

## **Część IV**

# **WYBRANE PROBLEMY Z ZAKRESU EKONOMII STOSOWANEJ**



## **TENDENCJE DETERMINUJĄCE ROZWÓJ GOSPODARCZY POLSKI W DOBIE KRYZYSU ŚWIATOWEGO**

**HENRYK PAŁASZEWSKI**

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA  
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

### **Wstęp**

W systemie gospodarki rynkowej kraje wysokorozwinięte funkcjonują już od ponad dwustu lat. Nie ulega wątpliwości, że system ten dał światu niebywały postęp wiedzy we wszystkich dziedzinach poznania i wielki wzrost bogactwa. W swym rozwoju gospodarka rynkowa przeszła daleko idące przeobrażenia od systemu wolnokonkurencyjnego do systemu globalnego. Cechą charakterystyczną gospodarki rynkowej jest jej cykliczny rozwój. Kryzysy i recesje występujące w cyklu koniunkturalnym pozwalały przywrócić naruszone stany równowagi, a tym samym pozwalały na nowo uruchomić procesy rozwojowe.

Przełomowe znaczenie dla funkcjonowania gospodarki światowej mają kryzysy nie koniunkturalne, lecz systemowe. Takim kryzysem systemowym była Wielka Depresja w latach 30. XX wieku. Obnażyła ona niedociągnięcia mechanizmu rynkowego jako samoczynnego regulatora gospodarki. Oznaczało to jednocześnie początek kryzysu systemowego i konieczność poszukiwania nowych paradygmatów i teorii pozwalających na przełamanie tych negatywnych zjawisk.

W latach 30. XX wieku podstawy nowej teorii mającej na celu pobudzenie aktywności gospodarczej i stabilizowania tempa jej wzrostu stworzył John M. Keynes. W myśl zaleceń wynikających z teorii keynesowskiej, celem polityki ekonomicznej było dążenie do utrzymania wysokiej aktywności gospodarczej oraz wysokiego poziomu zatrudnienia wszystkich czynników wytwórczych. Te przesłanki wyznaczyły cele polityki gospodarczej, której głównym sposobem regulacji procesów gospodarczych jest oddziaływanie przez państwo na rozmiary efektywnego popytu globalnego. Ten kierunek polityki gospodarczej określony został mianem polityki stabilizacyjnej lub interwencjonizmu gospodarczego. Przez stosunkowo długi okres rozwiązania w ramach polityki gospodarczej oparte na koncepcjach teorii keynesowskiej przynosiły oczekiwane rezultaty. Rozwój gospodarczy to jednak proces przechodzenia od jednego stanu równowagi do drugiego. W tym procesie zmieniają się warunki gospodarowania. Nowe uwarunkowania wymagają nowych metod i sposobów regulowania procesów gospodarowania.

## 1. Uwarunkowania rozwoju współczesnej gospodarki światowej

Współczesną gospodarkę światową można określić mianem gospodarki globalnej. Globalizacja, biorąc pod uwagę aspekty ekonomiczne, to usuwanie barier zewnętrznych dla swobodnego przepływu towarów, usług i kapitału. Należy mieć na uwadze fakt, iż globalizacja oznacza nie tylko zmiany w charakterze gospodarczym, a również są to przeobrażenia o charakterze politycznym, społecznym, kulturowym, naukowym i prawnym<sup>1</sup>.

Jest to więc zjawisko wieloaspektowe, które charakteryzuje się następującymi cechami:

- „gwałtowne kurczenie się świata, świat staje się «globalną wioską»,
- gwałtowny wzrost przepływów zagranicznych inwestycji bezpośrednich,
- zdominowanie gospodarki globalnej przez korporacje transnarodowe,
- większe rozproszenie geograficzne poszczególnych etapów w procesie wytwarzania,
- brak geograficznej ciągłości łańcucha wartości dodanej w skali globalnej”<sup>2</sup>.

Druga połowa XX wieku to lata rewolucji naukowo-technicznej, telekomunikacyjnej i informatycznej, które przyczyniły się do radykalnych zmian w warunkach życia społeczno-gospodarczego. W procesie tworzenia nowej gospodarki, w której ma miejsce oddziaływanie wiedzy w życiu społeczno-gospodarczym, występują silne więzy z procesami globalizacji. W przeszłości tendencjom integrowania się rynków i potencjałów produkcyjnych przeszkadzały nie tylko sprzeczne interesy państw narodowych, ale także wysokie koszty zdobywania informacji i pokonywania odległości. Obecnie rozwój nowych technologii, zwłaszcza informatycznych, nie tylko prowadzi do przyspieszenia obiegu informacji, ale także obniża koszty ich pozyskiwania i zacieśniania przestrzeni w procesach gospodarowania.

Nowa gospodarka i związane z nią gałęzie wysokiej techniki mogą powstawać i rozwijać się egzogenicznie jako integracja techniki, gospodarki i społeczeństwa<sup>3</sup>. W takiej sytuacji sektory tworzące nową gospodarkę mogą nie tylko rozwijać się dynamicznie, ale również silnie oddziaływać na całą gospodarkę. Muszą tu być jednak spełnione określone warunki, a przede wszystkim odpowiednia infrastruktura gospodarcza, odpowiednio przygotowane i wykształcone zasoby ludzkie, a także polityka gospodarcza umożliwiająca inkubację.

Procesy wzrostu i rozwoju gospodarczego ze swej natury prowadzą do łamania stanu równowagi, ale jednocześnie uruchamiają siły prowadzące system do osią-

<sup>1</sup> Zob.: R. Orłowska, K. Żołądkiewicz (red. nauk.), *Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej*, PWE, Warszawa 2012; G. W. Kołodko (red. nauk.), *Globalizacja, kryzys i co dalej*, Poltext, Warszawa 2010; W. Szymański, *Czy globalizacja musi być irracjonalna?*, Wyd. SGH, Warszawa 2007.

<sup>2</sup> R. Orłowska, K. Żołądkiewicz (red. nauk.), *Globalizacja i regionalizacja...*, op. cit., s. 25.

<sup>3</sup> *Korea and Knowledge Economy. Making the Transformation*, OECD and World Bank Institute, Paris 2011, s. 59.

gania nowego poziomu równowagi<sup>4</sup>. We współczesnej dobie charakteryzującej się istotnymi, a niekiedy głębokimi przemianami, stan nierównowagi jest elementem trwałym, a równowagi – przejściowym. W rozważaniach ekonomicznych najczęściej analizę procesów prowadzących do osiągnięcia stanu równowagi ogranicza się do sfery ekonomicznej, a więc do analizy rynkowej, bilansu płatniczego, budżetowej itp. W dalekim tle, w najlepszym przypadku, bo najczęściej są pomijane problemy i zjawiska determinujące równowagę społeczną. Nie ulega wątpliwości, że warunkiem sine qua non osiągnięcia i utrzymania równowagi w życiu społeczno-gospodarczym, a więc systemowej, jest osiągnięcie jednoczesne równowagi ekonomicznej i społecznej. Można zgodzić się z tezami Lestera C. Thurowa, że stan naruszonej równowagi jest typowy w okresach przejściowych z jednego systemu społeczno-gospodarczego do drugiego. „W ostatnim okresie naruszonej równowagi, u schyłku feudalizmu, zmiany były potrzebne zarówno w technologii, jak i żeby kapitalizm mógł się wyłonić (...), lecz kapitalizm potrzebował również zmian ideologicznych. W średniowieczu skąpstwo było najgorszym ze wszystkich grzechów i kupiec nie mógł być miły Bogu. Kapitalizm potrzebował świata, w którym skąpstwo było cnotą, a kupiec mógł być najmiłszy Bogu”<sup>5</sup>.

Wykorzystując w praktyce gospodarczej zalecenia wynikające z teorii keynesowskich, gospodarki krajów wysokorozwiniętych osiągały zadowalające rezultaty. Procesy wzrostu gospodarczego przebiegały w miarę stabilnie. W latach 70. XX wieku jednak w gospodarce światowej zaczęły się przejawiać niekorzystne tendencje i zjawiska, do których przede wszystkim zaliczyć należy:

- 1) długotrwałe zwolnienie tempa wzrostu gospodarczego,
- 2) równoczesny wzrost stopy inflacji i bezrobocia (stagflacja),
- 3) wzrost deficytów budżetowych i rosnące obciążenia podatkowe,
- 4) pogłębienie się dysproporcji w poziomie rozwoju gospodarczego poszczególnych regionów,
- 5) w krajach, które rozpoczęły proces intensywnej modernizacji, dawał się odczuć brak kapitału oraz rosnące ich zadłużenie zagraniczne.

Procesy te podważyły zaufanie do keynesowskich zasad polityki ekonomicznej, które okazały się niezdolne do przewyciężenia tych zjawisk. W tych warunkach naturalną koleją rzeczy było poszukiwanie sposobów rozwiązywania problemów gospodarczych w koncepcjach neoliberalnych.

Teorie neoliberalne bezpośrednio nawiązują do założeń klasycznej ekonomii i tradycyjnego liberalizmu gospodarczego. Głównym kanonem tej koncepcji jest teza, że swobodnie funkcjonujący mechanizm rynkowy lepiej służy rozwojowi gospodarczemu niż różne formy interwencjonizmu państwowego. Nie oznacza to, że teorie neoliberalne odrzucają całkowicie ingerencję państwa w życie gospodarcze.

<sup>4</sup> Zob.: E. Mączyńska, *Ekonomia w warunkach nietrwałości*, [w:] *Polska Myśl Strategiczna. Na spotkanie z enigmą XXI wieku*, „Biuletyn PTE”, nr 2 (52)/2011.

<sup>5</sup> L.C. Thurow, *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 20-22.

W założeniach polityki gospodarczej opartej na założeniach koncepcji neoliberalnych uznaje się, że dla dobra gospodarki rynkowej powinny być stosowane pewne formy państwowej regulacji, a przede wszystkim regulacje prawne dotyczące własności, umów, ugrupowań, a także instytucje prawne i ekonomiczne określające zasady działalności gospodarczej niezależnych podmiotów.

W latach 80. ubiegłego wieku przodującą teorią neoliberalnej polityki gospodarczej był monetaryzm i ekonomia podaży. Podstawową tezę monetarystycznej koncepcji było twierdzenie o stabilnym, w długim okresie, charakterze rozwoju gospodarki rynkowej. W doktrynie keynesowskiej dominowało przekonanie, że ekspansywna polityka pieniężna stymuluje wzrost gospodarczy i ogranicza bezrobocie. Monetaryści odrzucili tę tezę, twierdząc, iż o wzroście gospodarczym w długim horyzoncie czasowym decydują takie czynniki sfery realnej, jak: akumulacja kapitału, zasoby pracy, postęp techniczny. W myśl tego twierdzenia podstawowym zadaniem polityki pieniężnej w długim okresie winno być zapewnienie stabilizacji gospodarki<sup>6</sup>. Dla jej osiągnięcia niezbędne stają się takie działania, jak redukcja wydatków państwowych, zmniejszenie deficytu i zrównoważenie budżetu, wzrost oszczędności, prowadzący do wzrostu inwestycji produkcji. Podstawowym determinantem tak prowadzonej polityki gospodarczej jest ograniczanie inflacji. Nasilanie się procesów inflacyjnych może prowadzić do obniżenia poziomu aktywności gospodarczej, recesji i wzrostu bezrobocia. W myśl tej koncepcji pobudzanie wzrostu gospodarczego i ograniczenie bezrobocia są celami pochodnymi, które można zrealizować dzięki skutecznemu ograniczaniu inflacji. Przy tych założeniach, stabilne warunki wzrostu gospodarczego może zapewnić odpowiednia polityka pieniężna. Winna być ona oparta na dostosowaniu podaży pieniądza do zmian realnych w rozmiarach produktu krajowego brutto. Zwolennicy monetarystycznej koncepcji wykorzystania w polityce gospodarczej uniwersalnej zasady kształtowania podaży pieniądza. Wzrost podaży pieniądza w skali roku winien wynosić 3-4%. W normalnych warunkach funkcjonowania gospodarki taki wzrost podaży pieniądza jest zbliżony do przyrostów rocznych zdolności produkcyjnych oraz realnych rozmiarów produktu krajowego brutto<sup>7</sup>.

Podstawowe tezy ekonomii podaży zbliżone są do koncepcji monetarystycznych. Przedstawiciele ekonomii podaży, podobnie jak monetaryści, utrzymanie niskiego poziomu inflacji uważają za główny warunek stabilizacji wzrostu gospodarczego<sup>8</sup>. W myśl koncepcji zawartych w ekonomii podaży warunkiem pobudzania aktywności gospodarczej i hamowania wzrostu cen jest redukcja podatków oraz kontrola podaży pieniądza. Natomiast deficyt budżetu wywołany obniżeniem podatków musi pociągnąć za sobą redukcję wydatków państwowych.

<sup>6</sup> E. Drabowski, *Wpływ pieniądza na gospodarkę w teoriach keynesizmu i monetaryzmu*, PWN, Warszawa 1987, s. 93-173.

<sup>7</sup> Szerzej: A. Kaźmierczak, *Polityka pieniężna banku centralnego a model IS-LM*, „Zeszyty Naukowe SGH”, Zeszyt nr 6/1997.

<sup>8</sup> L. Filipowicz, *Amerykańska ekonomia podaży*, PAN, Warszawa 1992.

Współczesne odmiany neoliberalnej polityki gospodarczej powstały jako reakcja na malejącą skuteczność regulacji procesów gospodarczych za pomocą metod keyne-sowskich. W ostatnich latach w polityce krajów wysokorozwiniętych dominowały koncepcje neoliberalne. Międzynarodowy Fundusz Walutowy i Bank Światowy w swych zaleceniach odnośnie do polityki gospodarczej korzystał z koncepcji neoliberalnych. W efekcie tych zaleceń ukształtowała się polityka gospodarcza w większości krajów rozwiniętych i rozwijających się, charakteryzująca się następującymi cechami:

- 1) deregulacja, rozumiana jako ograniczenie regulacji procesów gospodarczych przez państwo,
- 2) głównym regulatorem procesów gospodarczych winien być mechanizm rynkowy,
- 3) liberalizacja wymiany z zagranicą i swoboda przepływu kapitału,
- 4) obniżenie obciążeń podatkowych, które winny być podstawowym warunkiem rozwoju rodzimej przedsiębiorczości a zarazem zachętą do napływu kapitałów zagranicznych,
- 5) ograniczenie deficytu budżetowego i utrzymanie stabilnego kursu walutowego.

W praktyce gospodarczej różnych krajów efekty neoliberalnej polityki gospodarczej były bardzo zróżnicowane, najczęściej niekorzystne. Perturbacje rozwojowe nie ominęły również krajów wysokorozwiniętych, takich jak: USA, Japonia, Niemcy czy Francja. Kraje te traktowane są jako liderzy światowej gospodarki, posiadający nowoczesne struktury gospodarcze, w pełni ukształtowane i sprawnie działające mechanizmy rynkowe, wysoce konkurencyjną pozycję na krajowych i zagranicznych rynkach<sup>9</sup>.

W syntetyczny sposób ocenia efektywność polityki neoliberalnej J. Żyżyński, pisząc: „Zmiany strukturalne, jakie wynikały z neoliberalizmu, miały z jednej strony zasadniczy, z drugiej trwały charakter, a w konsekwencji doprowadziły do ukształtowania w gospodarce struktur i związków silnie zależnych od neoliberalnych instytucji, które trudno będzie przełamać, gdyż z każdą strukturą zawsze wiąże się złożony układ interesów”<sup>10</sup>.

Trzeba przyznać, że ideologia neoliberalna miała pewne pozytywy, przede wszystkim podkreślając znaczenie przedsiębiorczości i ducha tradycyjnego kapitalizmu. Ale jednocześnie jej wyznawcy popełniali zasadnicze błędy. Podstawowym błędem było absolutyzowanie lokalnie słusznych zasad i postulatów, przez co doszło do zaprzeczenia własnym pryncypiom. Na przykład, w imię wolności gospodarowania dopuszczono do takiej ekspansji korporacji, która dała im pozycję monopoli lub karteli, niszcząc zdrowe tradycyjne struktury złożone z wielu konkurujących podmiotów<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> R. Piasecki, *Ewolucja ekonomii rozwoju a globalizacja*, „*Ekonomista*”, nr 2/2003, s. 228.

<sup>10</sup> J. Żyżyński, *Neoliberalizm – ślepa uliczka globalizacji*, [w:] G.W. Kołodko (red. nauk.), *Globalizacja, kryzys i co dalej*, Poltext, Warszawa 2010, s. 35-36.

<sup>11</sup> Szerzej: W.M. Orłowski, *Świat do przeróbki. Spekulanci, bankruci, giganci i ich rywale*, Agora, Warszawa 2011, s. 60-67.

## 2. Tendencje rozwojowe w gospodarce światowej po kryzysie

Kryzys w gospodarce światowej w latach 2008-2010 nie może być zaliczony do typowego kryzysu koniunkturalnego, mimo że po dwóch latach jego trwania w gospodarce wystąpiły symptomy ożywienia. Kryzys koniunkturalny charakteryzuje się tym, iż w czasie jego trwania przywracany jest stan równowagi w gospodarce. Obecnie stan równowagi nie został jednak przywrócony. Co więcej, nie zostało w pełni odbudowane zaufanie do funkcjonowania mechanizmów funkcjonowania gospodarki i wiara w długofalowy jej rozwój. W tym miejscu zasadne jest pytanie o źródła powstania napięć w gospodarce światowej; inaczej mówiąc – przyczyny ostatniego kryzysu. Odpowiadając na to pytanie, wymienić należy co najmniej cztery ich grupy.

Do pierwszej z nich zaliczyć należy zmianę układu sił gospodarczych na świecie. Zmianie tej w naturalny sposób towarzyszy stan nierównowagi. W krótkim okresie Chiny i Indie potroiły udział w globalnym PKB. Dodatkowo Chiny i Japonia charakteryzują się wysokimi oszczędnościami. To pozwoliło im osiągnąć ogromne nadwyżki kapitału. Ten kapitał był potrzebny Stanom Zjednoczonym do podtrzymania wysokiego poziomu życia.

Przesłanki obecnego kryzysu narastały wraz z gwałtownym rozwojem rynków finansowych. Rozwój tych rynków okazał się drugim kluczowym zjawiskiem<sup>12</sup>. Należy zauważyć, że tuż przed wybuchem kryzysu łączna wartość kwot, na które opiewały dostępne na rynku aktywa finansowe stanowiła trzynastokrotność światowego PKB. W ten sposób rynek finansowy stał się gigantyczną nadmuchaną przez spekulacje bańką.

