

## **WPŁYW KOSZTÓW PRACY NA FORMĘ ZATRUDNIENIA**

**WIESŁAWA ZAŁOGA**

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA  
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

### **Wstęp**

Przyczyną powszechnie panującego zjawiska elastycznego zatrudnienia najczęściej są koszty pracy oraz elastyczność prawa, które zajmują bardzo ważną pozycję zarówno w życiu ekonomicznym, jak i społecznym. Mają one decydujący wpływ na wysokość wynagrodzenia, jak również wielkość zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie. Elementy te są zależne od siebie, ponieważ koszty pracy są, a przynajmniej powinny być, wprost proporcjonalne do poziomu wynagrodzeń.

Biorąc pod uwagę rynek pracy, przedsiębiorstwa zatrudniając pracownika, mają ogromny wachlarz możliwości wyboru różnych form zatrudnienia w zależności od terminu wykonania pracy oraz jej charakteru. Należy pamiętać przede wszystkim o kondycji finansowej przedsiębiorstwa, od której zależy wybór formy zatrudnienia pracownika. Przedsiębiorstwa funkcjonujące w gospodarce rynkowej zwykle dążą do minimalizacji kosztów z jednoczesnym ukierunkowaniem zarządzania na osiągnięcie jak najlepszych wyników.

Chcąc zachować konkurencyjność na rynku pracy a jednocześnie zminimalizować koszty pracy, korzystają z bardzo modnych w Polsce alternatywnych form zatrudnienia. Ważnym czynnikiem wpływającym na popularność alternatywnych form zatrudnienia jest konieczność podnoszenia efektywności pracowniczej, związanej z wydajnością pracy w określonym czasie, a nie ilością czasu spędzonego w miejscu pracy. Oczywiście nie należy przypisywać wystąpienia zjawiska elastyczności zatrudnienia wyłącznie Polakom. Jest to tendencja powszechnie występująca na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej.

Zarówno jednostki korporacyjne, jak i małe prywatne organizacje stają przed problemem konkurencyjności. Osiąganie wysokich zysków będąc konkurencyjnym na rynku, jest niezwykle trudne do wykonania. Poza problemami prawnymi i społecznymi, kluczowe stają się zagadnienia kosztów pracy. Są to nie tylko koszty znane z rachunkowości, ale również te związane np. z utrzymaniem odpowiedniego poziomu jakości usług. Prowadzenie działalności gospodarczej łączy się z ponoszeniem pewnych kosztów. Zależnie od sposobu zarządzania przedsiębiorstwem i obranej formy prawnej działalności, wspomniane koszty mogą się różnie kształtować. Przedsiębiorstwa chcąc być konkurencyjne na rynku, wiele uwagi i czasu poświęcają

zarządzaniu kosztami, zazwyczaj dążąc przy tym do ich redukcji. Dzięki zastosowaniu odpowiednich rachunków kosztów mogą je przeanalizować i wyciągnąć odpowiednie wnioski. Wielokrotnie sprowadza się to do wybrania specjalnie przygotowanych modeli kosztów, które dostosowane są do rodzaju prowadzonej działalności. Stąd bada się nie tylko zwyczajnie ponoszone koszty, ale wyodrębnia się w ich strukturze koszty zatrudnienia i utrzymania pracownika, poddając je szczegółowej analizie, idąc w kierunku wykorzystania alternatywnych form zatrudnienia. Z punktu widzenia organizacji ma to ogromne znaczenie dla niej samej, ponieważ daje możliwości odpowiedniego wykorzystania i zarządzania kosztami pracy. Na potrzeby własne, a często z powodu wymagań stawianych przez system zarządzania, przedsiębiorstwa starają się wprowadzać w obszarze zatrudnienia pracowników modele kosztów zatrudnienia najkorzystniejsze dla organizacji. Mając pogrupowane koszty, mogą z kolei przeanalizować zależności zachodzące między nimi i odpowiednio nimi zarządzać.

