewska, K. Sidorkiewicz, K. Starańczak (red.), *Ekonomiczne i społeczne aspekty rozwoju samorządu terytorialnego w Polsce* (s. 65–85). Elbląg: Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu.
- Orzeszak, K. S. (2020b). Wynagrodzenie minimalne. Wpływ na gospodarkę i rentowność przedsiębiorstw. W: A. Kubanek, A. Uziębło (red.), *Przedsiębiorstwo i jego otoczenie. Wyzwania współczesnej ekonomii, finansów i prawa* (s. 45–56). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Szafran, A. (2015). *Kadry i płace*. Warszawa: Wydawnictwo Ekonomik.
- Zgliczyński, W. S. (2013). Wynagrodzenia w Polsce w latach 2004–2012. *Studia BAS*, 4(36), 97–123.

Streszczenie

Praca jest ważnym czynnikiem w procesie produkcji, a zarazem przedmiotem zainteresowania ekonomii pracy. Problematyka kosztów pracowniczych jest obecnie, w czasach pandemii nowego koronawirusa, bardzo istotna oraz aktualna w kontekście wyzwań, przed którymi stanęły współczesne przedsiębiorstwa. Wynagrodzenia pełnią wiele kluczowych funkcji: z jednej strony są podstawowym źródłem dochodów gospo-

darstw domowych, z drugiej zaś – zajmują podstawowe miejsce w strukturze kosztów działalności. Przedsiębiorstwa funkcjonują w turbulentnym otoczeniu ekonomicznym i prawnym, stąd kompleksowa analiza kosztów pracowniczych, w tym określenie przyczyn zachodzących zmian, jest kluczowa w zarządzaniu podmiotami gospodarczymi, jak i w ich ocenie przez inwestorów.

SŁOWA KLUCZOWE: efektywność pracy, laboryzm, rentowność pracy, kapitał

Summary

Work is an important factor in the production process and, at the same time, a subject of interest in labor economics. Nowadays, in the times of the new coronavirus pandemic, the issue of employee costs is very important and up-to-date in the context of the denominations faced by modern enterprises. Salaries have many key functions. On the one hand, they are the primary source of household income, and on the other, they occupy a fundamental place in the structure of operating costs. Enterprises are operating in turbulent economic and legal environment. Hence, a comprehensive analysis of employee costs, including the determination of the reasons for the changes taking place is crucial in the management of business entities and in their assessment by investors.

KEYWORDS: work efficiency, laborism, work profitability, capital

Nota o autorze

Karol Szymon Orzeszak – mgr, Uniwersytet Gdański; główne obszary działalności naukowej: makroekonomia, przedsiębiorczość, finanse przedsiębiorstw; e-mail: karol.orzeszak@phdstud.ug.edu.pl; ORCID: 0000-0002-6673-6411.