Trzecim istotnym zjawiskiem była wiara instytucji finansowych w to, że dzięki instrumentom pochodnym można w ogóle wyeliminować ryzyko związane z udzielaniem kredytów. Takie przekonanie było i jest irracjonalne.

Działania gospodarcze obarczone są błędami popełnianymi przez ludzi. W czasie poprzedzającym kryzys większość inwestorów ogarnęła fala irracjonalnego optymizmu. Oceny szans rozwoju rynku były nadmiernie optymistyczne. Dodatkowym błędem był brak odpowiednich regulacji ostrożnościowych na rynku instrumentów pochodnych.

Koniunktura gospodarcza na świecie kształtuje się pod wpływem sytuacji ekonomicznej w głównych centrach gospodarczych – USA, Unii Europejskiej i krajach Dalekiego Wschodu: Japonii, Chinach i Indiach. Ostatni kryzys gospodarczy rozpoczęło pęknięcie bańki spekulacyjnej na rynku nieruchomości w Stanach Zjednoczonych. Okres wysokiej koniunktury w USA zakończył się w 2007 roku. Stopa wzrostu PKB w tym roku obniżyła się do 2,0%, a w kolejnych osiągała odpowiednio poziom: 1,1% w 2008, 2,6% w 2009, 2,9% w 2010 i 2,9% w 2011 roku<sup>13</sup>. W obliczu narastających objawów kryzysu zarówno administracja rządowa, jak

<sup>12</sup> P.H. Dembinski, *Finanse po zawale. Od euforii gospodarczej do gospodarczego ładu*, Studio Emka, Warszawa 2011.

<sup>13</sup> *Koniunktura gospodarcza świata i Polski w latach 2009-2012*, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2011, s. 67.



i Zarząd Rezerwy Federalnej wykazały się dużą determinacją w interwencyjnych działaniach. Przebiegały one dwutorowo, a mianowicie poprzez doraźne kilkusetmiliardowe wsparcie finansowe mające zwiększyć płynność systemu bankowego oraz pośrednie polegające na rozluźnieniu polityki fiskalnej i monetarnej. W pierwszym kwartale 2009 roku poprawę nastrojów zarówno konsumentów, jak i inwestorów spowodowały decyzje Zarządu Rezerwy Federalnej dotyczące pozostawienia na minimalnym poziomie stóp procentowych oraz dopłaty w wysokości 750 mld dolarów do operacji wykupu od banków papierów zabezpieczonych<sup>14</sup>.

Działania te przyniosły pozytywne rezultaty, jednak chyba tylko w ograniczonym zakresie. Ożywienie inwestycji i produkcji przyczyniło się do wzrostu PKB. Nie wszystkie problemy występujące w gospodarce amerykańskiej zostały rozwiązane. W niewielkim tylko stopniu obniżyła się stopa bezrobocia z 9,6% w 2010 do 7,8 w 2012 roku. Nadal na wysokim poziomie pozostaje deficyt budżetowy 7,5% PKB w 2012 roku oraz utrzymuje się praktycznie na niezmiennym poziomie ujemne saldo na rachunku obrotów bieżących. Można powiedzieć, iż tendencje recesyjne zostały wyhamowane, nie zostały do końca przełamane negatywne tendencje w gospodarce.

Wielu obserwatorów życia społeczno-gospodarczego przypuszcza, że można nawet oczekiwać drugiej fali kryzysu. W tej kwestii dużo racji ma Ken Schodland, który stwierdza: „U podstaw kryzysu leżały złe i nieściągalne długi, a my ratujemy i próbujemy pokonać kryzys poprzez zwiększanie tych złych długów. To zupełnie tak samo, jakby komuś bardzo otyłemu, choremu na serce powiedzieć, że najlepszym lekarstwem dla niego jest obfita porcja bardzo tłustego jedzenia”<sup>15</sup>.

Unia Europejska pod względem formalnoprawnym jest już jednolitym obszarem gospodarczym. Jednak jej członków można podzielić na dwie grupy: kraje strefy euro i pozostałe kraje nienależące do tej strefy. W porównaniu do USA, kryzys do strefy euro dotarł z pewnym opóźnieniem. Nie oznacza to jednak, że był on mniej dotkliwy. Mówią o tym dobitnie podstawowe wskaźniki makroekonomiczne (tabela 1).

Kryzys sfery realnej gospodarki strefy euro zaczął narastać w II kwartale 2008 roku. W tym roku stopa wzrostu PKB obniżyła się do poziomu 0,8%, by w roku następnym spaść do wielkości -4,1%. Głównym czynnikiem determinującym załamanie gospodarcze było zmniejszenie się popytu zarówno wewnętrznego, jak i zagranicznego. Konsumpcja z dochodów osobistych w 2008 roku obniżyła się o 0,5%, by w roku następnym spaść o kolejne 1,1%. W procesach inwestycyjnych załamanie było jeszcze większe. Nakłady inwestycyjne zmniejszyły się przez trzy lata (2008 – 7%, 2009 – 11,4%, 2010 – 0,8%). Przełamanie tej negatywnej tendencji nastąpiło dopiero w 2011 roku, kiedy to nakłady inwestycyjne wzrosły o 2,2%. Negatywne tendencje nie ominęły również eksportu. Eksport zmniejszał się przez dwa lata, odpowiednio o 1,3% w 2008 r. i 13,1% w 2009 r. Niepokojącym zjawiskiem w strefie euro jest nie tylko wzrost stopy bezrobocia, ale utrzymanie jej wysokiego poziomu około 10%.

<sup>14</sup> Ibidem, s. 67.

<sup>15</sup> K. Schoolland, *Za kryzys odpowiada rząd*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 8/2009, s. 13.

Tabela 1. Obszar euro – podstawowe wskaźniki makroekonomiczne

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Produkt krajowy brutto	0,8	-4,1	1,8	1,6	1,8
Konsumpcja z dochodów osobistych	0,5	-1,1	0,8	0,8	1,2
Konsumpcja zbiorowa	2,0	2,5	0,7	0,1	0,2
Nakłady brutto na środki trwałe	-7	-11,4	-0,8	2,2	3,5
Eksport towarów i usług	-1,3	-13,1	11,2	6,9	6,2
Import towarów i usług	-11,5	-11,9	9,3	5,4	5,9
Ceny konsumpcyjne	3,3	0,3	1,6	2,6	1,8
Stopa bezrobocia	7,5	9,6	10,1	10,0	9,7
Saldo obrotów bieżących (% BKP)	-0,1	-0,6	-0,4	-0,2	-0,1
Saldo sektora publicznego (% PKB)	-1,7	-6,2	-6,0	-4,3	-3,5

Źródło: *Koniunktura gospodarcza świata i Polski w latach 2009-2012*, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2012, s. 77

W walce z kryzysem kraje strefy euro uruchomiły pakiety ratunkowe mające na celu wspieranie procesów rozwojowych. Podjęte działania pozwoliły uniknąć załamania się systemu gospodarczego. Niemniej jednak sytuacja w strefie euro jest bardzo niestabilna.

Największy niepokój krajów należących do obszaru euro budzi tendencja do narastania deficytów budżetowych. W tym obszarze dramatyczna sytuacja jest w Grecji, bardzo poważna w Portugalii, Hiszpanii, a także we Włoszech. Pojawiły się nawet opinie, że Grecja winna wystąpić ze strefy euro. Taka decyzja oznaczać by mogła rozpad tej strefy.

Niebezpieczeństwo związane z tym scenariuszem zostało zażegnane. Nie tylko Grecja, ale również Portugalia, Hiszpania i Włochy opracowały i wdrażają programy oszczędnościowe, a w zamian za to otrzymały znaczące wsparcie z Europejskiego Banku Centralnego. Nie oznacza to jednak rozwiązania problemów związanych z deficytem budżetowym. Oszczędności w wydatkach budżetowych pociągają za sobą wzrost bezrobocia oraz zmniejszenie popytu globalnego. Te zjawiska pociągają za sobą z jednej strony osłabienie dynamiki rozwoju gospodarczego, zaś z drugiej narastanie fali niepokojów społecznych. Proces uzdrawiania finansów publicznych w krajach, w których dług publiczny przekroczył barierę 100% PKB, prawdopodobnie będzie długotrwały, a dla społeczeństw dość uciążliwy.

### 3. Gospodarka polska w dobie kryzysu globalnego

Tempo wzrostu gospodarczego determinuje wiele czynników, zarówno o charakterze wewnętrznym, jak i zewnętrznym. Do pierwszej grupy zaliczyć należy przede wszystkim zasoby ziemi i bogactwa naturalne, zasoby kapitału oraz wielkość i jakość kapitału ludzkiego. Polska należy do grupy krajów, które

posiadają znaczną ilość zasobów naturalnych. Nie zawsze były one jednak efektywnie wykorzystane. Czynnikiem stymulującym procesy rozwojowe są nakłady inwestycyjne. Wewnętrzne źródła finansowania inwestycji były i są w dalszym ciągu niewystarczające (zbyt niski poziom oszczędności wewnętrznych). W tych warunkach przyjęcie w polityce gospodarczej założenia, że bezpośrednio inwestycje zagraniczne są istotnym czynnikiem stymulującym procesy rozwojowe, wydaje się słuszne. Pod względem ilości i jakości zasobów kapitału ludzkiego Polska jest dobrze wyposażona. Pracownicy, a szczególnie młodzi ludzie, podnoszą swoje kwalifikacje, zdobywając kolejne dyplomy na wyższych uczelniach. Młodzi i wykształceni charakteryzują się aktywnością i przedsiębiorczością.

Gospodarka polska stając się częścią integrującej się gospodarki europejskiej, wzbogaciła się o nowe czynniki rozwojowe. Nieograniczony dostęp do rynku unijnego stwarza szanse dla rozwoju polskich przedsiębiorstw, ale nie tylko. Dobrze wykorzystane zostały bowiem środki unijne, które są ważnym czynnikiem stymulującym procesy rozwojowe.

W procesach rozwojowych gospodarki napotykają różnorakie bariery, które wpływają na osłabienie tych procesów. Do barier rozwojowych w przypadku naszej gospodarki zaliczyć należy przede wszystkim:

- a) niekorzystną strukturę PKB (znaczący udział rolnictwa i przemysłu oraz wysoka energochłonność i materiałochłonność jednostki PKB),
- b) spadek potencjału naukowo-badawczego w dziale nauka i technika oraz niski poziom innowacyjności gospodarki,
- c) mało efektywne rolnictwo (bowiem tylko ok. 10% gospodarstw jest w stanie sfinansować rozwój z własnych środków),
- d) niedostateczny stan infrastruktury, a przede wszystkim małą ilość autostrad, tras szybkiego ruchu oraz słabą przepustowość sieci kolejowej,
- e) wysoki stopień rozwarstwienia społeczeństwa (około 7 mln ludzi żyje na granicy ubóstwa),
- f) zróżnicowany poziom rozwoju i warunków życia ludności w poszczególnych regionach kraju.

W gospodarce światowej ostatnie lata są bardzo trudne. Kryzys sektora finansowego odcisnął swoje piętno na sferze realnej gospodarki. Tempo wzrostu PKB gospodarek państw rozwiniętych zmniejszyło się o 3%. Następne lata dla gospodarek tych krajów okazały się bardziej korzystne. Tendencje kryzysowe zostały przełamane. PKB zaczął rosnąć, chociaż tempo tego wzrostu w porównaniu do lat przed kryzysem jest znacznie mniejsze (około 2%). Na tle krajów wysokorozwiniętych tendencje rozwojowe gospodarki polskiej w dobie globalnego kryzysu kształtowały się korzystnie. W przeciwieństwie do innych krajów wysokorozwiniętych, gdzie w latach kryzysu wystąpiły bezwzględne spadki PKB, w Polsce mieliśmy do czynienia ze spowolnieniem procesów wzrostu gospodarczego.

Dane statystyczne zawarte w tabeli 2 pokazują proces spowolnienia wzrostu gospodarczego i tempo tego spowolnienia.

Tabela 2. Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne w gospodarce polskiej w latach 2007-2012 (dla roku 2011 i 2012 – prognoza)

Wyszczególnienie	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Produkt narodowy brutto	6,7	4,8	1,6	3,8	4,1	4,8
Konsumpcja prywatna	5,0	5,4	2,1	3,2	3,3	4,0
Konsumpcja publiczna	3,7	0,0	2,0	4,0	2,8	2,0
Nakłady brutto na środki trwałe	17,6	7,9	-1,1	-1,2	6,8	8,11
Eksport towarów i usług	9,1	5,8	-6,8	10,1	10,6	11,8
Import towarów i usług	13,6	6,2	-12,4	11,5	12,5	13,7
Ceny konsumpcyjne	2,5	4,2	3,5	2,6	4,8	2,9
Stopa oszczędzania w % PKB gospodarstw domowych	11,2	9,5	6,3	5,8	4,9	4,3
Stopa bezrobocia	11,2	9,5	12,1	12,3	11,3	12,6
Saldo obrotów bieżących (% PKB)	-2,8	-3,5	-2,1	-3,3	-4,0	-4,2
Saldo finansów publicznych (% PKB)	1,7	-2,5	-7,2	-7,4	-5,8	-3,9

Źródło: *Koniunktura gospodarcza świata i Polski w latach 2007-2010*, IBRKK, Warszawa 2009, s. 112; *Koniunktura gospodarcza świata i Polski w latach 2009-2012*, IBRKK, Warszawa 2011, s. 133

Stopa wzrostu PKB z poziomu 6,7% w 2007 obniżyła się do poziomu najniższego 1,6% w 2009 i w następnych latach zaczęła rosnąć. W tych warunkach można postawić pytanie, jakie czynniki zadecydowały o tym, że w Polsce została utrzymana dodatnia stopa wzrostu PKB. Może utrzymanie dodatniej stopy wzrostu to rezultat skutecznej polityki makroekonomicznej. Być może wpłynęły na to czynniki niezależne od instytucji odpowiedzialnych za tę politykę. Na tempo wzrostu gospodarczego mają wpływ zmiany składników popytu globalnego, a więc zmiany konsumpcji, inwestycji i wydatków państwa na zakup dóbr i usług oraz eksportu.

W analizowanym okresie dynamika konsumpcji prywatnej była w odróżnieniu od większości krajów wysokorozwiniętych dodatnia. Stopa wzrostu konsumpcji prywatnej wynosiła odpowiednio: 5,4% w 2008, 2,1% w 2009, 3,2% w 2010, 3,3% w 2011 i 4,0% w 2012 roku. Działania, które umożliwiły utrzymanie dodatniego tempa wzrostu konsumpcji prywatnej podjęte były w naszym kraju jeszcze przed rozpoczęciem kryzysu. Zaliczyć do nich należy:

- a) obniżenie składki rentowej, szczególnie w tej części, w której opłacane jest przez zatrudnionych,
- b) zlikwidowanie trzeciej, najwyższej stawki podatku dochodowego od osób fizycznych,
- c) relatywnie dobrą sytuację finansową gospodarstw domowych.

W latach kryzysu popyt inwestycyjny w polskiej gospodarce spadał w mniejszym stopniu niż w innych krajach. Wprawdzie stopa wzrostu nakładów inwestycyjnych w 2009 i w 2010 obniżyła się odpowiednio o -1,1% i -1,2%, ale w pozostałych latach dynamika wzrostu nakładów inwestycyjnych była dodatnia. Spadek nakładów

inwestycyjnych w 2010 roku wynikał w dużej mierze z niekorzystnych warunków atmosferycznych, jakie wystąpiły w tym okresie. Głównym czynnikiem determinującym dynamikę nakładów inwestycyjnych była odporność sektora przedsiębiorstw na zjawiska kryzysowe. „Wyniki finansowe – pisze Jan Czekaj – sektora w latach 2007-2009 należały do rekordowych w całym okresie transformacji. W roku 2007 wynik finansowy brutto sektora przedsiębiorstw wyniósł 105,8 mld zł. W roku 2008 obserwujemy wyraźny spadek do 80 mld zł, co jednak wynikało nie tyle z osłabienia koniunktury gospodarczej kraju, ile ze strat poniesionych przez przedsiębiorstwa na operacjach opcjami walutowymi”<sup>16</sup>.

Dość istotne znaczenie dla podtrzymywania dynamiki nakładów inwestycyjnych miały inwestycje infrastrukturalne związane z organizacją EURO 2012. Oceniając efekty dla gospodarki wynikające z organizacji EURO, autorzy raportu na ten temat piszą: „Efekty bezpośrednie i pośrednie przyczyniają się do wzrostu produkcji, działając poprzez zwiększenie bieżącego popytu (konsumpcyjnego i inwestycyjnego) a w dłuższym okresie również podaży. W krótkim okresie skutkiem wzrostu produkcji jest zwiększenie zatrudnienia i, w konsekwencji również, dochodów. Wzrost dochodów przyczynia się z kolei do dalszego wzrostu popytu konsumpcyjnego”<sup>17</sup>.

Kolejnym czynnikiem stymulującym procesy rozwojowe gospodarki była sytuacja w eksporcie netto, szczególnie w roku 2009, kiedy to eksport zmniejszył się o 6,8%, a import o 12,4%. W dużej mierze do korzystnych relacji pomiędzy eksportem a importem przyczynił się kryzys finansowy z przełomu 2008 i 2009 roku. Panika na światowych rynkach finansowych doprowadziła do deprecjacji polskiego złotego. W lipcu 2008 roku 1 dolar USA wyceniony był na 2,02 zł, zaś w lutym roku następnego na 3,09 zł. W tym samym czasie w stosunku do euro złoty stracił 35%. Oczywiście deprecjacja złotego podrożyła import a jednocześnie wpłynęła na gospodarkę zapasami, przyspieszając ich zużycie w bieżącej produkcji.

Można zaryzykować twierdzenie, że z globalnego kryzysu gospodarka polska wyszła obronną ręką. W czasie jego trwania Rada Polityki Pieniężnej podejmowała działania mające na celu zwiększenie płynności sektora bankowego, a także dokonała obniżki stóp procentowych łącznie o 250 punktów bazowych. Te działania niewątpliwie przyczyniły się do utrzymania dodatnich wskaźników makroekonomicznych. Działania, które w tym czasie podjął rząd, przedstawione zostały w dwóch dokumentach. W pierwszym z nich – Planie stabilności i rozwoju (listopad 2008) przedstawione zostały działania nakierowane przede wszystkim na usprawnienie mechanizmów i procedur administracyjnych. Drugi zaś – Pakiet antykryzysowy (sierpień 2009) zawierał propozycje mające na celu ochronę rynku pracy.