## 1. Koszty pracy w praktyce zatrudnienia

Koszty pracy według Głównego Urzędu Statystycznego<sup>1</sup> to suma wynagrodzeń brutto i pozostałych wydatków poniesionych przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr, w tym także składek na: ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Kazimierz Sawicki w książce *Analiza kosztów firmy* zaznacza, iż w „zarządzaniu firmą koszty są głównym przedmiotem badań i oceny. Dzieje się tak dlatego, ponieważ ponoszenie kosztów jest nieuniknionym warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej i kluczowym czynnikiem mówiącym o efektywności gospodarowania”<sup>2</sup>. Kształtowanie się kosztów zależy od czynników podstawowych, ubocznych, niemierzalnych lub częściowo niewymiernych, np. na obniżkę kosztów produkcji mogą wpływać jednocześnie kwalifikacje pracowników, jakość materiałów i stosowanych urządzeń, zmiany w systemie zarządzania itp.

Koszty pracy są jednym z najważniejszych wydatków ponoszonych przez pracodawców. Wśród całkowitych wydatków, jakie ponosi pracodawca zatrudniający pracownika na podstawie umowy o pracę, jedynie około 60% stanowi wynagrodzenie netto. Pozostała część to pozapłacowe koszty pracy – czyli podatki, składki odprowadzane na ubezpieczenia społeczne i do budżetu państwa.

Pracodawca, decydując się na zatrudnienie pracownika odnosząc się do pozostałych wydatków, musi wyposażyć jego stanowisko pracy i zapewnić mu niezbędne do pracy narzędzia. Jego obowiązkiem jest także dostosowanie warunków pracy do przepisów bhp, zapewnienie np. odzieży roboczej, napojów, pokrycia kosztów badań wstępnych i okresowych.

<sup>1</sup> GUS Portal Informacyjny, definicje pojęć <http://www.stat.gov.pl>, 15.01.2012.

<sup>2</sup> K. Sawicki, *Analiza kosztów firmy*, PWE, Warszawa 2000, s. 9.

Koszt pracy na szczeblu przedsiębiorstwa można ująć jako ogół wydatków podmiotu zatrudniającego, związanych z zaangażowaniem czynnika ludzkiego w procesie gospodarczym przedsiębiorstwa.

Odnosząc się do kosztów pracy, możemy przeprowadzić następującą analizę<sup>3</sup>:

- koszt pracy jest pojęciem całościowym, integrującym różne, w praktyce bardzo rozproszone składniki nakładów finansowych przedsiębiorstwa (pracodawcy) na czynnik ludzki, o zróżnicowanych, często nawet sprzecznych funkcjach;
- koszty pracy obciążają podmiot zatrudniający (pracodawcę) pracownika na warunkach rynkowych (płaca jako główny składnik rynkowej ceny pracy), jak również zgodnie z obowiązującymi regułami prawa pracy i ubezpieczeń społecznych;
- adresatem i „konsumentem” kosztu pracy na poziomie organizacji jest pracownik – sprzedawca swej pracy (wkładu i efektów pracy) w zamian za określone korzyści materialne (płaca, świadczenia socjalne itd.) oraz niematerialne (prestż zawodowy, zatrudnienie w renomowanym przedsiębiorstwie, perspektywy awansu itd.);
- angażowanie pracownika (pracobiorcy) przez pracodawcę (oferenta miejsc pracy) następuje na zasadach społecznie uregulowanych, a ich naruszenie przez dowolną ze stron stosunku pracy powoduje konsekwencje prawne i materialne.

Koszty pracy są jednym z najważniejszych wskaźników charakteryzujących stopień konkurencyjności przedsiębiorstw na rynku. Z punktu widzenia gospodarki rynkowej uważa się, że poziom kosztów pracy powinien być konkurencyjny, ewentualnie porównywalny do kosztów pracy ponoszonych przez konkurencję.

W krajach Unii Europejskiej koszty pracy dzieli się na pięć grup<sup>4</sup>:

- wynagrodzenia za pracę z wyłączeniem składników nie związanych z rzeczywistymi nakładami i efektami pracy;
- wynagrodzenia lub dodatki za czas nieprzepracowany, a więc za urlop, okres choroby, dni ustawowo wolne od pracy, dni nieobecności usprawiedliwionej, sprawowanie funkcji publicznych itp.;
- specjalne wynagrodzenia, stanowiące dodatkowy dochód pracownika, między innymi nagrody jubileuszowe, nagrody okolicznościowe, tzw. „trzynastki”;
- nakłady na instytucje zabezpieczenia społecznego, między innymi obowiązkowe składki emerytalne, ubezpieczenia dodatkowe, ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków, ubezpieczenia na wypadek bezrobocia;

<sup>3</sup> S. Stachowska, *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wyd. TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2007, s. 54.