<sup>16</sup> J. Czekaj, *Wpływ światowego kryzysu gospodarczego na polską gospodarkę*, [w:] G.W. Kołodko (red. nauk.), *Globalizacja, kryzys i co dalej*, Poltext, Warszawa 2010, s. 205.

<sup>17</sup> J. Borowski, J. Boratyński, A. Czerniak, P. Dykas, M. Plich, R. Rapacki, T. Tokarski, *Długookresowy wpływ organizacji EURO 2012 na gospodarkę polską*, „*Ekonomista*”, nr 1/2011, s. 493-525.

Dobre wyniki gospodarcze, podejmowane przez rząd działania oszczędnościowe (nowelizacja budżetu na rok 2009 spowodowała zmniejszenie wydatków o 21,1 mld zł) i przyczyniły się do ukształtowania się pozytywnego obrazu Polski w oczach międzynarodowych instytucji finansowych i rynków finansowych.

Na najbliższe lata perspektywy rozwoju gospodarki polskiej oceniane są jednak nie tak optymistycznie. Kręgi rządowe mówią o spowolnieniu wzrostu gospodarczego. Opozycja twierdzi, że jesteśmy w przededniu kryzysu.

Na pewno niepokojącym zjawiskiem jest systematyczny wzrost bezrobocia. Jego wzrost wraz ze zmniejszaniem wydatków na konsumpcję publiczną prowadzi do obniżenia konsumpcji. Trwające perturbacje w strefie euro związane z kryzysem finansów publicznych wpływają na tempo wzrostu gospodarczego negatywnie, co może oznaczać ograniczenie polskiego eksportu. Nie bez znaczenia dla procesów gospodarowania, a szczególnie procesów inwestowania, pozostają oceny sytuacji gospodarczej. Optymistyczne zachęcają do inwestowania, pesymistyczne – zniechęcają. Można zaryzykować twierdzenie, że obecnie przeważają nastroje pesymistyczne, co może prowadzić do ograniczenia nakładów inwestycyjnych. Tendencje prowadzące do ograniczenia popytu globalnego niewątpliwie wpłyną na spowolnienie wzrostu gospodarczego. W obecnych warunkach wielką rolę może odegrać polityka makroekonomiczna. W jej ramach podjęte na czas działania mogą przyczynić się do odwrócenia negatywnych tendencji w gospodarce, zaś ich brak – pogłębić je.

## Podsumowanie

Cykliczny rozwój gospodarki rynkowej jest zjawiskiem normalnym. W czasie trwania recesji zwykle jest przywracana równowaga zachwiana w poprzednich fazach cyklu. Ostatni kryzys gospodarki światowej ukazał słabości mechanizmu rynkowego jako samoczynnego regulatora procesów gospodarczych. Można więc powiedzieć, że ten kryzys jest nie tylko typową fazą cyklu koniunkturalnego, ale raczej początkiem kryzysu systemowego. W tych warunkach dokonywane są oceny dotychczas akceptowanych koncepcji teoretycznych wykorzystywanych w polityce gospodarczej. Poszukuje się również nowych paradygmatów, które skierują politykę gospodarczą na nowe tory.

Podstawowe agregaty makroekonomiczne, a szczególnie tendencje ich zmian, pozwalają nie tylko ocenić głębokość załamania gospodarczego, ale także efektywność przedsięwzięć podejmowanych w ramach polityki gospodarczej mających na celu wyprowadzenie gospodarki na tory zrównoważonego rozwoju.

## DETERMINING THE ECONOMIC DEVELOPMENT TRENDS IN POLAND DURING WORLD CRISIS

**Summary:** Cyclic development of market economy is normal phenomenon. During the recession, usually upset the balance is restored in the previous phases of the cycle. Recent global economic crisis showed the weaknesses of the market mechanism as a self-regulator of economic processes. So we can say that this crisis is not just a typical phase of the business cycle, but rather the beginning

of a systemic crisis. Under these conditions, the assessment shall be carried out so far accepted theoretical concepts used in economic policy. Looking to the new paradigms that will guide economic policy in new directions.

The main macroeconomic aggregates, especially the trend of their changes make it possible not only to assess the depth of the economic downturn, but also the effectiveness of measures taken in the framework of economic policy aimed at the derivation of the economy on track for sustainable development.

**Keywords:** globalisation, economic crisis, global economy, polish economy.

#### LITERATURA

- [1] BOROWSKI J. i inni, *Długookresowy wpływ organizacji EURO 2012 na gospodarkę polską*, „*Ekonomista*”, nr 4/2011.
- [2] DEMBINSKI P.H., *Finanse po zawale. Od euforii gospodarczej do gospodarczego ładu*, Studio Emka, Warszawa 2011.
- [3] DRABOWSKI E., *Wpływ pieniądza na gospodarkę w teoriach keynesizmu i monetaryzmu*, PWN, Warszawa 1987.
- [4] FILIPOWICZ L., *Amerykańska ekonomia podaży*, PAN, Warszawa 1992.
- [5] KAŹMIERCZAK A., *Polityka pieniężna banku centralnego a model IS-LM*, „*Zeszyty Naukowe SGH*”, Zeszyt nr 6/1997.
- [6] KOŁODKO G.W. (red. nauk.), *Globalizacja, kryzys i co dalej*, Poltext, Warszawa 2010.
- [7] *Koniunktura gospodarcza świata i Polski w latach 2009-2012*, Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur, Warszawa 2011.
- [8] *Korea and Knowledge Economy. Making the Transformation*, OECD and World Bank Institute, Paris 2011.
- [9] MĄCZYŃSKA E., *Ekonomia w warunkach nietrwałości*, [w:] *Polska Myśl Strategiczna. Na spotkanie z enigmą XXI wieku*, „*Biuletyn PTE*”, nr 2(52)/2011.
- [10] ORŁOWSKA R., ŻOŁĄDKIEWICZ K. (red. nauk.), *Globalizacja i regionalizacja w gospodarce światowej*, PWE, Warszawa 2012.
- [11] ORŁOWSKI W.M., *Świat do przeróbki. Speculanci, bankruci, giganci i ich rywale*, Agora, Warszawa 2011.
- [12] PIASECKI R., *Ewolucja ekonomii rozwoju a globalizacja*, „*Ekonomista*”, nr 2/2003.
- [13] SCHOOLLAND K., *Za kryzys odpowiada rząd*, „*Nowe Życie Gospodarcze*”, nr 8/2009.
- [14] SZYMAŃSKI W., *Czy globalizacja musi być irracjonalna?*, Wyd. SGH, Warszawa 2007.
- [15] THUROW L.C., *Przyszłość kapitalizmu. Jak dzisiejsze siły ekonomiczne kształtują świat*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 1999.





# WYCENA PRZEDSIĘBIORSTWA METODĄ ZDYSKONTOWANYCH PRZEPŁYWÓW PIENIĘŻNYCH JAKO NARZĘDZIE ZARZĄDZANIA JEGO WARTOŚCIĄ

AGNIESZKA ŚCISŁO

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA  
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

## Wstęp

Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa jest koncepcją integrującą procesy zarządzania przez wyznaczenie nadrzędnego celu: maksymalizacji wartości przedsiębiorstwa. Realizacja tego ogólnie sformułowanego celu wymaga narzędzi, które pomogą w podejmowaniu odpowiednich decyzji taktycznych i operacyjnych. Niniejszy artykuł zwraca uwagę na możliwość wykorzystania wyceny przedsiębiorstwa metodą zdyskontowanych przepływów pieniężnych w zarządzaniu jego wartością.

## 1. Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa jako jedna z przesłanek jego wyceny

Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa (*Value Based Management – VBM*) definiowane jest jako „integracyjny proces zaprojektowany tak, by usprawnić proces podejmowania strategicznych i operacyjnych decyzji poprzez koncentrację na kluczowych czynnikach kształtujących wartość firmy, nazywanych nośnikami wartości (*value drivers*)”<sup>1</sup>.

Podstawą koncepcji zarządzania wartością przedsiębiorstwa jest założenie, że nadrzędnym, strategicznym celem zarządzających powinno być maksymalizowanie wartości dla akcjonariuszy, ponieważ w ten sposób maksymalizowane są w długim okresie czasu korzyści wszystkich podmiotów związanych z przedsiębiorstwem. Wyjaśnienie tego mechanizmu jest następujące: „pracownicy chcą konkurencyjnych płac i świadczeń pozapłacowych. Odbiorcy domagają się produktów wysokiej jakości i usług świadczonych po konkurencyjnych cenach. Dostawcy i posiadacze obligacji oczekują spłaty swoich wierzytelności z nadejściem terminu zapadalności ich roszczeń. W celu zaspokojenia tych roszczeń kierownictwo firmy musi generować gotówkę, utrzymując odpowiedni poziom efektywności działalności

---

<sup>1</sup> T. Copeland, T. Koller, J. Murrin, *Wycena: mierzenie i kształtowanie wartości firm*, WIG Press, Warszawa 1997, s. 6.

przedsiębiorstwa. Koncentrowanie się na przepływach gotówki w długim okresie stanowi treść modelu polityki zwiększania wartości dla akcjonariuszy<sup>2</sup>.

Można w tym miejscu podkreślić stwierdzenie, że zarządzanie wartością przedsiębiorstwa realizowane jest w długim okresie czasu. Oznacza to, że zarządzający przedsiębiorstwem powinni maksymalizować korzyści akcjonariuszy nie w bieżącym roku, ale w okresie kilku, kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu lat. Takie podejście wymaga prowadzenia działań prowadzących do zrównoważonego wzrostu przedsiębiorstwa i do tworzenia takich relacji z klientami, pracownikami, kooperantami i innymi podmiotami w otoczeniu przedsiębiorstwa, które będą sprzyjały jego rozwojowi.

Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa obejmuje:

- tworzenie wartości,
- utrzymanie wartości,
- jej realizację<sup>3</sup>.

Tworzenie wartości wymaga podejmowania działań operacyjnych i przedsięwzięć inwestycyjnych, nastawionych na generowanie stopy zwrotu wyższej niż oczekiwana przez inwestorów. To z kolei dokonywane jest przez zaspokajanie potrzeb klientów przy ponoszeniu kosztów odpowiednio niższych od cen przez nich akceptowanych.

Utrzymanie wartości polega na wprowadzeniu ładu korporacyjnego (*governance*), czyli odpowiednich systemów, procesów i struktur zarządzania oraz zarządzania zmianą, przywództwa i kultury organizacyjnej wspierających wzrost wartości przedsiębiorstwa<sup>4</sup>.

Realizacja wartości to przekazywanie właścicielom finansowych efektów działania przedsiębiorstwa – w postaci dywidendy i wzrostu wartości akcji. Realizacja wartości firmy oparta jest o informacje o jej wysokości<sup>5</sup>. W szczególności oznacza to, że realizacja wartości oparta jest na wycenie przedsiębiorstwa.

Wartość firmy dla akcjonariuszy określa wartość przyszłych przepływów pieniężnych (*Free Cashflow* – FC), generowaną przez przedsiębiorstwo, która jest zdyskontowana z użyciem średniego ważonego kosztu kapitału (*Weighted Average Cost of Capital* – WACC) i pomniejszona o wartość zadłużenia przedsiębiorstwa<sup>6</sup>.

Do głównych komponentów kształtujących wartość przedsiębiorstwa A. Rappaport zaliczył:

- przepływy pieniężne z działalności operacyjnej,
- stopę dyskontową,
- zadłużenie<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Por.: A. Rappaport, *Wartość dla akcjonariuszy – poradnik menadżera i inwestora*, WIG Press, Warszawa 1999, s. 8; D. Wędzki, *Strategie płynności finansowej przedsiębiorstwa. Przepływy pieniężne a wartość dla właścicieli*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 23-31.

<sup>3</sup> A. Black, P. Wright, J.E. Bachman, *W poszukiwaniu wartości dla akcjonariuszy. Kształtowanie wyników działalności spółek*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000, s. 84.

<sup>4</sup> *What is value based management*, [on line]: [www.valuebasedmanagement.net](http://www.valuebasedmanagement.net), 25.08.2012.

<sup>5</sup> P. Szczepankowski, *Wycena i zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2007, s. 30.

<sup>6</sup> Szerzej: T. Copeland, T. Koller, J. Murrin, *Wycena...*, op. cit., s. 8.

<sup>7</sup> A. Rappaport, *Wartość...*, op. cit., s. 65.

Najważniejsze czynniki kształtujące wartość firmy według tego autora to:

- okres wzrostu wartości,
- stopa wzrostu sprzedaży,
- marża zysku operacyjnego,
- inwestycje w majątek trwały,
- inwestycje w majątek obrotowy,
- stopa podatku dochodowego,
- koszt kapitału<sup>8</sup>.

Wymienione wyżej komponenty i czynniki kształtujące wartość przedsiębiorstwa są bezpośrednio wykorzystywane w wycenie przedsiębiorstwa metodą zdyskontowanych przepływów pieniężnych, dlatego akurat ta metoda wydaje się najbardziej użyteczna w procesie VBM.

Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa wymieniane jest jako jedna z przesłanek do dokonania jego wyceny. Jako okoliczności wyceny bezpośrednio związane z VBM wymienia się: ocenę pracy zarządu oraz tworzenie systemów motywacyjnych<sup>9</sup>. Można również wskazać na inne cele wyceny przedsiębiorstwa wykorzystywane w zarządzaniu wartością. Należą do nich: monitoring wartości przedsiębiorstwa, ocena efektywności różnych form inwestowania, pozyskiwanie obcego kapitału, czy transfer własności<sup>10</sup>.

## 2. Metody wyceny przedsiębiorstwa

Metoda zdyskontowanych przepływów pieniężnych jest jednym z wielu sposobów wyceny przedsiębiorstw. Można je podzielić na 4 grupy: metody majątkowe, dochodowe, rynkowe i pozostałe<sup>11</sup>.

Metody majątkowe opierają się na wycenie poszczególnych składników majątku przedsiębiorstwa. Nie uwzględniają jednak synergicznych efektów wynikających z posiadania tych zasobów, sposobów ich zorganizowania i wykorzystania. Dlatego zakres wykorzystania tej grupy metod wyceny jest wysoce ograniczony<sup>12</sup>.

Metody dochodowe zakładają, że wartość spółki określają generowane przez nią przyszłe nadwyżki finansowe. Są one sumowane po zdyskontowaniu. Tabela 1 zawiera zestawienie podstawowych informacji dotyczących dochodowych metod wyceny przedsiębiorstw.

Metody dochodowe są popularne, ponieważ wycena opiera się na istocie przedsiębiorstwa – możliwości i umiejętności generowania strumienia dochodów.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> A. Jaki, *Wycena przedsiębiorstwa. Przesłanki, procedury, metody*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 54.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 56.

<sup>11</sup> M. Panfil (red.), *Wycena biznesu w praktyce*, Poltext, Warszawa 2009, s. 15-28.

<sup>12</sup> Majątkowe metody wyceny przedsiębiorstw są przydatne np. w sytuacji, gdy sprzedawana jest firma, która nie generuje zysków, ale posiada majątek o dużej wartości.

Trzeba jednak pamiętać, że jakość tego rodzaju wycen zależy od umiejętności przewidywania przyszłości (również odległej).

Tabela 1. Metody dochodowe wyceny przedsiębiorstw

Nazwa metody	Opis metody
<b>Zdyskontowanych przepływów pieniężnych</b> <i>Discounted Cash Flows</i> (DCF)	Wartość podmiotu wyliczana jest jako suma: – sumy sald wpływów i wydatków generowanych przez przedsiębiorstwo w kolejnych latach prognozy, zdyskontowanych za pomocą stopy dyskontowej uwzględniającej średni ważony koszt kapitałów oraz – wartości rezydualnej, zdyskontowanej na moment wyceny.
<b>Ekonomicznej wartości dodanej</b> <i>Economic Value Added</i> (EVA)	Wartość przedsiębiorstwa jest sumą: – sumy ekonomicznych wartości dodanych (EVA), generowanych przez przedsiębiorstwo w kolejnych latach prognozy, zdyskontowanych za pomocą średniego ważonego kosztu kapitałów oraz – wartości zainwestowanego kapitału. EVA to różnica między faktycznym wynikiem zrealizowanym na podstawowej działalności przedsiębiorstwa a minimalnym wynikiem wymaganym przez inwestorów (kosztem kapitałów).
<b>Zdyskontowanych zysków</b>	Wartość podmiotu wyliczana jest jako suma: – sumy przewidywanych zysków przedsiębiorstwa w kolejnych latach prognozy, zdyskontowanych za pomocą stopy dyskontowej uwzględniającej poziom ryzyka oraz – wartości rezydualnej, zdyskontowanej na moment wyceny.
<b>Skorygowanej wartości bieżącej</b> <i>Adjusted Present Value</i> (APV)	Wartość podmiotu wyliczana jest jako suma: – wartości przedsiębiorstwa finansowanego całkowicie z kapitałów własnych oraz – zdyskontowanej wartości tarczy podatkowej. Wartość przedsiębiorstwa finansowanego całkowicie z kapitałów własnych wyliczana jest na podstawie sald wpływów i wydatków (wolnych przepływów pieniężnych dla przedsiębiorstwa), zdyskontowanych kosztem kapitałów własnych. Tarcza podatkowa dyskontowana jest kosztem kapitałów obcych.
<b>Zdyskontowanych dywidend</b>	Wartość spółki wyliczana jest jako suma zdyskontowanych przyszłych dywidend. Wycenie podlega tylko kapitał własny przedsiębiorstwa.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Panfil (red.), *Wycena biznesu w praktyce*, Poltext, Warszawa 2009, s. 17-25

Wady tej nie mają metody rynkowe (porównawcze, mnożnikowe). Opierają się one na wycenie spółek dokonywanej aktualnie przez rynek. Dana spółka porównywana jest z podobnymi, których udziały kupowane są na rynku publicznym (giełdy papierów wartościowych) lub prywatnym (np. fuzje, przejęcia). Dostępne informacje o cenach aktualnie płaconych za akcje spółek działających w tej samej branży, wytwarzających podobne produkty itp., stanowią punkt odniesienia dla wyceny wybranego przedsiębiorstwa.

Mnożniki, za pomocą których spółki są ze sobą porównywane, oparte są o wybrany parametr (zysk netto, EBIT, sprzedaż, liczba subskrybentów (abonentów),

liczba wejść na stronę internetową itp.)<sup>13</sup>. Wartość przedsiębiorstwa wyliczana jest na zasadzie proporcji.