<sup>4</sup> *Ibidem*, s. 55.

- pozostałe koszty, do których zalicza się: zapomogi rodzinne, koszty szkolenia i podnoszenia kwalifikacji pracowników, zakładową opiekę medyczną, dopłaty do czynszów, koszty wynajmowania mieszkań służbowych, ryczałty samochodowe, dopłaty do środków komunikacji, koszty urządzeń rekreacyjnych i organizacji wypoczynku, a także inne świadczenia w naturze.

Często przedsiębiorstwa zadają sobie pytanie, które koszty należy zredukować? Zanim jednak przystąpimy do obniżania kosztów pracy, należy dokonać szczegółowej analizy, która pozwoli nam ustalić i podjąć właściwą decyzję, które koszty należy zredukować, a które mogą wzrosnąć z pożytkiem dla wzrostu rozwoju przedsiębiorstwa a tym samym zachowania konkurencyjności na rynku.

W dzisiejszych warunkach możemy wyszczególnić następujące składniki kosztu pracy<sup>5</sup>:

- płace obciążające koszty działalności – stanowiące około 60% sumy kosztów pracy i są podstawą kształtowania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Z punktu widzenia analizy kosztów pracy istotny jest podział płacy całkowitej pracownika na płacę ekonomiczną i płacę socjalną;

- składka na ubezpieczenie społeczne – aktualne ogólne obciążenie pracowników i pracodawców to: rentowe 13%, tj. pracownik i pracodawca pokrywają po 6,5%, emerytalne 19,52, tj. pracownik i pracodawca pokrywają po 9,76%, chorobowe 2,45% obciąża tylko pracownika i wypadkowe od 0,90% do 3,60% obciąża tylko pracodawcę;
- składka na fundusz pracy – 2,45% płac obciążających koszty. Składka ma za zadanie sfinansować aktywne metody walki z bezrobociem oraz wypłatę zasiłków dla bezrobotnych;
- składka na fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych – 0,10% płac obciążających koszty. Umożliwia wypłatę wynagrodzeń pracownikom przedsiębiorstw znajdujących się w krytycznej sytuacji finansowej. W pierwszej kolejności udzielane są przedsiębiorstwom pożyczki, a dopiero później bezzwrotne dotacje;
- składka na fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych – pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie przekracza odpowiednio 6%, 2%, i 1%, są zobowiązani dokonywać miesięcznych wpłat na Pracowniczy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>6</sup>;
- odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim na jednego zatrudnionego w zakładzie pracy. Około 75% tego funduszu przeznacza się na finansowanie wypoczynku pracowników;

<sup>5</sup> S. Stachowska, *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*, op. cit., s. 56-58.

<sup>6</sup> Art. 49 ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776 i nr 160, poz. 1082 z późn. zm.).

- koszty kształcenia i doskonalenia kadr – szczególnie duże w przedsiębiorstwach nowoczesnych, rozwojowych, doceniających rolę inwestowania w kapitał ludzki;
- koszty bezpieczeństwa i higieny pracy – koszty likwidacji szkód i strat;
- koszty zakładowych świadczeń zdrowotnych – 8,75% płac brutto pomniejszonych o składki na ubezpieczenie społeczne, np. koszty zakupu polis ubezpieczeniowych dla pracowników. Składka na ubezpieczenie zdrowotne i obciążające pracownika nie jest kosztem pracy;
- koszty dojazdu, dowozu i zakwaterowania pracowników – w części obciążającej pracodawcę;
- rzeczowe koszty administracji personalnej – koszty doboru i rekrutacji pracowników, wstępnych badań lekarskich, świadczeń odszkodowawczych w przypadku redukcji zatrudnienia itp.;
- roczne nagrody pieniężne – z zysku lub obciążające koszty działalności;
- odpis uzupełniający na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – jeżeli pozwoli na to kondycja finansowa przedsiębiorstwa;
- wynagrodzenia w naturze – deputaty;
- inne nakłady przedsiębiorcy na czynnik pracy.

Analizując powyższe, niewątpliwie najważniejszym elementem kosztów pracy są wynagrodzenia, niemniej jednak nie należy dążyć do bezwzględnego ich obniżenia, ponieważ mogą one wpłynąć na obniżenie innych kosztów, które będą miały decydujący wpływ na efekty pracy pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie. Ponadto na poziom kosztów pracy może mieć wpływ wiele czynników, których dotychczas nie braliśmy pod uwagę, np. postęp techniczny oraz czynniki zewnętrzne, które mają wpływ na działalność naszego przedsiębiorstwa. Może to być spowolnienie lub przyspieszenie wzrostu płac realnych, sytuacja na rynku pracy, konkurencyjna oferta pracy innych przedsiębiorców.

Podsumowując, ogólny rachunek kosztów pracy ponoszony przez pracodawcę jest bardzo istotny z punktu widzenia konkurencyjności gospodarki.

## **2. Koszty pracy w aspekcie elastycznych form zatrudnienia**

Poziom kosztów zatrudnienia zależy głównie od rodzaju łączącej zainteresowane strony umowy. Koszt zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę będzie inny przy zatrudnianiu na podstawie umowy-zlecenia, czy umowy o dzieło. Należy pamiętać, że kosztem zatrudnienia pracownika jest nie tylko jego wynagrodzenie oraz składki ZUS liczone od jego pensji. Pracodawca, decydując się na zatrudnienie pracownika, musi również wyposażyć jego stanowisko pracy i zapewnić mu niezbędne do pracy narzędzia. Jego obowiązkiem jest także dostosowanie warunków pracy do przepisów bhp, zapewnienie odzieży roboczej,

napojów, pokrycie kosztów badań wstępnych i okresowych<sup>7</sup>. Koszty pracy po stronie pracodawcy to zatem nie tylko wynagrodzenia, ale również zabezpieczenie warunków i miejsca pracy.

Podstawową formą prawną, w ramach której zatrudnia się pracowników, jest stosunek pracy. Wiąże się on z systemem gwarancji i przywilejów pracowniczych, jasno określonych przez kodeks pracy, takich jak: prawo do pobierania wynagrodzenia, prawo do corocznego urlopu wypoczynkowego, prawo do zasiłku chorobowego po trzydziestu dniach nieprzerwanego ubezpieczenia, a pracodawca jest zobowiązany do wypłaty 80% wynagrodzenia za czas trwania choroby, normy czasu pracy. Ponadto gwarantowany jest pracownikowi tryb wypowiedzenia umowy o pracę. Właśnie dzięki między innymi tym przywilejom stosunek pracy jest najbardziej korzystną formą zatrudnienia dla pracowników i jednocześnie powodem wysokich kosztów dla pracodawców.

Umowy cywilnoprawne różnią się znacznie od umowy o pracę. Dają dużo większą swobodę w kształtowaniu treści stosunku prawnego wiążącego strony, nie narzucając przy tym minimalnych gwarancji, jakie istnieją na gruncie prawa pracy. Strony w pełni samodzielnie podejmują decyzje o takich kwestiach, jak: wysokość wynagrodzenia, czas pracy, zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy<sup>8</sup>.

Świadczenia pieniężne realizowane w ramach umowy cywilnoprawnej mogą być ustalane poniżej minimalnego wynagrodzenia. Daje to możliwość uzależnienia całości świadczeń od efektów pracy osiąganych przez osobę zatrudnioną. Prowadzenie własnej działalności gospodarczej wiąże się także z pewnymi korzyściami. Osoby decydujące się na tę formę zatrudnienia: mogą redukować koszty poprzez odliczanie VAT od kupowanych towarów i usług, mogą obniżać podatek dochodowy poprzez rozliczanie inwestycji. Umowę cywilnoprawną jest znacznie łatwiej rozwiązać niż umowę o pracę.

I tak, w przypadku *umów o pracę* kosztem zatrudnienia jest zawsze suma wynagrodzenia brutto oraz część składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalna, rentowa, wypadkowa) oraz składki na Fundusz Pracy i składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>9</sup>.

Przy *umowach-zleceń* koszt zatrudnienia zleceniobiorcy zależy od statusu zatrudnionego (np. czy jest studentem), niekiedy zależy od jego wieku oraz od tego, czy osiąga jeszcze jakieś przychody. Student do 26 roku życia nie podlega obowiązkowi ubezpieczeń i dlatego koszt jego zatrudnienia na umowę-zlecenia ogranicza się tylko do jego wynagrodzenia brutto. Kosztem zatrudnienia zleceniobiorcy, który osiąga również przychody w innej firmie (w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia), jest również tylko wynagrodzenie brutto. W przypadku

<sup>7</sup> Art. 27, 28 ust. 1 i 2, art. 30 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2009 r., nr 167, poz. 1322).