Niewątpliwą zaletą metod mnożnikowych jest ich obiektywizm (opierają się na danych rynkowych, na transakcjach faktycznie przeprowadzonych) i łatwość użycia. Można jednak zauważyć kilka problemów. Po pierwsze, ceny akcji wykazują dość dużą zmienność w krótkich okresach czasu (nie związaną ze zmianą warunków rynkowych lub zmianami w działalności przedsiębiorstwa). Po drugie, każde przedsiębiorstwo ma swoją specyfikę, jest niepowtarzalne, dlatego bardzo uważnie należy wybrać spółki „podobne” do wycenianego. Również wybór mnożnika jest trudny i znaczący dla poprawnej wyceny. Powinien on zawierać syntetyczny parametr, który odzwierciedla wartość przedsiębiorstwa<sup>14</sup>.

Do pozostałych metod wyceny zaliczyć można metody mieszane (majątkowo-dochodowe lub dochodowo-majątkowe) oraz metodę opcji realnych. Z punktu widzenia zagadnienia zarządzania wartością przedsiębiorstwa, szczególnie interesująca wydaje się ostatnia z wymienionych metod. Przy wyznaczaniu wartości przedsiębiorstwa z jej zastosowaniem, bierzemy pod uwagę możliwości (opcje) zastosowania alternatywnych strategii działania przez zarząd przedsiębiorstwa. Do opcji realnych, wycenianych tak jak opcje giełdowe, zaliczamy:

- opcje rezygnacji (zaniechania),
- opcje zmiany skali (zwiększenia lub zmniejszenia),
- opcje rozwoju,
- opcje odroczenia (wyboru terminu) inwestycji,
- opcje przełączenia,
- opcje etapowego wzrostu.

Podstawą wyceny dochodowej jest przyjęcie najbardziej prawdopodobnego scenariusza działania. W rzeczywistości zarząd podmiotu zazwyczaj dysponuje różnorodnymi możliwościami, które mogą być wykorzystane (lub nie) w określonych warunkach. Istnienie tych możliwości stanowi źródło dodatkowej wartości przedsiębiorstwa – wartości strategicznej<sup>15</sup>.

### 3. Zasady wyceny przedsiębiorstwa metodą zdyskontowanych przepływów pieniężnych

Metoda zdyskontowanych przepływów pieniężnych (*Discounted Cash Flows* – DCF), najogólniej polega na:

- oszacowaniu przyszłych przepływów pieniężnych, które będą wygenerowane przez wyceniane przedsiębiorstwo,

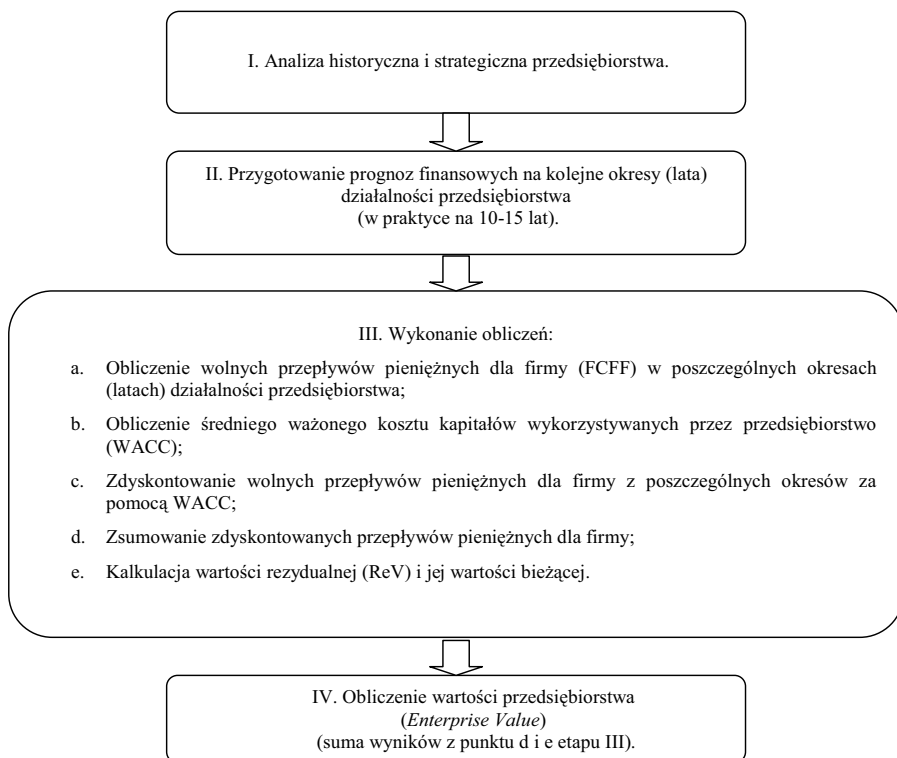
<sup>13</sup> Opracowanie własne na podstawie: M. Panfil (red.), *Wycena...*, op. cit., s. 26-27.

<sup>14</sup> Szczególnie trudne jest wybranie takich parametrów dla firm internetowych. Szerzej na ten temat: P. Kossecki, *Wycena i budowanie wartości przedsiębiorstw internetowych*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 14-18.

<sup>15</sup> A. Fierla, *Wycena przedsiębiorstwa metodami dochodowymi*, SGH, Warszawa 2008, s. 172-173.

- zdyskontowaniu wszelkich przyszłych przepływów pieniężnych, które będą wygenerowane przez przedsiębiorstwo, z uwzględnieniem kosztu zaangażowanych kapitałów i ryzyka przedsięwzięć,
- zsumowaniu ich.

Rysunek 1 przedstawia proces wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF<sup>16</sup> z wykorzystaniem przepływów pieniężnych dla firmy (*Free Cash Flow to the Firm – FCFF*)<sup>17</sup>, czyli generowanych przez przedsiębiorstwo dochodów, należących do jego właścicieli i wierzycieli<sup>18</sup>.



Rys. 1. Proces wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF z wykorzystaniem wolnych przepływów pieniężnych dla przedsiębiorstwa

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Panfil (red.), *Wycena biznesu w praktyce*, Poltext, Warszawa 2009, s. 20-22

<sup>16</sup> Proces wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF został szczegółowo przedstawiony w wielu publikacjach i podręcznikach z dziedziny finansów, np.: A. Damodaran, *Finanse korporacyjne. Teoria i praktyka*, wyd. II, Helion, Gliwice 2007, s. 1145 -1181; T. Dudycz, *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2005, s. 37-144; P. Szczepankowski, *Wycena...*, op. cit., s. 204-215.

<sup>17</sup> Istnieje również możliwość zastosowania modelu przepływów pieniężnych FCFE (*Free Cash Flow to Equity*), czyli dochodów generowanych przez przedsiębiorstwo, które należą do jego właścicieli.

<sup>18</sup> P. Szczepankowski, *Wycena...*, op. cit., s. 74.

Na przedstawionym wyżej rysunku proces wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF został podzielony na 4 etapy. Podręczniki i publikacje przedmiotowe skupiają się na etapach III i IV, czyli na wielu dość skomplikowanych kalkulacjach. Prawidłowe wykonanie ich daje poczucie obiektywizmu wyniku wyceny. Jednak łatwo zauważyć, że kalkulacje te poprzedzają etapy I i II, które, zdaniem autorki niniejszego artykułu, są znacznie trudniejsze niż późniejsze wyliczenia.

Podstawowym problemem jest określenie wpływów i wydatków przedsiębiorstwa w przyszłości. Poprawne przygotowanie modelu przepływów pieniężnych wymaga gruntownej znajomości zarówno samego przedsiębiorstwa, jak i branży, w której ono działa. Wpływy są wszakże zależne zarówno od działań firmy, jak i od sytuacji rynkowej. Oto przykłady pytań, na jakie należy udzielić odpowiedzi w trakcie budowania modelu:

- Jakie czynniki decydują o popycie na produkty danego przedsiębiorstwa? Aspekty prawne? Moda? Konkurenci? Dochody klientów?
- W jakim stopniu poszczególne czynniki są istotne?
- Jak będą się kształtowały w przyszłości?

Oczywiście w większości przypadków nie można udzielić obiektywnych i jednoznacznych odpowiedzi na te pytania. Stąd prognozy wpływów stanowią w dużym stopniu odzwierciedlenie opinii ekspertów.

Drugim obszarem, w którym trudno o jednoznaczne rozstrzygnięcia, jest określenie struktury kapitałów oraz ich kosztów. O ile struktura kapitałów jest przedmiotem decyzji zarządu przedsiębiorstwa, o tyle na ich koszty wpływają czynniki rynkowe oraz ocena ryzyka związanego z działalnością przedsiębiorstwa przez wierzycieli.

Trzeci dyskusyjny czynnik to wartość rezydualna (wartość przedsiębiorstwa po okresie prognozy). Już samo określenie wpływów i wydatków przedsiębiorstwa na kilkanaście lat do przodu jest bardzo trudne, a wartość rezydualna dotyczy okresu od ostatniego roku dokładnej prognozy przepływów pieniężnych do końca działalności firmy.

#### **4. Wykorzystanie wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF w zarządzaniu jego wartością**

Wycena przedsiębiorstw metodą DCF jest powszechnie stosowana w przypadku przygotowania do sprzedaży części lub całości ich udziałów. Jak wspomniano w poprzednim punkcie, jest to metoda dość skomplikowana: wymaga budowy odpowiedniego modelu przepływów pieniężnych na wiele przyszłych lat, oszacowania kosztów wszystkich kapitałów (własnych i obcych) i wyliczenia średniego ważonego kosztu kapitału. Należy również określić wartość rezydualną firmy. Kalkulacja wartości przedsiębiorstwa tą metodą wymaga głębokiej znajomości przedsiębiorstwa, jego strategii, rynku, na którym działa oraz teorii finansów. Powstaje zatem pytanie: czy taka wycena może być narzędziem do zarządzania wartością przedsiębiorstwa? Czy wysiłek włożony w okresowe szacowanie wartości

przedsiębiorstwa tą metodą przyniesie efekty w postaci praktycznych informacji pomocnych w kształtowaniu tej wartości?

Można spróbować odpowiedzieć na te pytania, porównując potrzeby informacyjne zarządów przedsiębiorstw w poszczególnych etapach VBM z informacjami zbieranymi, systematyzowanymi i uzyskiwanymi podczas wyceny metodą DCF.

#### **4.1. Informacje zbierane, systematyzowane i uzyskiwane dzięki wycenie przedsiębiorstwa metodą DCF**

Wycena przedsiębiorstwa metodą DCF oparta jest bezpośrednio na następujących zmiennych:

- prognozy wpływów i wydatków przedsiębiorstwa w długim okresie czasu (10-15 lat),
- średni ważony koszt kapitałów wykorzystywanych przez przedsiębiorstwo (WACC),
- stopa wzrostu wolnych przepływów pieniężnych po zakończeniu okresu prognozy.

Wolne przepływy pieniężne w danym okresie (t) obliczane są według następującego algorytmu:

$$FCFF(t) = \text{zysk operacyjny} \times (1 - \text{stopa podatku dochodowego}) + \text{amortyzacja} \\ - \text{wydatki inwestycyjne na aktywa trwałe} - \text{wydatki na sfinansowanie wzros-} \\ \text{tu zapotrzebowania na kapitał obrotowy netto}^{19}.$$

Wymienione wyżej zmienne, stanowiące bezpośrednią podstawę do wyliczenia wartości przedsiębiorstwa, są również wynikiem kalkulacji (z wykorzystaniem reguł finansowych i rachunkowych). Do wykonania ich potrzebne są kolejne zmienne, takie jak:

- przychody operacyjne,
- koszty operacyjne,
- wydatki inwestycyjne na aktywa trwałe,
- kapitał obrotowy netto,
- struktura kapitałów wykorzystywanych przez przedsiębiorstwo,
- koszty poszczególnych rodzajów kapitałów.

Jak widać, zmienne potrzebne do kalkulacji przepływów pieniężnych i średniego ważonego kosztu kapitału przedsiębiorstwa są dość szczegółowe. Z reguły nie można ich wyliczyć z jednoznacznie określonego wzoru (finansowego lub rachunkowego). Mogą one być oszacowane na zasadzie prognozowania, czyli racjonalnego, naukowego przewidywania przyszłości. Zgodnie z nomenklaturą ekonometryczną nazywamy je zmiennymi objaśnianymi (prognozowanymi).

<sup>19</sup> P. Szczepankowski, *Wycena...*, op. cit., s. 76.



Prawidłowo przeprowadzony proces prognozowania przebiega od sformułowania przesłanek prognostycznych do budowy prognozy, z wykorzystaniem teorii i narzędzi badawczych. Przesłanki prognostyczne są założeniami określającymi mechanizm rozwojowy prognozowanego zjawiska. Są one przyjmowane na podstawie wiedzy o jego naturze – wynikającej z teorii, doświadczeń i zebranych danych. Innymi słowy, przesłanki prognostyczne to określone czynniki wpływające na prognozowane zjawisko oraz kierunki ich oddziaływania<sup>20</sup>.

Można zauważyć, że na etapie formułowania założeń (przesłanek prognostycznych), wycena przedsiębiorstwa DCF jest ściśle związana z planowaniem strategicznym. „W procesie strategicznym wyróżniamy etapy:

- analiza strategiczna,
- prognozowanie zmian otoczenia,
- opracowanie strategicznej wizji przedsiębiorstwa,
- opracowanie strategii rozwoju,
- opracowanie strategii konkurencji,
- sporządzenie planu inwestycyjnego i opracowanie strategii finansowej<sup>21</sup>”.

Wszelkie informacje brane pod uwagę w planowaniu strategicznym oraz sam plan strategiczny są niezbędne do wykonania wyceny metodą DCF<sup>22</sup>. Można również zauważyć, że na tym etapie procesu wyceny bierzemy pod uwagę niematerialne czynniki kształtujące wartość przedsiębiorstwa.

Jak widać z powyższych rozważań, informacje zbierane, systematyzowane i uzyskiwane podczas wyceny metodą DCF można podzielić na 5 grup:

- a) wynik kalkulacji – wyliczona aktualna wartość przedsiębiorstwa,
- b) zmienne wykorzystywane bezpośrednio do obliczenia wartości przedsiębiorstwa metodą DCF („zmienne bezpośrednie”),
- c) zmienne wykorzystywane do obliczenia wartości zmiennych bezpośrednich („zmienne objaśniane”),
- d) zmienne wykorzystane do wykonania prognozy zmiennych objaśnianych („zmienne objaśniające”),
- e) założenia przyjęte w prognozowaniu zmiennych objaśniających („przesłanki prognostyczne).

W tabeli 2 przedstawiono systematyczny podział informacji zbieranych, systematyzowanych i uzyskiwanych podczas wyceny metodą DCF.

<sup>20</sup> P. Dittmann, *Prognozowanie w przedsiębiorstwie*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 32.

<sup>21</sup> M. Romanowska, *Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 2009, s. 23.

<sup>22</sup> Szerzej na temat zakresu informacji analizowanych w procesie planowania strategicznego: G. Gierszewska, M. Romanowska, *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2009.

Tabela 2. Informacje zbierane, systematyzowane i uzyskiwane w procesie wyceny metodą zdyskontowanych przepływów pieniężnych

Kategoria informacji	Zakres informacji
Wynik kalkulacji	– Aktualna wartość przedsiębiorstwa, wynikająca z przyjętych założeń (w tym z planu strategicznego).
Zmienne bezpośrednie	– Prognozy wpływów i wydatków przedsiębiorstwa w długim okresie czasu (10 – 15 lat), – średni ważony koszt kapitałów wykorzystywanych przez przedsiębiorstwo (WACC), – stopa wzrostu wolnych przepływów pieniężnych po zakończeniu okresu prognozy.
Zmienne objaśniane	– Przychody operacyjne (do których należą przychody ze sprzedaży oraz pozostałe przychody operacyjne), – koszty operacyjne (główne elementy kosztów operacyjnych to amortyzacja, zużycie materiałów i energii, usługi obce, podatki i opłaty (poza dochodowym), wynagrodzenia, ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia, pozostałe koszty rodzajowe oraz wartość sprzedanych towarów i materiałów) <sup>1</sup> , – wydatki inwestycyjne na aktywa trwałe, – kapitał obrotowy netto (zmiany poziomu zapasów, należności i zobowiązań krótkoterminowych) <sup>2</sup> , – struktura kapitałów wykorzystywanych przez przedsiębiorstwo, – koszty poszczególnych rodzajów kapitałów.
Zmienne objaśniające	Zmienne dotyczące: – makrootoczenia przedsiębiorstwa (np. PKB, liczba gospodarstw domowych na danym rynku, liczba użytkowników Internetu), – otoczenia konkurencyjnego (np. liczba konkurentów, ceny produktów konkurencyjnych, liczba klientów), – przedsiębiorstwa (np. liczba zatrudnionych pracowników, punktów sprzedaży, produktów).
Założenia (przesłanki prognostyczne)	Siła i kierunki wpływu zmiennych objaśniających na objaśniane (np. określenie relacji między zmianą PKB a wartością sprzedaży produktów przedsiębiorstwa, wydatkami na badania i rozwój a marżą zysku).

Źródło: Opracowanie własne

## 4.2. Wykorzystanie wyceny metodą DCF w trzech etapach zarządzania wartością przedsiębiorstwa

Przedstawiono powyżej zasady wyceny przedsiębiorstwa metodą DCF oraz typy danych i informacji, które należy zebrać lub wyprognozować w trakcie jej przeprowadzenia. Zestawiając je z działaniami realizowanymi w trzech etapach zarządzania wartością przedsiębiorstwa, można określić stopień przydatności wyceny zdyskontowanych przepływów pieniężnych dla VBM.

Pierwszym etapem zarządzania wartością przedsiębiorstwa jest jej tworzenie, czyli podejmowanie działań operacyjnych i przedsięwzięć inwestycyjnych nastą-

wionych na generowanie stopy zwrotu wyższej niż oczekiwana przez inwestorów. Na tym etapie metoda DCF może być wysoce użyteczna, ponieważ wymusza:

- określenie rentowności bieżącej działalności operacyjnej przedsiębiorstwa,
- przedstawienie długoterminowego planu inwestycyjnego (to z kolei jest możliwe jedynie po opracowaniu planu strategicznego),
- oszacowanie rentowności planowanych inwestycji.

Prognozowanie przyszłych strumieni pieniężnych opiera się na założeniach wynikających ze znajomości mechanizmów rynkowych, dotychczasowej działalności przedsiębiorstwa oraz z przewidywań dotyczących przyszłości. Planując działania przedsiębiorstwa w szybko zmieniającym się środowisku, można przyjąć tezę, że dotychczasowe związki występujące między zjawiskiem prognozowanym a oddziałującymi na nie czynnikami ulegną zmianie (postawa prognostyczna aktywna)<sup>23</sup>. Świadomość istnienia takiej możliwości skłaniać może zarząd do podejmowania nowatorskich, innowacyjnych przedsięwzięć. Jednak rygor metody wyceny DCF oraz metod prognozowania powoduje konieczność wyjaśnienia natury tych związków i przedstawienia przyjętych założeń. To z kolei daje możliwość uzasadnienia potrzeby działań wpływających pozytywnie na niematerialne źródła wartości przedsiębiorstwa, np. powiększających jego kapitał intelektualny.

W procesie wyceny metodą DCF wierzenia i przeczucia zarządu co do przyszłości rynku i przedsiębiorstwa zostają wyartykułowane. Dzięki temu mogą być przedmiotem dyskusji, uzgodnień, zwiększając spójność działania poszczególnych członków kadry kierowniczej.

Drugi etap zarządzania wartością to jej utrzymanie (wprowadzenie odpowiednich systemów, procesów i struktur zarządzania oraz zarządzania zmianą, przywództwa i kultury organizacyjnej). Proces przygotowania planu strategicznego, planu inwestycyjnego, celów strategicznych, dyskusja na temat przewidywanych zmian rynku i źródeł wartości przedsiębiorstwa stanowią istotne wsparcie działań tego etapu.

Ostatni etap, realizacja wartości (przekazywanie właścicielom finansowych efektów działania przedsiębiorstwa), oparty jest o informacje o wartości firmy. Przydatność wyceny firmy na tym etapie jest oczywista.

Metoda DCF wymaga syntezy wszelkich istotnych dla przyszłości przedsiębiorstwa informacji i oszacowania końcowych, finansowych efektów działań przeprowadzanych przez jego zarząd. Pozwala to na podporządkowanie wszelkich decyzji kadry zarządzającej głównemu celowi, jakim jest podnoszenie wartości firmy. Okresowe przygotowywanie wyceny metodą DCF stanowi zatem niewątpliwie użyteczne narzędzie w zarządzaniu wartością przedsiębiorstwa.

<sup>23</sup> P. Dittmann, *Prognozowanie...*, op. cit., s. 32.

## Podsumowanie

Wycena firmy metodą DCF wspiera wszystkie trzy etapy zarządzania wartością przedsiębiorstwa. Dlatego okresowe, systematyczne przeprowadzanie jej może stanowić ważne narzędzie VBM.

Wycena metodą DCF stanowi podstawę do dyskusji zarządu na temat przewidywanych zmian rynkowych oraz projektowania działań przedsiębiorstwa uwzględniających je. Pozwala na racjonalne zaplanowanie i uzasadnienie wszelkich działań mających na celu wzrost wartości firmy.

Istotną słabością omawianej metody jest wykorzystanie do wyceny tylko jednego, najbardziej prawdopodobnego scenariusza rozwoju przedsiębiorstwa. Można ją zniwelować przez uzupełnienie analizy wycenami przedsiębiorstwa dla alternatywnych scenariuszy lub wyceną opcji realnych.

### THE DISCOUNTED CASH FLOW APPROACH OF BUSINESS VALUATION AS A VALUE BASED MANAGEMENT TOOL

**Summary:** The paper points out the possibility of using the Discounted Cash Flow (DCF) approach of enterprise valuation as a tool of Value Based Management. It contains the classification of data and information that are collected, forecasted and obtained in a DCF valuation process. The possibility of using those data and information in three stages of VBM (creating, managing for and measuring value) is shown.

**Keywords:** Discounted cash flow, Enterprise valuation, Value Based Management.

#### LITERATURA

- [1] BLACK A., WRIGHT P., BACHMAN J.E., *W poszukiwaniu wartości dla akcjonariuszy. Kształtowanie wyników działalności spółek*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2000.
- [2] COPELAND T., KOLLER T., MURRIN J., *Wycena: mierzenie i kształtowanie wartości firm*, WIG Press, Warszawa 1997.
- [3] DAMODARAN A., *Finanse korporacyjne. Teoria i praktyka*, wyd. II, Helion, Gliwice 2007.
- [4] DITTMANN P., *Prognozowanie w przedsiębiorstwie*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- [5] DUDYCZ T., *Zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2005.
- [6] FIERLA A., *Wycena przedsiębiorstwa metodami dochodowymi*, SGH, Warszawa 2008.
- [7] GIERSZEWSKA G., ROMANOWSKA M., *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*, PWE, Warszawa 2009.
- [8] JAKI A., *Wycena przedsiębiorstwa. Przesłanki, procedury, metody*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- [9] KOSSECKI P., *Wycena i budowanie wartości przedsiębiorstw internetowych*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- [10] PANFIL M. (red.), *Wycena biznesu w praktyce*, Poltext, Warszawa 2009.
- [11] RAPAPORT A., *Wartość dla akcjonariuszy – poradnik menadżera i inwestora*, WIG Press, Warszawa 1999.

- [12] ROMANOWSKA M., *Planowanie strategiczne w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 2009.
- [13] RUTKOWSKI A., *Zarządzanie finansami*, PWE, Warszawa 2000.
- [14] SZCZEPANKOWSKI P., *Wycena i zarządzanie wartością przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2007.
- [15] *Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości*, Dz.U. z 1994 r., nr 121, poz. 591.
- [16] WĘDZKI D., *Strategie płynności finansowej przedsiębiorstwa. Przepływy pieniężne a wartość dla właścicieli*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- [17] *What is value based management*, [www.valuebasedmanagement.net](http://www.valuebasedmanagement.net) (25.08.2012).



## **KOSZTY PRACY NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ ORGANIZACJI POŻYTKU PUBLICZNEGO**

**ANNA KUCZYŃSKA-CESARZ**

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA  
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

„Analiza związku kosztów pracy z efektywnością działalności gospodarczej na przykładzie wybranych przedsiębiorstw w Polsce dla potrzeb praktyki zarządzania” to tytuł PBS-807 realizowanego w latach 2010-2012 w Wojskowej Akademii Technicznej w Instytucie Organizacji i Zarządzania na Wydziale Cybernetyki. Prace badawcze w zakresie tematyki określonej w PBS przeprowadzono, opierając się na analizie działalności wielu przedsiębiorstw, jak również jednostek sektora publicznego.

W aktualnym numerze „Nowoczesnych systemów zarządzania” zamieszczono trzy artykuły prezentujące obszary i wyniki prowadzonych badań, a mianowicie:

1. Anna Kuczyńska „Koszty pracy na przykładzie wybranej organizacji pożytku publicznego”,
2. Wiesława Załoga „Wpływ kosztów pracy na formę zatrudnienia”,
3. Wiesława Załoga „Elastyczny rynek pracy a zatrudnienie”.

### **Wstęp**

Nakłady poniesione na pozyskanie, utrzymanie i wykorzystanie zasobów pracy to koszty zastosowania czynnika ludzkiego, określane jako zakładowe koszty pracy (ZKP). Składniki ZKP mogą obciążać bezpośrednio koszty prowadzonej działalności bądź jej wynik.

W koszty działalności odnoszone są między innymi wynagrodzenia brutto, poza-płacowe składniki wynagrodzeń, pozapłacowe koszty pracy, składki ubezpieczeniowe, odpisy na fundusze specjalne. Z wygospodarowanego zysku wypłaca się nagrody i premie, jak również dokonuje odpisów na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Ocena wpływu kosztów pracy na rozwój jednostek gospodarczych możliwa jest dzięki szczegółowej analizie tych kosztów dokonywanej w układzie rodzajowym kosztów. Analiza ta pozwala ustalić poziom, strukturę i dynamikę kosztów pracy. Ponadto obejmuje ona wskaźnikową analizę kosztów pracy uwzględniającą relacje ZKP do innych kategorii ekonomicznych.

Szczegółowe informacje na temat pojęcia, zakresu, klasyfikacji, analizy kosztów pracy oraz ich związku z efektywnością działalności gospodarczej zamieszczono w zeszytach nr 3-6 „Nowoczesnych systemów zarządzania”.

Ocenę racjonalności poziomu i struktury kosztów pracy przeprowadzono między innymi na przykładzie wybranej organizacji pożytku publicznego w Polsce. Jest nią stowarzyszenie będące osobą prawną sporządzające sprawozdanie finansowe zgodnie z wymaganiami ustawy o rachunkowości.

Dane źródłowe pochodzące z ewidencji księgowej, bilansu i rachunku zysków i strat pozwoliły dokonać analizy kosztów pracy w latach 2008-2009 oraz określić kierunki ich racjonalizacji na najbliższe lata.

## **1. Prezentacja wybranej organizacji pożytku publicznego**

Badaną organizację pożytku publicznego można scharakteryzować następująco:

1. Terenem działalności wybranej organizacji pożytku publicznego jest obszar Rzeczypospolitej Polskiej.
2. Siedzibą władz jest m.st. Warszawa.
3. Organizacja posiada osobowość prawną.
4. Jej działalność opiera się na pracy społecznej członków i działaczy. W 2010 roku posiadała zarejestrowanych ponad 6500 członków.
5. Organizacja pożytku publicznego działa na podstawie ustaw: prawo o stowarzyszeniach, działalności pożytku publicznego i wolontariacie, o kulturze fizycznej, statutu.
6. Majątek organizacji pożytku publicznego stanowią ruchomości, nieruchomości, fundusze, prawa, udziały, obligacje i akcje.
7. Fundusz organizacji pożytku publicznego obejmuje: składki i opłaty członków, dochody z majątku ruchomego i nieruchomego, dochody z działalności gospodarczej, wpływy z działalności statutowej, darowizny, dotacje, subwencje, opłaty licencyjne, opłaty za wydawanie certyfikatów i atestacji, inne wpływy – np. ze sponsorowania.
8. Cały dochód organizacji pożytku publicznego przeznaczony jest na działalność statutową, w związku z czym, zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób prawnych, organizacja jest zwolniona z podatku dochodowego.
9. Organizacja sporządza sprawozdanie finansowe zgodnie z wymogami ustawy o rachunkowości.

## **2. Wskaźnikowa analiza działalności wybranej organizacji pożytku publicznego w latach 2008-2009**

Dla potrzeb oceny rozwoju wybranej organizacji pożytku publicznego wykorzystano określone wskaźniki z grupy wskaźników ogólnych, wskaźników rentowności, zdolności do obsługi zadłużenia, płynności oraz sprawności działania, stosowanych w praktyce życia gospodarczego przez kontrolerów, audytorów wewnętrznych czy



audytorów zewnętrznych. Obliczone wartości wybranych wskaźników w latach 2007-2009 przedstawia tabela 1.

Interpretacja wybranych wskaźników do oceny sytuacji ekonomiczno-financej wybranej organizacji pożytku publicznego.

1. Wysokość sumy bilansowej kwalifikuje organizację do grupy mikroprzedsiębiorców<sup>1</sup>.
2. Działalność statutowa w badanym okresie (2007-2009) przyniosła dodatni wynik, o wysokiej dynamice wzrostu (w 2009 r. – 56%).
3. Wynik finansowy ogółem kształtowany przez wyniki cząstkowe (wynik z działalności statutowej, gospodarczej i operacyjnej) osiągnął zadowalający poziom dopiero w 2009 roku. Osiągnięty w tym roku zysk finansowy ogółem w kwocie 127 093,67 przeznaczony został w całości na bieżące finansowanie zadań organizacji.
4. Stopień zużycia majątku trwałego wskazuje na wykorzystywanie w bieżącej działalności organizacji środków trwałych o niskim poziomie odpisów amortyzacyjnych (25%). W 2009 roku przeznaczono około 90 000 zł na zakup nowych składników majątku trwałego (grupa: maszyny techniczne i urządzenia), co umożliwiło m.in. wypracowanie dodatniego wyniku finansowego ogółem.
5. Kapitał stały organizacji to kapitał podstawowy, którego wysokość w badanych latach kształtowała się na tym samym poziomie.
6. Kapitał pracujący w latach 2008-2009 osiągnął poziom zysku finansowego ogółem wypracowanego w 2009 roku. Stanowił on zabezpieczenie zachowania płynności finansowej. W badanym okresie nie wystąpiły w organizacji pożytku publicznego zobowiązania długoterminowe.
7. Analiza bilansu i rachunku zysków i strat za lata 2007-2009 pozwala stwierdzić, że „złota i srebrna zasada (reguła) bilansowa” zostały osiągnięte.
8. O dodatniej rentowności majątku i kapitałów własnych można mówić dopiero w 2009 roku. Wskaźnik stopy zwrotu z aktywów (ROA) w 2009 roku był wysoki i pokazuje zdolność organizacji do generowania zysku z zaangażowanych aktywów. Wysoki w 2009 roku poziom wskaźnika stopy zwrotu kapitałów własnych (ROE – 113%) daje sygnał o większych możliwościach rozwoju organizacji w najbliższych latach.
9. Zdolność do obsługi zadłużenia mierzona wskaźnikami pokazała, że organizacja bezproblemowo regulowała zobowiązania w latach 2007-2008. W 2009 r. wystąpiła możliwość zagrożenia utraty płynności finansowej.

---

<sup>1</sup> Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, Dz.U. z 2010 r., nr 220 z późn. zmianami.

Tabela 1. Wskaźniki oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej wybranej organizacji pożytku publicznego

Nazwa wskaźnika	Metoda liczenia	J.m.	Rok		
			2007	2008	2009
Wskaźniki ogólne					
Suma bilansowa	Kwota	zł	126.093,79	258.483,31	328.018,77
Wynik finansowy z działalności statutowej	Kwota	zł	564.546,60	522.461,57	939.650,96
Wynik brutto ze sprzedaży	Kwota	zł	52.471,55	-112.445,60	-268.686,97
Wynik z działalności statutowej i gospodarczej	Kwota	zł	9.173,57	-200.539,04	106.388,12
Wynik z działalności operacyjnej	Kwota	zł	-101.260,45	-173.393,23	117.026,25
Wynik finansowy ogółem	Kwota	zł	-96.903,72	-175.286,58	127.093,67
Kapitał stały	Kapitał własny + Zobowiązania długoterminowe	zł	112.391,50	112.391,50	112.391,50
Kapitał pracujący	Aktywa obrotowe – Zobowiązania bieżące	zł	-43.590,92	128.430,66	95.971,83
Stopień zużycia majątku	$\frac{\text{Zużycie majątku}}{\text{Wartość początkowa śr. trwałych}} \times 100\%$	%	24	26	17
Wskaźniki rentowności					
Rentowność majątku (ROA)	$\frac{\text{Wynik finansowy ogółem}}{\text{Aktywa}} \times 100\%$	%	-77	-68	39
Rentowność kapitałów własnych (ROE)	$\frac{\text{Wynik finansowy ogółem}}{\text{Kapitał własny}} \times 100\%$	%	-86	-156	113

Nazwa wskaźnika	Metoda liczenia	J.m.	Rok		
			2007	2008	2009
<b>Wskaźniki zdolności do obsługi zadłużenia</b>					
Pokrycie aktywów trwałych kapitałem własnym	$\frac{\text{Kapitał własny}}{\text{Aktywa trwałe}} \times 100\%$	%	190	195	78
Zadłużenie majątku	$\frac{\text{Zobowiązania bież. + długoterm.}}{\text{Aktywa}} \times 100\%$	%	88	124	27
Wskaźnik zadłużenia	$\frac{\text{Zobowiązania bież. + długoterm.}}{\text{Kapitał własny}} \times 100\%$	%	98	286	79
<b>Wskaźniki płynności</b>					
Płynność bieżąca (I)	$\frac{\text{Aktywa obrotowe}}{\text{Zobowiązania bieżące}}$		0,6	0,6	2,1
Płynność szybka (II)	$\frac{\text{Aktywa obrotowe} - \text{zapasy} - \text{RMK}}{\text{Zobowiązania bieżące}}$		0,5	1,8	1,8
Płynność gotówkowa (III)	$\frac{\text{Środki pieniężne}}{\text{Zobowiązania bieżące}}$		0,4	0,9	0,6
<b>Wskaźniki sprawności działania</b>					
Wskaźnik unieruchomienia	$\frac{\text{Aktywa trwałe}}{\text{Aktywa ogółem}} \times 100\%$	%	46	22	44

Źródło: opracowanie własne

10. Płynność finansowa mierzona wskaźnikami bieżącej płynności (wskaźnik płynności I) w badanych latach nieznacznie odbiegała od przyjętych norm (norma 1,2-2,0). Wskaźniki płynności szybkiej (wskaźnik płynności II), co do poziomu także nieznacznie odbiegały od przyjętych norm (norma 1,0-1,5). Wskaźniki płynności gotówkowej natomiast znacznie przekroczyły górny poziom normy (norma 0,1-0,2)<sup>2, 3</sup>, co niekorzystnie wpływa na ocenę płynności.
11. Wybrany wskaźnik sprawności działania wyrażony wskaźnikiem unieruchomienia środków trwałych w badanym okresie kształtował się na zadowalającym, niskim poziomie. Taka sytuacja świadczy o dużych możliwościach elastycznego dostosowania zarówno realizowanych zadań, jak i wynikających z prowadzonej działalności gospodarczej, do potrzeb otoczenia i odbiorców.

### 3. Koszty pracy w wybranej organizacji pożytku publicznego

Na koszty pracy w organizacji w latach 2008 i 2009 składały się następujące elementy:

- wynagrodzenie zasadnicze z dodatkami i dopłatami osób zatrudnionych na umowę o pracę,
- wynagrodzenia z umów o charakterze cywilnoprawnym (umowy o dzieło, zlecenia, przychody z działalności wykonywanej osobiście).

Poziom i strukturę kosztów pracy w badanej organizacji pożytku publicznego w 2008 i 2009 roku prezentują tabele 2 i 3 oraz graficznie wykresy 1 i 2. Wykres 2 przedstawia udział kosztów wynagrodzeń w kosztach działalności statutowej i gospodarczej ujętych w rachunku zysków i strat w analizowanych latach.

<sup>2</sup> M. Sierpińska, T. Jachna, *Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych*, PWN, Warszawa 2005, s. 145-149.

<sup>3</sup> G. Świdarska, *Sprawozdanie finansowe bez tajemnic*, CDiI Difin, Warszawa 2003, s. 71.