<sup>8</sup> G. Aniszewska, *Obowiązki zakładów pracy i pracodawców ZUS w 2010 roku*, Difin, Warszawa 2010, s. 136.

<sup>9</sup> W. Sasin, *Wszystko o płacach*, Sigma, Skierniewice 2010, s. 103-106.



pozostałych umów-zleceń kosztem zatrudnienia jest, tak jak w przypadku umów o pracę, suma wynagrodzenia brutto, część składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych<sup>10</sup>.

W tej sytuacji biorąc pod uwagę możliwość wyboru pracodawców i analizę rynku pracy w Polsce, umowa-zlecenie cieszy się dość dużym zainteresowaniem.

Najniższe koszty ponosi pracodawca, zatrudniając pracowników na podstawie umowy o dzieło. W tym przypadku koszt stanowi jedynie wynagrodzenie pracownika. Umowa o dzieło nie stanowi bowiem podstawy ani obowiązkowego, ani dobrowolnego ubezpieczenia w ramach ubezpieczeń społecznych<sup>11</sup>, poza jednym wyjątkiem – umowa o dzieło zawarta z własnym pracodawcą lub zawarta z innym podmiotem, gdy praca jest świadczona na rzecz własnego pracodawcy, stanowi podstawę do objęcia wszystkimi ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym. Wyjątkiem jest sytuacja tych zleceniobiorców, którzy są uczniami szkół ponadpodstawowych lub studentami i nie ukończyli jeszcze 26 roku życia. Osoby te nie są bowiem objęte obowiązkiem ubezpieczeń społecznych.

Chcąc zatrudnić pracownika i proponując mu wynagrodzenie np. 1000,00 zł brutto, najkorzystniejszą formą będzie umowa o dzieło lub kontrakt z osobą prowadzącą działalność gospodarczą, gdyż całkowity koszt zatrudnienia równy będzie kwocie 1000,00 zł miesięcznie. Mniej opłacalnymi formami zatrudnienia w tym przypadku będą umowa o pracę i umowa-zlecenia, których koszt wyniesie 1207,90 zł miesięcznie.

W obecnych czasach coraz bardziej popularne staje się zatrudnienie za pośrednictwem innego podmiotu, noszące nazwę leasingu pracowniczego. Leasing pracowniczy<sup>12</sup> polega na wynajęciu pracowników, z którymi został zawarty stosunek pracy na rzecz innych podmiotów gospodarczych. Pracownicy pracują zgodnie z ustawą o pracy tymczasowej. Podmiot zatrudniający pracownika nazywany jest Agencją Pracy Tymczasowej, pracownik oddelegowany do innego pracodawcy nazywany jest pracownikiem tymczasowym, natomiast pracodawca, na rzecz którego i pod którego kierownictwem świadczona jest praca zwany jest pracodawcą--użytkownikiem.

Korzystanie z tego typu usługi pozwala firmom ograniczyć koszty związane z kadrami i płacami przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowej struktury zatrudnienia. Wykorzystanie leasingu pracowniczego jest najkorzystniejsze w przypadkach zastąpienia pracowników etatowych przebywających na zwolnieniach lub urlopach, realizacji projektów wymagających nietypowych kwalifikacji bądź umiejętności oraz zwiększonego zapotrzebowania na personel w danym momencie. Ponadto to firma zewnętrzna podpisuje umowy z pracownikami, uiszcza składki ZUS i rozlicza podatek oraz opłaca świadczenia socjalne, odprawy i urlopy pracowników.

W poniżej zamieszczonej tabeli przedstawiono informacje konieczne do poprawnego rozliczenia umowy-zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług

<sup>10</sup> Kodeks cywilny, art. 734-751.

<sup>11</sup> M. Cieślak, A. Salamon, *Place od A do Z w 2009*, HR Services, Kraków 2009, s. 321.