Tabela 2. Wybrane koszty pracy w 2008 roku

Składniki kosztów pracy	Lista plac ogółem	Wynagrodzenia w rachunku zysków i strat			
		Koszty administracyjne	Usługi obce	Koszty wytworzenia sprzedanych usług	Koszty zadań statutowych dział. nieodpłatnej pożytku publ.
Wynagrodzenie zasadnicze	105 296,98	105 296,98			
Wynagrodzenie za czas urlopu	9 957,92	9 957,92			
Wynagrodzenie za czas choroby	1 757,22	1 757,22			
Świadczenie urlopowe	2 719,83	2 719,83			
Ryczałt samochodowy	8 791,16	8 791,16			
Ryczałt telefoniczny	2 223,00	1 235,00			988,00
Dodatek stażowy	29 338,00	29 338,00			
Dodatek językowy	6 430,00	6 430,00			
Dodatek funkcyjny	11 710,00	11 710,00			
Nagrody	6 600,00	6 600,00			
Wygrane w konkursach	46 600,00				46 600,00
Przychody z osobiście wykonywanej działalności	245 145,36	18 650,00			218 925,36
Prawa autorskie i pokrewne	136 907,00		16 199,00	26 598,00	94 110,00
Inne źródła przychodów	1 748,00				1 748,00
	<b>615 224,47</b>	<b>202 486,11</b>	<b>16 199,00</b>	<b>26 598,00</b>	<b>362 371,36</b>

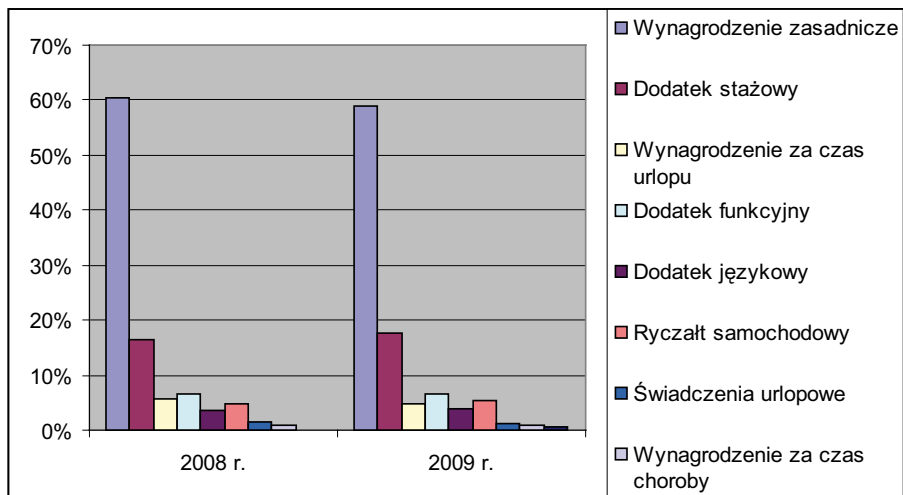
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Tabela 3. Wybrane koszty pracy w 2009 roku

Składniki kosztów pracy	Lista plac ogółem	Wynagrodzenia w rachunku zysków i strat			
		Koszty administracyjne	Usługi obce	Koszty wytworzenia sprzedanych usług	Koszty zadań statutowych dział. nieodpłatnej pożytku publ.
Wynagrodzenie zasadnicze	114 024,54	110 849,10			
Wynagrodzenie za czas urlopu	8 626,94	8 626,94			
Wynagrodzenie za czas choroby	1 731,94	1 731,94			
Świadczenie urlopowe	2 000,08	2 000,08			
Ryczałt samochodowy	10 214,84	9 629,78			
Dodatek stażowy	32 240,00	31 338,00			
Dodatek językowy	7 250,00	6 840,00			
Dodatek funkcyjny	12 308,17	11 898,17			
Pakiet medyczny	1 216,83	1 086,95			39,88
Nagrody	14 515,00	1 115,00			13 400,00
Wygrane w konkursach	46 600,00				46 600,00
Przychody z osobiście wykonywanej działalności	195 804,30	9 045,60			186 848,70
Prawa autorskie i pokrewne	133 940,00	17 000,00	16 199,00	65 853,00	51 087,00
Umowy nie podlegające opodatkowaniu	1 400,00				1 400,00
Inne źródła przychodów	11 000,00				11 000,00
	<b>592 872,64</b>	<b>211 161,56</b>	<b>16 199,00</b>	<b>65 853,00</b>	<b>310 375,58</b>

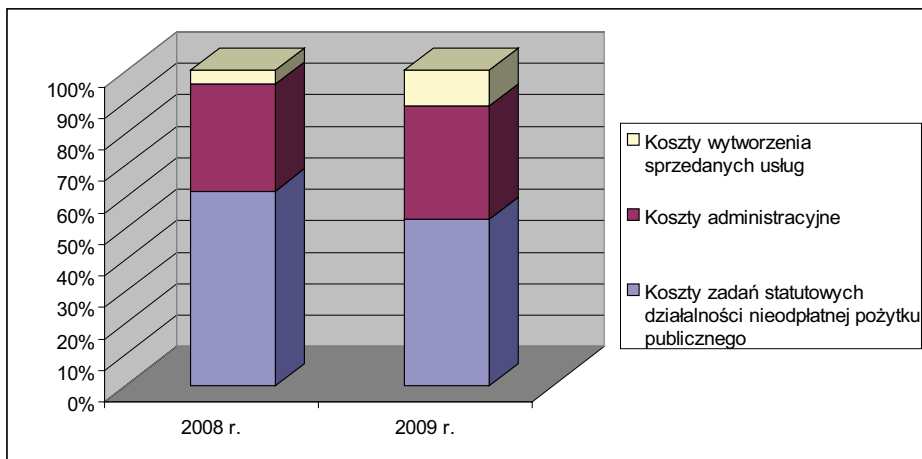
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Wykres 1. Struktura rocznych wynagrodzeń brutto w latach 2008-2009



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Wykres 2. Udział kosztów wynagrodzeń w kosztach działalności statutowej i gospodarczej rachunku zysków i strat w 2008 i 2009 r.



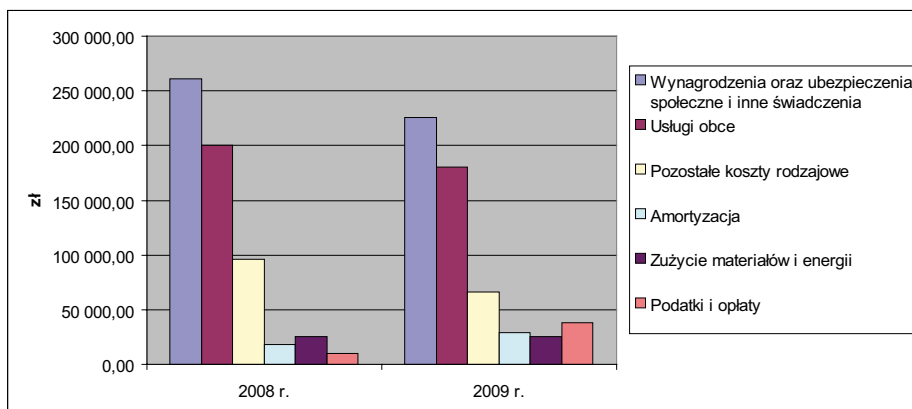
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Tabela 4. Koszty administracyjne w latach 2008-2009

Składnik kosztów	2008 r.	2009 r.
Amortyzacja	18 386,49	28 941,71
Zużycie materiałów i energii	25 628,39	25 242,73
Usługi obce	200 007,32	180 370,02
Podatki i opłaty	9 696,33	37 701,50
Wynagrodzenia oraz ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia	260 851,97	225 752,54
Pozostałe koszty rodzajowe	95 984,51	66 567,37
<b>Koszty administracyjne razem</b>	<b>610 555,01</b>	<b>564 575,87</b>

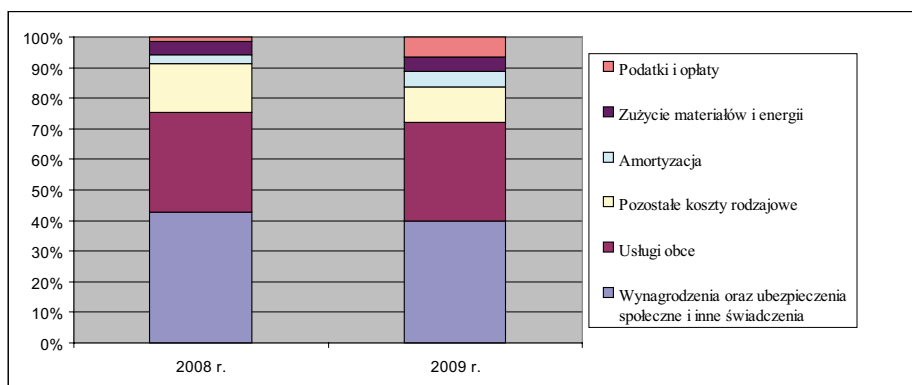
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Wykres 3. Składniki kosztów administracyjnych w 2008 i 2009 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Wykres 4. Struktura kosztów administracyjnych w 2008 i 2009 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji pożytku publicznego

Z przedstawionych tabel i wykresów wynikają następujące wnioski:

1. Odnosząc koszty pracy organizacji do miejsca ich powstania, należy zauważyć, że: około 57% tych kosztów obciążało koszty zadań statutowych nieodpłatnej działalności organizacji publicznej, około 35% tych kosztów obciążało koszty administracyjne, około 8% tych kosztów obciążało koszt wytworzenia sprzedanych usług.
2. Struktura płacy brutto zatrudnionych na umowę o pracę przedstawiała się następująco: 60% – wynagrodzenie zasadnicze, 17% – dodatek stażowy, 5% – wynagrodzenie za czas urlopu, 7% – dodatek funkcyjny, 4% – dodatek językowy, 5% – ryczałt samochodowy, 1% – wynagrodzenie za czas choroby, 1% – świadczenie urlopowe.
3. Struktura kosztów administracyjnych w odniesieniu do układu rodzajowego kosztów wskazuje na następujący udział kosztów: 42% – koszty wynagrodzeń oraz ubezpieczeń społecznych, 32% – usługi obce, 14% – pozostałe koszty, 4% – amortyzacja, 4% – koszty zużytych materiałów i energii, 4% – podatki i opłaty.

Koszty pracy umiejscowione są w kosztach wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych, usługach obcych i częściowo w pozostałych kosztach.

#### 4. Ocena kosztów pracy w wybranej organizacji publicznej

Ocenę kosztów pracy przeprowadzono w oparciu o wybrane wskaźniki, których poziom w latach 2008-2009 przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Wskaźniki relacji między całkowitymi ZKP a innymi kategoriami ekonomicznymi w badanej organizacji w latach 2008-2009

Lp.	Wskaźnik (%)	2008 r.	2009 r.
1	Udział kosztów pracy w kosztach ogółem	23	27
2	Udział pozawynagrodzeniowych składników kosztów pracy w ogólnej kwocie wynagrodzeń etatowych	35	30
3	Udział wynagrodzeń chorobowych w ogólnej kwocie wynagrodzeń etatowych	1,0	0,9
4	Udział restrykcji administracyjnych w zakładowych kosztach pracy ogółem	17	18

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych źródłowych badanej organizacji publicznej

W porównywanych latach wartości wskaźników były podobne. Wzrost udziału kosztów pracy w kosztach ogółem w 2009 roku spowodowany był wzrostem wynagrodzeń wynikających z alternatywnych do stosunku pracy form zatrudnienia.



Pozawynagrodzeniowe składniki płacy brutto pracowników etatowych stanowiły w badanym okresie około 35%, co wskazuje na dominację w płacy brutto wynagrodzenia zasadniczego.

Znikomy udział wynagrodzeń chorobowych w ogólnej kwocie wynagrodzeń świadczy o wysokiej frekwencji zatrudnionych, co nie jest obojętne dla poziomu kosztów pracy.

Wysoki udział restrykcji administracyjnych w kosztach pracy ogółem ograniczał możliwość zarządzania tymi kosztami i wykorzystania ich jako parametru oceny sytuacji ekonomiczno-finansowej organizacji pożytku publicznego.

## **5. Kierunki racjonalizacji kosztów pracy w wybranej organizacji pożytku publicznego**

Z analizy kosztów pracy w wybranej organizacji pożytku publicznego wynikają następujące wnioski ogólne:

1. Wysoki udział restrykcji administracyjnych w kosztach pracy ogółem.
2. Rosnąca dynamika restrykcji administracyjnych była wynikiem wzrostu płac brutto, stanowiących podstawę naliczania świadczeń ubezpieczeniowych. Wysokie obciążenia restrykcjami (w 2008 r. – 17%; w 2009 r. – 18%) miały bezpośredni wpływ na poziom kosztów ogółem. Obligatoryjność stóp procentowych, składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, odpisy na FP i FGŚP pozbawiła organizację pożytku publicznego wpływu na poziom kosztów pracy.
3. Dominacja w kosztach pracy wynagrodzenia zasadniczego – wynagrodzenie zasadnicze stanowi około 60% poziomu płacy brutto.
4. Szerokie stosowanie alternatywnych form zatrudnienia.
5. Alternatywne formy zatrudnienia w 2008 roku osiągnęły poziom 62%, a w 2009 roku 58% ogólnych kosztów pracy. Zachodzi pytanie: „Czy faktycznie dla realizacji celów statutowych i celów wynikających z prowadzonej działalności gospodarczej wymagany jest ich bardzo wysoki poziom kwotowy?”
6. Niska absencja chorobowa.
7. Wskaźnik absencji około 1% w badanych latach sugeruje możliwość przeprowadzenia rachunku ekonomicznego w kierunku zwiększenia liczby zatrudnionych na etacie kosztem ograniczenia stosowania drogich alternatywnych form zatrudnienia.
8. Wynagrodzenia w wybranej organizacji pożytku publicznego były wyższe niż analogiczne wynagrodzenia w organizacjach pozarządowych w Polsce.
9. Specjalista zatrudniony na etacie w badanej organizacji pożytku publicznego zarabiał ponad 25% więcej niż przeciętnie zarabiał w 2010 roku specjalista w organizacji pozarządowej w Polsce (przeciętne wynagrodzenie specjalisty

w organizacji pozarządowej w Polsce w 2010 r. – 2900 zł)<sup>4</sup>. Jednocześnie wynagrodzenie specjalisty w wybranej organizacji pożytku publicznego kształtowało się poniżej średniego wynagrodzenia takiego specjalisty w stolicy (wynagrodzenie specjalisty w stolicy w 2010 r. – 4000 zł).

10. Organizacja pożytku publicznego posiada sprzyjające warunki do generowania dodatniego wyniku z działalności.

Niski stopień zużycia majątku trwałego, wzrost jego wartości w badanych latach, realizacja złotej i srebrnej zasady bilansowej, utrzymanie wskaźników płynności I i II na zadowalającym poziomie świadczą o możliwościach tworzenia zysku finansowego ogółem z działalności, który stanowić może pokaźne źródło finansowania działalności.

## Podsumowanie

Próbę oceny racjonalności poziomu i struktury ZKP organizacji pożytku publicznego w Polsce przeprowadzono na przykładzie wybranego stowarzyszenia sporządzającego sprawozdanie finansowe. Dane źródłowe pochodzące z ewidencji księgowej, bilansu i rachunku zysków i strat pozwoliły określić poziom i strukturę kosztów pracy w latach 2008-2009 oraz kierunki ich racjonalizacji na najbliższe lata.

Z analizy kosztów pracy w wybranej organizacji pożytku publicznego wynikają następujące wnioski:

1. Wysoki udział restrykcji administracyjnych w kosztach pracy ogółem.
2. Dominacja w kosztach pracy wynagrodzenia zasadniczego.
3. Szerokie stosowanie alternatywnych form zatrudnienia.
4. Niska absencja chorobowa.
5. Wynagrodzenia w wybranej organizacji pożytku publicznego były wyższe niż analogiczne wynagrodzenia w organizacjach pozarządowych w Polsce.
6. Organizacja pożytku publicznego posiada sprzyjające warunki do generowania dodatniego wyniku z działalności.

## LABOUR COSTS BASING ON A CHOSEN PUBLIC ORGANIZATION

**Summary:** The evaluation of rationality of the level and structure of public use organization overheads has been carried out on a chosen association compiling financial statements.

Source data which have been taken from accountancy filings, balance sheets, profit and loss statements, enable to establish the level and labour costs pattern in years 2008-2009 as well as directions of their improvements for the years to come.

From analysis of labour costs in the chosen public use organization result the following conclusions:

1. High participation of administrative restrictions in total labour costs.
2. Dominance in labour costs of the base salary.

<sup>4</sup> Wynagrodzenia w sektorze publicznym w 2010 roku, [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)

3. Wide applying alternative employment statuses.
4. Low sick leave.
5. The remuneration in the chosen public use organization exceeded the analogous remuneration in non-governmental organizations in Poland.
6. The public use organization has favourable conditions for generating the positive result of activity.

**Keywords:** labour costs, public use organization, rationality.

#### LITERATURA

- [1] ARMSTRONG M., *Zarządzanie wynagrodzeniami*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2009.
- [2] BEDNARSKI L., BOROWIECKI R., DURAJ J., KURTYS E., WAŚNIEWSKI T., WERSTY B., *Analiza ekonomiczna przedsiębiorstwa*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2001.
- [3] Dane liczbowe z ksiąg rachunkowych za lata 2008-2009 wybranej organizacji pożytku publicznego.
- [4] GOŁĘBIEWSKI G., TŁACZAŁA A., *Analiza ekonomiczno-finansowa w ujęciu praktycznym*, CDiI Difin, Warszawa 2006.
- [5] JERZYMOWSKA M. (red.), *Analiza ekonomiczna w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 2006.
- [6] *Prawo o stowarzyszeniach*, Dz.U. z 2001 r., nr 79, tekst jednolity z 2011 r.
- [7] SASIN W., *Wszystko o płacach*, Sigma, Skierniewice 2010.
- [8] SEDŁAK K., Materiały konferencyjne VI Krakowskie Forum Wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak, Kraków 2011.
- [9] SIERPIŃSKA M., JACHNA T., *Ocena przedsiębiorstwa według standardów światowych*, PWN, Warszawa 2005.
- [10] *Sprawozdania finansowe i ich analiza*, praca zb. pod red. Bronisława Micherdy, SKwP Zarząd Główny w Warszawie, Instytut Certyfikacji Zawodowej Księgowych, Warszawa 2011.
- [11] Sprawozdanie finansowe za lata 2008-2009 wybranej organizacji pożytku publicznego.
- [12] ŚWIDERSKA G., *Sprawozdanie finansowe bez tajemnic*, CDiI Difin, Warszawa 2003.
- [13] *Ustawa o rachunkowości*, Dz. U. z 2009 r., nr 152 z późn. zmianami.
- [14] *Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej*, Dz.U. z 2010 r., nr 220, z późn. zmianami.
- [15] WOJAS M., *Wynagrodzenia i inne świadczenia na rzecz pracowników – dokumentacja i ewidencja księgowa*, SKwP Zarząd Główny w Warszawie, Instytut Certyfikacji Zawodowej Księgowych, Warszawa 2011.
- [16] *Wynagrodzenia w sektorze publicznym w 2010 roku*, [www.wynagrodzenia.pl](http://www.wynagrodzenia.pl)



## **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 zapłacone 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 wycieczek, 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 przeznaczają się na finansowanie wycieczek 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 obniżyć 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 zatrudniamy 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 prekarariat.

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., *Plące 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.



## **ELASTYCZNY RYNEK PRACY A ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW**

**WIESŁAWA ZAŁOGA**

WOJSKOWA AKADEMIA TECHNICZNA  
WYDZIAŁ CYBERNETYKI

### **Wstęp**

Obecny rynek pracy w Polsce charakteryzuje się dynamiczną migracją zarobkową Polaków. Dotyczy to szczególnie ludzi młodych, którzy bardzo często posiadają wykształcenie wyższe i nie przekroczyli trzydziestego piątego roku życia. Sytuacja ta w dobie wykształconych i mobilnych pracowników łączy się niewątpliwie z efektywnym wykorzystaniem wiedzy i możliwości, które są konsekwencją zmian wynikających np. z postępu technicznego oraz zmian ekonomicznych i społecznych. W tej sytuacji indywidualizacja stosunku pracy, zarówno w rozpiętości czasowej, prawnej, jak i przestrzennej wymusza ogromną elastyczność wśród pracowników, co jednocześnie sprawia, że popyt na nietypowe formy zatrudnienia cieszy się ogromną popularnością.

Zachodzące zmiany na rynku zatrudnienia uświadamiają nam, że praca ludzi nie polega na wykonywaniu zadań według jednego niezmiennego schematu, lecz na ustanowieniu priorytetu i aktywnym, a przede wszystkim efektywnym działaniu prowadzącym do utrzymania się na rynku pracy. Odnosząc się do państw członkowskich Unii Europejskiej, jedną z kluczowych rekomendacji jest łączenie elastycznych form zatrudnienia z poziomem bezpieczeństwa socjalnego. Możliwość wykorzystania alternatywnych form zatrudnienia i niedoskonałość prawa pracy, z etycznego punktu widzenia nie gwarantuje nam zachowania odpowiednich standardów jakości pracy związanych przede wszystkim z pogłębiającym się poczuciem bezpieczeństwa.

**Zdaniem wielu socjologów i ekonomistów, stały brak poczucia bezpieczeństwa powoduje dalsze negatywne konsekwencje społeczne.** Najpoważniejszym problemem jest coraz późniejsze usamodzielnianie się młodych ludzi i związane z tym zjawisko „gniazdownictwa”. Zjawisko to polega na wydłużającym się pozostawaniu młodych w domu rodzinnym. Zatrudnieni na umowy śmieciowe coraz częściej są zależni ekonomicznie od rodziców. Bardzo często nie mogą uzyskać kredytu w banku, ponieważ instytucje te odnoszą się z niechęcią do osób z niestabilnym zatrudnieniem a tym samym z niestabilnym wynagrodzeniem. Muszą również konsultować z rodzicami większe wydatki, w tym zakup samochodu. Wy-

nikiem tej sytuacji jest pojawienie się nowego zjawiska zarówno ekonomicznego, jak i społecznego określanego prekariatem elastycznego zatrudnienia.

Wśród najczęściej spotykanych elastycznych form zatrudnienia możemy wyróżnić między innymi: leasing pracowniczy, samozatrudnienie, telepracę, pracę na zlecenie, pracę na umowę o dzieło. Są one powszechne w naszym społeczeństwie ze względu na korzystną perspektywę gospodarowania czasem pracy, jak również redukcji kosztów pracy w przedsiębiorstwie. Niestety, przy braku odpowiedniej kontroli prowadzić może to do sytuacji niepożądanych przez społeczeństwo. W tym przypadku mówimy o nadmiernym wykorzystywaniu elastycznych form zatrudnienia nie zawsze sprzyjającym oczekiwaniom osób szukających zatrudnienia.

## 1. Elastyczny rynek pracy

Pojęcie elastycznego rynku pracy należy postrzegać jako zdolność przystosowania się do nowej sytuacji lub warunków oraz adaptacji pracowników w nowych okolicznościach związanych z zatrudnieniem.

Młodzi Polacy u progu kariery zawodowej, jak wynika z rządowego raportu „Młodzi 2011”<sup>1</sup> między 15 a 34 rokiem życia postrzegają jako wzór do naśladowania młodzież z Zachodniej Europy. Chętnie korzystają z dobrodziejstwa dóbr konsumpcyjnych, mają niezobowiązujący stosunek do instytucji małżeństwa, pragną być indywidualistami z jednoczesną chęcią bycia potrzebnym, czy użytecznym w życiu społecznym. Są ambitni, podnoszą swoje wykształcenie, zdobywają coraz wyższe kwalifikacje, chcąc przy tym zapewnić sobie wysoki prestiż społeczny oraz odpowiednio wysokie środki finansowe, starając się zachować przy tym ciekawą pracę<sup>2</sup>.

Za podstawę dobrobytu i zabezpieczenia lepszego jutra uznają pracę. Niestety, obecnie ze znalezieniem zatrudnienia i zdobyciem dobrej posady mają ciągle rosnący kłopot. Młodzi Polacy między 18 a 34 rokiem życia stanowią ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych, a bezrobocie wśród młodzieży jest dwukrotnie wyższe od średniej. Połowa zatrudnionych nie pracuje w wyuczonym zawodzie, a studia wyższe nie gwarantują już etatu ani dobrej pozycji społecznej. 62% młodych ludzi pracuje na umowach tymczasowych, a nowicjusze na rynku pracy zaczynają od darmowych staży, często przypominających pracę etatową. Jak pisze autorka raportu prof. Krystyna Szafrańc, „młodzi ludzie zostali złapani w pułapkę tymczasowych form zatrudnienia”<sup>3</sup>.

Niepokojący jest fakt, idąc za przykładem Francji, Hiszpanii i Grecji, że ludzie młodzi mający nadzieję na lepszą przyszłość, potracili pracę, zwiększając współczynnik bezrobocia w Europie. Zjawiskiem utraty pracy i braku perspektywy na

<sup>1</sup> [http://www.premier.gov.pl/centrum\\_prasowe/wydarzenia/raport\\_quot\\_mlodzi\\_2011,28.02.2012](http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011,28.02.2012).

<sup>2</sup> <http://www.polityka.pl/swiat/analizy/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektyw-nowa-klasa,16.02.2012>.

<sup>3</sup> [http://www.premier.gov.pl/centrum\\_prasowe/wydarzenia/raport\\_quot\\_mlodzi\\_2011,28.02.2012](http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011,28.02.2012).

jej zdobycie jest kryzys społeczny, a co za tym idzie manifestacje ludzi młodych objawiające się płonącymi przedmieściami Paryża, bitwami ulicznymi w centrum Aten, masowymi demonstracjami w Madrycie czy zamieszkami w Londynie.

W ujęciu podmiotowym zjawisko bezrobocia rozważa się z punktu widzenia sytuacji osób bezrobotnych „i oznacza stan beczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”<sup>4</sup>. W tym rozumieniu podkreśla się społeczne znaczenie skutków bezrobocia, a bezrobocie jawi się jako problem społeczny.

Definicja socjologiczna określa bezrobocie jako „stan beczynności zawodowej jednostek zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość jej podjęcia”<sup>5</sup>, przy czym należy podkreślić, iż chodzi głównie o osoby, dla których podstawą egzystencji są dochody uzyskiwane z pracy zarobkowej. Bezrobocie jest zatem sytuacją, w której osoby zdolne do pracy, skłonne ją podjąć, mają problemy z jej otrzymaniem, a więc bezrobotnym jest osoba niepracująca zarobkowo, która pragnie podjąć taką pracę, ale nie ma takiej możliwości. W definicji socjologicznej szczególnie nacisk kładzie się na społeczne skutki bezrobocia.

Bezrobocie jest jednym z najważniejszych problemów ekonomicznych, społecznych, politycznych i socjologicznych nurtujących współczesny świat, a w szczególności kraje wysokorozwinięte. Jednakże nie jest czymś nowym, gdyż występowało już w XIX wieku. Z tą jednak różnicą że obecnie występuje ono na większą skalę, aniżeli w tamtym okresie. Skutki bezrobocia w pierwszej kolejności dotyczą bezrobotnego i jego rodzinę, a w dalszej całe społeczeństwo oraz gospodarkę narodową, dlatego bezrobocie znajduje się w kręgu zainteresowania racjonalnie rządzących władz państwowych oraz różnych dziedzin nauki.

Młodzi ludzie będący niejednokrotnie osobami wykształconymi, mającymi nadzieję na lepsze jutro są największymi ofiarami kryzysu gospodarczego, a co za tym idzie bezrobocia. Bez pracy jest dziś 20,4% Europejczyków między 15 a 24 rokiem życia, którzy chcieliby podjąć zatrudnienie. Ponad 5 mln młodych ludzi nie jest w stanie nawet wejść na rynek pracy, a bezrobocie w tej grupie utrzymuje się na rekordowo wysokim poziomie. Unijna średnia jest i tak optymistyczna, bo maskuje skrajne wskaźniki dla poszczególnych krajów: w Hiszpanii bez pracy jest 42% młodych, w Grecji i na Słowacji prawie 40%, w Polsce, na Węgrzech, w Włoszech i w Szwecji – ponad 20%<sup>6</sup>.

Znalezienie pracy w dzisiejszych czasach i warunkach, w których przyszło nam funkcjonować jest bardzo trudne. Najczęściej występujące zjawisko w Polsce na rynku pracy to forma czasowego zatrudnienia pracownika. W tej kwestii zajmujemy czołowe miejsce razem ze Słowacją, gdzie na umowach tymczasowych

<sup>4</sup> K. Młonek, *Bezrobocie*, [w:] A. Kurzynowski (red.), *Polityka społeczna*, Wyd. SGH, Warszawa 2002, s. 94.

<sup>5</sup> T. Borkowski, A.S. Marcinkowski, *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, [w:] T. Borkowski, A.S. Marcinkowski (red.), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa 1996, s. 18.

<sup>6</sup> M. Pańków, *Elastyczność czy śmiectwo*, „Nowy obywatel”, nr 5 (56)/2012, s. 76.

pracuje ponad 60% osób zatrudnionych poniżej 25 roku życia. Niewiele lepiej jest we Francji, w Niemczech, Szwecji, Hiszpanii i Portugalii, gdzie ten odsetek przekracza 50%. Praca czasowa jest zrozumiała na początku kariery zawodowej, ale ta forma zatrudnienia staje się normą dla młodych pracowników, niezależnie od stażu. Po upływie terminu zatrudnienia jednej umowy pracodawca oferuje kolejną, wymuszając przyjęcie niskiego wynagrodzenia w zamian za obietnicę w bardzo dalekiej przyszłości stałego zatrudnienia. Przedsiębiorcy również bardzo chętnie korzystają ze staży i praktyk, które przybierają coraz dłuższy okres realizacji i są znakomitą okazją do darmowej formy pracy, wykorzystując młodych niedoświadczonych pracowników, jak również tych, którzy doświadczenie zawodowe posiadają, ale na chwilę obecną nie mają innych perspektyw zatrudnienia.

W dynamicznie zmieniających się warunkach środowiska pracy na globalizujących się rynkach dekoncentracja działalności gospodarczej oraz nowe metody organizacji pracy spowodowały wprowadzenie na rynek alternatywnych form zatrudnienia, co w konsekwencji doprowadziło do podziału rynku pracy na dwa segmenty „lepszy” i „gorszy”<sup>7</sup>.

Kolejnym zjawiskiem, jakie powszechnie występuje wśród zatrudnionych młodych pracowników, jest zaniżanie płac, korzystając z niedoskonałości prawa pracy. Pracodawcy podpisują z pracownikami np. dwie umowy: stałą umowę o pracę z wynagrodzeniem podstawowym najniższym średnim krajowym brutto i umowę-zlecenie, w której znajdują się premie, prowizje i nagrody. Najczęściej w tej kwestii pracownik nie ma nic do powiedzenia. Zostaje postawiony przed faktem.

Kolejne zjawisko, jakie obserwujemy, to wzrost udziału zatrudnionych czasowo lub na niepełny etat. W niepełnym wymiarze pracuje 27,6% młodych Europejczyków, gdyż nie byli w stanie znaleźć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Wśród umów czasowych są umowy na czas określony oraz umowy cywilnoprawne. Wspólną cechą wspomnianych umów jest to, że nie gwarantują one zdolności kredytowej, a co ważniejsze można je bez trudu i obciążeń finansowych wypowiedzieć. Pracownika na czas określony można zwolnić po dwutygodniowym wypowiedzeniu i bez uzasadnienia, zatrudnionego zaś na umowie cywilnoprawnej z dnia na dzień. Ten pierwszy jest jednak w dużo lepszej sytuacji. Gdy ten tryb umowy jest objęty kodeksem pracy, przysługuje mu więc płatny urlop, ma opłacone składki na ubezpieczenia itp. Ten drugi zaś nie ma ochrony wynikającej z kodeksu pracy, a więc prawa do jakichkolwiek przywilejów, np. do urlopu płatnego czy zwolnienia lekarskiego.

Z rządowego raportu „Młodzi 2011” wynika, że umowy (kontrakty) tymczasowe doprowadziły do podwójnego, podzielonego na segmenty rynku prac. Jeden, ten lepszy, rynek pracy stałej zagospodarowują pracownicy etatowi zatrudnieni na czas nieokreślony, drugi – gorszy, tzw. przejściowy, pracownicy tymczasowi (...) <sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 76.

<sup>8</sup> [http://www.premier.gov.pl/centrum\\_prasowe/wydarzenia/raport\\_quot\\_mlodzi\\_2011,28.02.2012](http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011,28.02.2012).

W tym „gorszym” segmencie rynku pracy pracują także osoby samozatrudnione, w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy tymczasowi, których zatrudniają i „wypożyczają” firmom agencje pracy tymczasowej funkcjonujące na rynku usług. Maleje liczba zatrudnionych na czas nieokreślony, a przybywa tych z umowami, tak zwanymi, „śmieciowymi”: czasowymi i cywilnoprawnymi. Właśnie w tym niestabilnym segmencie rynku w największym stopniu funkcjonuje mechanizm prekaryzacji i kształtuje się nowa klasa społeczna prekariat. Śmieciowe miejsca pracy (*junk jobs*) to wylęgarnia biednych pracujących (*working poor*) zaliczanych do prekariuszy. W Polsce jest ich zdecydowanie więcej niż w większości krajów UE (ok. 12% wobec ok. 8%). Całość omawianego problemu ujmują naukowcy w kategorii substandardowego zatrudnienia (*under-employment*).

Średni poziom stosowania umów czasowych dla Unii Europejskiej wynosi 14,4% ogółu zatrudnionych, a dla krajów „piętnastki” 14,6%. Bardzo niski udział pracowników czasowych, zaledwie do 8% odnotowały w III kwartale 2011 r. państwa nadbałtyckie, Bułgaria, Luksemburg, Malta, Rumunia, natomiast 1,8% Słowacja i Wielka Brytania<sup>9</sup>. Umowy czasowe poza Polską i Hiszpanią cieszą się wysoką popularnością w Portugalii 22,7%, Słowenii 19,1%, Holandii 18,6%, Szwecji 17,5% oraz Finlandii 17,4%.

Tę grupę ludzi łączy niepewność jutra, która nie pozwala niczego planować, a wysokość wynagrodzenia jest tak niska, że nie stać ich na godne życie. Pisząc o niepewności jutra związanego z zatrudnieniem, należy wyjaśnić, na czym polega nowe zjawisko społeczne zwane „prekariatem”. Prekariat jest neologizmem, stopniowo adaptowanym na gruncie języka polskiego. Pochodzący od łacińskiego *precarius* (niestały, zmienny, chwilowy, ale też: z litości, wyżebrany), osiadł w języku niemieckim jako (*das prekariat*) oraz angielskim jako (*precarious labour*), stając się synonimem zatrudnienia w warunkach niepewnych, tzw. flexipracy. Termin ten ma negatywną konotację, etymologia pojęcia odwołuje się bowiem nie tylko do tymczasowości, ale także do upokorzenia związanego z pozostawaniem na cudzej łasce. Stąd trzeci, obok ekonomicznego i społecznego, psychiczny wymiar stanu napięcia związanego z niepewnością zatrudnienia. Formalnie rzecz biorąc, pod pojęciem prekariatu kryją się takie cechy wskazujące na niestabilność zatrudnienia, jak: ograniczenie wymiaru i uprawnień do świadczeń socjalnych, niepewność zatrudnienia, niskie zarobki oraz ryzyko negatywnego wpływu tych warunków na ochronę zdrowia. Są to głównie konsekwencje statusu zatrudnienia (wymuszonego samozatrudnienia lub zatrudnienia u pracodawcy), formy zatrudnienia (tymczasowej lub stałej, na część etatu lub całość) oraz umiejscowienia w sieci relacji społecznych ze względu na posiadane cechy (płeć, rasa, pochodzenie społeczne)<sup>10</sup>. *Precarius* znaczy po łacinie „zdany na prośbę, łaskę”, a prekariusz to w dzisiejszej socjologii

<sup>9</sup> M. Pańków, op. cit., s. 76.

<sup>10</sup> L.F. Vosko, *Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity*, [w:] L.F. Vosko, McGill-Queen's (red.), *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, University Press, Montreal, 2006, s. 3-4.

człowiek zawieszony między dobrobytem a biedą, pozbawiony bezpieczeństwa materialnego i stale zagrożony upadkiem społecznym.

Prekariat nie jest zjawiskiem nowym w naszym społeczeństwie. Na przełomie XIX i XX wieku odnosił się przede wszystkim do ludności napływowej oraz imigrantów, z jednej strony potrzebnych jako siła robocza dla rozwijającego się przemysłu i sektora usługowego, z drugiej stanowiących zagrożenie dla lokalnej zorganizowanej siły roboczej, będących elementem obcym a tym samym niechcianym<sup>11</sup>.