<sup>12</sup> [http://pl.wikipedia.org/wiki/Leasing\\_pracowniczy](http://pl.wikipedia.org/wiki/Leasing_pracowniczy), 16.02.2012.

i umowy o dzieło, które pomogą ustalić, kiedy mamy obowiązek potrącania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne od tych umów, a kiedy tego obowiązku nie mamy. Tabela zawiera informacje, jak się zachować, gdy zatrudnimy np.: studenta, emeryta, czy bezrobotnego. Ustalając, z którego tytułu składka musi być opłacana obowiązkowo, a z którego nie ma takiego obowiązku, należy kierować się zasadami zawartymi w art. 6, art. 8 ust. 2a oraz art. 9 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2009 r., nr 205, poz. 1585 z późn. zm.)<sup>13</sup>. Użyte w tabeli symbole oznaczają: O – ubezpieczenie obowiązkowe; D – ubezpieczenie dobrowolne; N – ubezpieczony nie podlega ubezpieczeniu.

Tabela 1. Obowiązek potrącania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

Przedmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Pracownik	Umowa-zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz – wynagrodzenie z umowy o pracę jest niższe od minimalnego	O	O	D	O	O
	Umowa-zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz – wynagrodzenie z umowy o pracę jest wyższe od minimalnego	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O
	Umowa-zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	O	O	O	O	O
Osoba niemająca innego tytułu ubezpieczenia	Umowa-zlecenie	O	O	D	O	O
Osoba mająca zawartą wcześniej umowę zlecenia	Kolejna (zawarta równolegle) umowa zlecenia	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O

<sup>13</sup> <http://www.portalkadrowy.pl>, 17.06.2012.



Przedmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Prowadzący pozarolniczą działalność	Umowa-zlecenia (gdy przychód z tytułu umowy-zlecenia jest niższy od najniższej obowiązującej tę osobę podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia działalności, wówczas obowiązkowe jest ubezpieczenie z tytułu tej działalności, dotyczy to tylko pozarolniczej działalności gospodarczej).	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O
Uczeń i student do 26 lat	Umowa-zlecenia	N	N	N	N	N
Żołnierz zawodowy oraz funkcjonariusz tzw. służb mundurowych (np. Policji), za wyjątkiem funkcjonariuszy Służby Celnej	Umowa-zlecenia	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O
Żołnierz niezawodowy, pełniący służbę czynną służbę wojskową, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę kandydacką	Umowa-zlecenia	O	O	D	O	O
Żołnierz niezawodowy, pełniący służbę czynną służbę wojskową, z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę kandydacką	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Emeryt lub rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa-zlecenia zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O
Emeryt lub rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa-zlecenia zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	O	O	O	O	O

Przedmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Osoby, które nie są zatrudnione na umowę o pracę u zamawiającego dzieło	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Pracownik	Umowa o dzieło zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	O	O	O	O	O
	Umowa o dzieło zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz	N	N	N	N	N
Osoba nie mająca zawartej innej umowy cywilnoprawnej i niebędąca pracownikiem	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Prowadzący pozarolniczą działalność	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Uczeń i student do 26 lat	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa o dzieło zawarta z własnym pracodawcą lub wykonywana na jego rzecz	O	O	O	O	O
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa o dzieło zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz	N	N	N	N	N
Emeryt, rencista zatrudniony na umowę o pracę	Umowa o dzieło zawarta nie z własnym pracodawcą i nie wykonywana na jego rzecz	N	N	N	N	N
Osoba pobierająca zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego z innego tytułu (np. stosunku pracy)	Umowa-zlecenia	D	D	N	O, jeżeli osoba zainteresowana przystąpiła do dobrowolnych ubezpieczeń emerytalno-rentowych	O
Osoba pobierająca zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego	Umowa o dzieło	N	N	N	N	N

Przedmiot ubezpieczenia	Tytuł ubezpieczenia	Rodzaj ubezpieczenia				
		Emerytalne	Rentowe	Chorobowe	Wypadkowe	Zdrowotne
Osoba przebywająca na urlopie wychowawczym z innego tytułu (np. stosunku pracy)	Umowa-zlecenia	O	O	D	O	O

Źródło: <http://www.portalkadrowy.pl>, 17.06.2012

Powyższa analiza treści zawartych w tabeli pozwala stwierdzić, że z punktu widzenia pracodawcy, biorąc pod uwagę koszty pracy, należy korzystać z alternatywnych form zatrudnienia pracowników w przedsiębiorstwie. Zwłaszcza że przynoszą oszczędności kosztów pracy w firmie, jak również dają ogromne możliwości zatrudnienia pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym. Niemniej jednak należy pamiętać, że to, co sprzyja firmom czy organizacjom, niekoniecznie jest korzystne dla pracownika. W tej sytuacji należy zadbać o to, aby ograniczenie kosztów pracy nie powodowało zjawiska społecznego, jakim jest prekariat.

Chcąc tego zaniechać, instytucje, które zostały powołane w celu wprowadzania ograniczeń powinny zacząć realizować działania, które ograniczą niepewność w życiu społecznym a tym samym wprowadzą porządek organizacyjny. Chcąc zapewnić bezpieczeństwo jutra, możemy stwierdzić, że instytucje zostały wykreowane przez ludzi w celu stworzenia porządku oraz zredukowania niepewności w życiu społecznym. U podstaw tego interdyscyplinarnego nurtu, obecnego między innymi w socjologii, leży przekonanie, że o kształcie i jakości procesów społecznych zachodzących we współczesnym świecie decydują przede wszystkim instytucje społeczne, w których pokładamy nadzieje na lepsze jutro. Są one traktowane jako ważna zmienna, a nawet konstytutywna część zmian społecznych, ekonomicznych czy politycznych.

## Podsumowanie

Analizując różne formy zatrudnienia pracowników w organizacji, należy poddać analizie wszystkie składniki kosztów pracy, które mogą mieć ogromny wpływ na kondycję finansową firmy. Największy wpływ na wysokość kosztów pracy w każdej organizacji ma poziom wynagrodzenia podstawowego w ramach umowy o pracę. Z punktu widzenia pracodawcy jest ona najdroższym elementem i zarazem niosącym za sobą wiele zobowiązań wobec pracownika, które muszą być spełnione zgodnie z zasadami określonymi w Kodeksie pracy.

Od sposobu zarządzania zasobami organizacji, w tym także kosztami pracy, które ściśle są związane z zatrudnieniem pracowników, może zależeć przyszłość firmy, tak w kwestii kondycji finansowej, jak i opinii pracowników zatrudnionych lub chcących się zatrudnić.

W publikacji wykorzystano treści rozdziału pracy zbiorowej pod red. W. Kieżuna, J. Wołęjszo, S. Sirko, *Problemy funkcjonowania organizacji publicznych*, W. Załoga, *Alternatywne formy zatrudnienia a prekariat*, Wyd. Akademii Obrony Narodowej, Warszawa 2012, s. 299-320.

## INFLUENCE OF LABOURS COST ON THE EMPLOYMENT STATUS

**Summary:** The article presents the impact of labor costs on the possibility of using alternative forms of employment. Flexible employment is often dictated by labor costs, which occupy a very important position in economic and social terms. They have a decisive influence on the amount of remuneration as well as the number of employees in the company. These elements depend on each other because labor costs should be directly proportional to the level of wages.

**Keywords:** labor costs, employment, alternative forms of employment, salary.

### LITERATURA

- [1] ANISZEWSKA G., *Obowiązki zakładów pracy i pracodawców ZUS w 2010 roku*, Difin, Warszawa 2010.
- [2] Art. 49 ustawy z 28 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123, poz. 776 i nr 160, poz. 1082 z późn. zm.).
- [3] Art. 27, 28 ust. 1 i 2, art. 30 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U z 2009 r., nr 167, poz. 1322).
- [4] CIEŚLAK M., SALAMON A., *Płace od A do Z w 2009*, HR Services, Kraków 2009.
- [5] GUS Portal Informacyjny, definicje pojęć <http://www.stat.gov.pl>, 15.01.2012.
- [6] Kodeks cywilny art. 734-751.
- [7] SASIN W., *Wszystko o płacach*, Sigma, Skierniewice 2010.
- [8] SAWICKI K., *Analiza kosztów firmy*, PWE, Warszawa 2000.
- [9] STACHOWSKA S., *Wynagrodzenia w strategicznym zarządzaniu przedsiębiorstwem*, Wyd. TNOiK „Dom Organizatora”, Toruń 2007.
- [10] Ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 1999 r., nr 110, poz. 1256), 12.01.2012.
- [11] [http://pl.wikipedia.org/wiki/Leasing\\_pracowniczy](http://pl.wikipedia.org/wiki/Leasing_pracowniczy), 16.02.2012.
- [12] <http://www.portalkadrowy.pl>, 17.06.2012.