Niski poziom zatrudnienia odnoszący się do jakości rynku pracy powoduje dyskomfort psychiczny spowodowany społecznym napiętnowaniem. W dzisiejszych warunkach panujących na rynku pracy w Polsce związanych z elastycznością form zatrudnienia zdecydowanie można powiedzieć, że zatrudnienie pracowników, szczególnie młodych, obarczone jest wysokim ryzykiem braku stabilności. Ryzyko to podyktowane jest zdestandaryzowaniem się typowych form zatrudnienia. Zatrudnienie jest coraz bardziej nietypowe w oczach społeczności. Mówiąc o wysokim ryzyku braku stabilności zatrudnienia, coraz częściej mamy na myśli zatrudnienie okazjonalne, epizodyczne, tymczasowe obarczone zwiększonym ryzykiem społecznego wykluczenia. Posiadanie pracy tymczasowej jest obecnie silnym wskaźnikiem swego rodzaju prekarności. Dla młodych pracowników może to być pierwszy szczebel kariery, jednak dla wielu osób często z dużym doświadczeniem zawodowym może okazać się krokiem wstecz ku gorszej sytuacji finansowej. Zalecane przez wielu ustawodawców podjęcie tymczasowego zajęcia po okresie bezrobocia może skutkować niższymi zarobkami przez wiele kolejnych lat. Po podjęciu raz pracy niższego szczebla, prawdopodobieństwo awansu społecznego lub osiągnięcia wysokiego dochodu maleje. Przyjęcie pracy tymczasowej dla wielu może być koniecznością, jednak jest mało prawdopodobne, by sprzyjało społecznej mobilności.

Klasyfikacji form zatrudnienia można dokonać na podstawie analizy pewności i kontynuacji zatrudnienia<sup>12</sup>. Różnorodność perspektyw daje możliwość oszacowania stopnia prekaryzacji różnych form alternatywnego zatrudnienia: pracy tymczasowej, samozatrudnienia, różnych postaci umów cywilnoprawnych. Nie należy zapominać o bardzo istotnym elemencie z punktu widzenia pracodawców towarzyszącym alternatywnym formom zatrudnienia, jakim są koszty pracy. Bardzo często to właśnie wnikliwa analiza kosztów pracy prowadzona przez pracodawców jest powodem wykorzystywania dostępnych alternatywnych form zatrudnienia.

Ekspertki wskazują, że strategia pracodawców, w sytuacji gdy utrzymanie pracownika na umowie stałej kosztuje ich dużo więcej niż na czasowej, jest z ich punktu widzenia racjonalna. Jednak wyeliminowanie bądź co najmniej ograniczenie umów śmieciowych to pierwszy niezbędny krok blokujący tak dużą częstotliwość występowania alternatywnych form zatrudnienia. A to, najkrócej mówiąc, oprócz

<sup>11</sup> Ibidem, s. 5.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 15.

innych działań, wymaga jednakowego opodatkowania i obłożenia składkami pracy, niezależnie od rodzaju umowy. Jednym słowem, należy wprowadzić ograniczenia, które zahamują proces wyboru alternatywnych form zatrudniania pracowników na umowy śmieciowe, biorąc pod uwagę wyłącznie dobro organizacji, a nie pracownika.

Mówiąc o ograniczeniach M. Crozier i E. Friedberg, twierdzili, że należy wziąć pod uwagę specyfikę organizacji oraz warunki, w jakich funkcjonuje. Dopiero na tej podstawie można zrozumieć, dlaczego tworzenie dodatkowego systemu reguł i przepisów w tego typu organizacjach jest jak najbardziej celowe i naturalne. Organizacje sformalizowane cenią sobie przewidywalność, ustrukturalizowanie i stabilizację. Tworzenie nowych uregulowań i działania wg przyjętych procedur pozwala im na ograniczanie marginesu swobody, zarówno członków takich organizacji, jak i otoczenia zewnętrznego<sup>13</sup>.

Prof. Jerzy Buzek, przewodniczący Parlamentu Europejskiego, uważa, że w ciągu dwóch, może trzech, lat problem umów „śmieciowych” w sposób prawny powinien zostać rozwiązany, to znaczy w znacznej mierze ograniczony na szczeblu Unii Europejskiej. Gdy ludzie są wykluczeni poprzez specyficzne umowy, które nie dają świadczeń i szansy na przyszłość, to państwa narodowe muszą stworzyć przesłanki do rozwiązania problemu i zmiany relacji pracodawca – pracownik. Prof. Buzek przekonuje, że obecny kryzys finansowy nie zostanie w pełni przewyżczony, jeśli nie zmieni się podejście kapitału do pracowników.

## 2. Elastyczne formy zatrudnienia

Wyróżnikiem elastycznych form zatrudnienia jest podstawa prawna regulująca status zatrudnionych pracowników oraz zakres uprawnień gwarantujących zaplecze socjalne pracowników. Obserwując rzeczywistość w naszym kraju, możemy powiedzieć, że alternatywne formy zatrudnienia bez zabezpieczenia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa socjalnego stały się przyczyną powstania kategorii „ubogiej pracy”.

Przyczyną takiej sytuacji jest kilka obszarów, które przyczyniły się do obecnego zjawiska społecznego. Jednym z nich jest bardzo niskie wynagrodzenie za pracę, co powoduje, że dochody z pracy znacznej części naszego społeczeństwa ulokowały ich w statusie społecznym na granicy ubóstwa. Prawo do dochodów pozwalających na godne życie oraz zachowanie standardów socjalnych gwarantowane jest przez liczne dokumenty, ratyfikowane także przez Polskę<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> M. Crozier, E. Friedberg, *Człowiek i system. Organizacja działania zespołowego*, PWE, Warszawa 1982, s. 70.

<sup>14</sup> Na przykład Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela ONZ ustala je art. 23 ust. 2 i 3; w podobnym tonie o sprawiedliwych warunkach pracy, godziwych zarobkach gwarantujących zadowolające warunki życia oraz równym wynagrodzeniu za równą pracę wypowiedają się Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (cz. III, art. 7) oraz Europejska Karta Socjalna (cz. I).

Kolejnym bardzo istotnym problemem jest ograniczenie uprawnień do korzystania z systemu zabezpieczenia społecznego. Świadczeń zależnych od realizowania obowiązku składkowego, kryterium dochodowego bądź innych kryteriów specjalnych. Alternatywne formy zatrudnienia w warunkach polskich zostały włączone w system ubezpieczeń społecznych w okrojonym stopniu. Stało się tak, ponieważ osoba zatrudniona na podstawie alternatywnych form zatrudnienia nie spełnia warunków statusu pracownika<sup>15</sup>.

Umowy cywilnoprawne obarczone są pełnym obowiązkiem ubezpieczeniowym tylko w sytuacji pozostawania w równoczesnym stosunku pracy z tym samym pracodawcą. W przypadku gdy umowa cywilnoprawna zawarta jest z innym niż pracodawca zlecającym, opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne z tytułu tej umowy nie jest obowiązkowe. Rygor obowiązku ubezpieczeniowego zależy więc od równoległego zatrudnienia standardowego (umowy o pracę). W odniesieniu do umów cywilnoprawnych zawartych po 13 stycznia 2010 r. (z wyłączeniem umowy o dzieło, samoistnie niepodlegającej ubezpieczeniom społecznym<sup>16</sup>) ubezpieczenie emerytalne i rentowe jest obowiązkowe<sup>17</sup>. Opłacanie składki chorobowej zależy od dobrej woli płatnika (zleceniobiorcy), natomiast od dnia 1 stycznia 2010 r. upowszechnił się obowiązek pokrywania kosztów ubezpieczenia wypadkowego (płatnikiem jest zleceniodawca, z wyjątkiem pracy nakładczej) dla następujących umów: zlecenia, agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług<sup>18</sup>. Wyjątki od tych ustaleń uprawomocniają: status ucznia, studenta, rencisty, emeryta, odbywanie służby zastępczej, specjalne uprawnienia grup zawodowych. O atrakcyjności atypowych form zatrudnienia przesądza spadek kosztów pozapłacowych pracy, co przede wszystkim jest korzystne dla pracodawców oraz osób młodych, nastawionych na tymczasowe zatrudnienie. W przypadku prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej (samozatrudnienie), całkowite koszty ubezpieczenia zostają przerzucone na podnajmowanego wykonawcę.

<sup>15</sup> Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad1.pdf>, s. 17; Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 10, 54, 12.01.2012.

<sup>16</sup> Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 55, 12.01.2012.

<sup>17</sup> Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, s. 19; 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.

<sup>18</sup> Ubezpieczenia społeczne..., s. 20, 12.01.2012.



Jak wynika z powyższego, istotny wpływ na wybór podstawy zatrudnienia mają związane z nią zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym, wpływające w znaczący sposób na koszty zatrudnienia. Podmiot zatrudniający, będący płatnikiem składek, składki te opłaca, w całości lub części, z własnych środków. Pod tym względem najdroższą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Z punktu widzenia pracodawcy jest to dość kosztowny sposób zatrudnienia, gdyż zakłada jego udział w ponoszeniu kosztów rekrutacji oraz selekcji pracowników, kosztów i strat, które pojawiają się z powodu wzrostów i spadków wydajności pracy ze względu na koniunkturę. Etatowość oznacza też pewne wydatki na szkolenia, świadczenia socjalne, ponoszenie kosztów zwalniania pracownika – w przypadku gdy za przyczyny zwolnienia odpowiada pracodawca<sup>19</sup>. Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, czy umowa o pracę została podpisana ze studentem, emerytem, czy też osobą prowadzącą działalność, bowiem stosunek pracy zawsze stanowi podstawę do obowiązkowych ubezpieczeń.

Praca na etat jest także postrzegana jako charakterystyczna dla sektora państwowego, w przeciwieństwie do sektora niepublicznego, który jest silnie warunkowany mechanizmami rynku<sup>20</sup>. Równie wysokie koszty zatrudnienia występują w przypadku zawarcia umowy-zlecenia z osobą, która nie pozostaje równolegle w stosunku pracy z innym pracodawcą. W takiej sytuacji podlega się obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym.

W polskim i europejskim prawie pracy za typowe zatrudnienie uważa się świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozostałe formy zatrudnienia określane są jako nietypowe lub szczególne. Z każdym jednak rokiem ich popularność się zwiększa, a ponadto pracodawcy coraz częściej rezygnują z tradycyjnych form zatrudnienia, takich jak umowa o pracę na rzecz samozatrudnienia, telepracy, pracy na wezwanie, leasingu pracowniczego, czy pracy na zlecenie. Umożliwiają one bowiem lepszą organizację pracy, właściwy dobór pracowników do realizacji zadań przedsiębiorstwa i ograniczenie kosztów. Dla pracownika oznacza to większą swobodę w działaniu ze względu na godzenie pracy i innych obowiązków.

Biorąc pod uwagę wiodący w każdej organizacji wynik finansowy związany z kosztami pracy, atrakcyjność rachunku ekonomicznego alternatywnych form zatrudnienia powoduje nadużywanie umów cywilnoprawnych, zwłaszcza w sytuacji towarzyszącego przy tym kryzysu gospodarczego. Przymusem ekonomicznym może być objęty również sam pracownik. Ponadto podpisywaniu tego rodzaju umów przez pracowników towarzyszy również brak wiedzy związany ze skutkami prawnymi. Spotykamy się także z sytuacjami samozatrudnienia, które może być wymuszone przez procesy rekrutacyjne. Inne znane nam formy aktywizacji zawodowej to np.

<sup>19</sup> E. Bąk, *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006, s. 24.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 25.

bezpłatne staże lub praktyki będące początkiem obietnicy stałego zatrudnienia w bliżej nieokreślonej przyszłości.

Wobec braku gwarancji wpływów zapewniających realizację egzystencji człowieka, jak również zaleczonej socjalnego, pojawia się bieda i niedostatek. W sytuacjach trudnych zaangażowane jest państwo w postaci pomocy społecznej. Warto jednak pamiętać, że stosowane wówczas kryterium dochodowe jest niskie<sup>21</sup>. Przyznawane świadczenia mają charakter uznaniowy, a zasoby budżetów lokalnych wobec redystrybucji środków zgodnych z potrzebami klientów w danym regionie są w znacznym stopniu ograniczone. Mimo tak wielu wad alternatywnych form zatrudnienia, należy również wspomnieć o zaletach. Z punktu widzenia zatrudnionych w sytuacji, kiedy jest możliwy wybór formy zatrudnienia, pracownicy podczas prowadzonych badań dokonali oceny atrakcyjności w aspekcie godzenia pracy z innymi obowiązkami. Największym zainteresowaniem wśród respondentów cieszy się elastyczna organizacja czasu pracy, praca w domu, praca na umowę-zlecenie i o dzieło, niepełny wymiar czasu pracy oraz telepraca.

Odnosząc się do alternatywnych form zatrudnienia, należy wspomnieć o korzyściach dla przedsiębiorstw, jakie wynikają z ich stosowania. Wśród głównych korzyści wynikających z formy zatrudnienia pracownika, jakie wskazali respondenci, na pierwszym miejscu znalazły się: obniżenie kosztów pracy w przedsiębiorstwie oraz godzenie obowiązków, na drugim miejscu: alternatywna forma zatrudnienia pozwala na uniknięcie wysokich kosztów związanych ze zwolnieniem lub zatrudnieniem pracownika oraz pozwala na dopasowanie poziomu zatrudnienia do bieżących potrzeb firmy. Z punktu widzenia pracodawców jest to bardzo istotny element ze względu na dużą dynamikę zmieniającego się rynku w krajach Unii Europejskiej, jak również rynku światowego. Ponadto w znacznym stopniu pozwalają uniknąć wysokich kosztów pracy związanych z pakietem socjalnym.

Odnosząc się do korzyści czerpanych przez przedsiębiorstwo, wynikających z alternatywnych form zatrudnienia, czego wynikiem jest obniżenie kosztów pracy, niewątpliwie musimy wspomnieć o słabych stronach tego zjawiska. Takim zjawiskiem bardzo istotnym z punktu widzenia pracownika, osoby zatrudnianej, jest sezonowość.

Jak pisze w swym artykule M. Pańków, okazuje się, że nawet niepełny wymiar czasu pracy, atrakcyjny dla różnych grup społeczno-zawodowych częściej przez rozmówców kojarzony był z możliwymi nadużyciami związanymi z możliwością zaniżania wymiaru składek ubezpieczeniowych i wypłacaniem części wynagrodzenia, nie uwzględniając jej w dokumentacji płacowo-kadrowej, niż z rozwiązaniami typu job-sharing<sup>22</sup>. Natomiast z punktu widzenia pracodawcy ogromne utrudnienie stanowi np. ruchomy czas pracy.

Wśród niestandardowych form zatrudniania wyróżnia się takie, jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, praca na czas określony, praca kontraktowa, czy praca kontyngentowa. Jednak do tych form zatrudnienia należy doliczyć także pracę przerywaną,

<sup>21</sup> Reguluje je Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 października 2005 r. w sprawie prognozy interwencji socjalnej (Dz.U. z 2005 r., nr 211, poz. 1762).

<sup>22</sup> M. Pańków, *Elastyczność czy śmiectwość...*, op. cit., s. 80.

którą cechuje przeplatanie okresów świadczenia pracy i niewykonywania jej; dzielenie stanowiska pracy i czynności między kilku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu (*job-sharing*); podział czynności między pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy za zmniejszone wynagrodzenie (*work-sharing*); zatrudnienie, w którym pracownicy otrzymują zadania na różnych stanowiskach i wykonują pracę zamiennie (*job-rotation*); pracę na wezwanie; na umowę-zlecenie i o dzieło; pracę z ruchomym czasem; pracę na zastępstwo; dorywczą; pracę wykonywaną w domu (praca nakładcza lub chałupnictwo) lub telepracę (telecommuting), samozatrudnienie, a także zatrudnianie poprzez agencje pracy tymczasowej<sup>23</sup>.

## Podsumowanie

Bezrobocie pojawia się w momencie utraty pracy przez osobę zatrudnioną. Praca i bezrobocie są zatem nierozzerwalnie ze sobą połączone. Praca jest nieodłączną częścią życia każdego człowieka, podejmowaną dla zaspokojenia określonych potrzeb materialnych i niematerialnych. W pierwszej kolejności praca zapewnia człowiekowi godziwą i uczciwą egzystencję. Praca jest swego rodzaju regulatorem trybu życia każdego człowieka, to od niej zależy, kiedy wstajemy, jemy, mamy wolny czas na odpoczynek itp. Zapewnia ona również rozległe kontakty społeczne oraz przyczynia się do rozwoju osobistego każdego z nas. W dalszej kolejności praca służy przekształcaniu otaczającej nas rzeczywistości. Z tego też punktu widzenia uważam, że posiadanie pracy jest prawem, które należy się każdemu człowiekowi. A zadaniem państwa jest dbanie o to, aby każdy obywatel posiadał pracę.

Niewielki poziom bezrobocia na rynku jest zjawiskiem naturalnym, można by powiedzieć, że pożądanym, gdyż pozytywnie wpływa na sytuację na rynku pracy. Jednakże, gdy nadmiernie wzrośnie, wywołuje znacznie więcej negatywnych aniżeli pozytywnych skutków, z których jednym jest zjawisko prekariatu. Przede wszystkim dotyka samego bezrobotnego i jego rodzinę, odbiera mu podstawowe źródło utrzymania, dotychczasowe kontakty towarzyskie, poczucie godności oraz powoduje uzależnienie od innych osób. Bezrobocie wywołuje również wiele społecznych skutków, z których najbardziej powszechne to ubożenie społeczeństwa czy pojawianie się patologii społecznych. Bezrobocie wpływa także negatywnie na budżet danego państwa. Zmniejszają się jego przychody z tytułu podatków uzyskiwanych od osób pracujących, a zwiększają wydatki państwa na walkę z bezrobociem oraz łagodzenie jego skutków.

Mimo że nie jesteśmy w stanie przytoczyć dokładnych liczb z uwagi na ruchomą stopę bezrobocia, chociażby ze względu na bezrobocie ukryte czy sezonowość prac, możemy powiedzieć, że obecnie w Polsce przynajmniej jedna czwarta dorosłej populacji żyje w prekariacie. To nie tylko kwestia niepewności zatrudnienia, umów terminowych i minimalnej ochrony pracy, chociaż wszystko to jest szeroko

<sup>23</sup> D. Śledź, *Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, Wyd. Instytut Badań i Analiz GOSB, Olsztyn 2007, s. 8.

rozpowszechnione. To również stan, który nie oferuje poczucia rozwijania kariery czy bezpiecznej tożsamości zawodowej, uprawniającej do nielicznych przywilejów państwowych i firmowych.

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

## FLEXIBLE LABOUR MARKET AND EMPLOYMENT OF WORKERS

**Summary:** This article presents the possibility to use alternative forms of employment in the labor market. Flexible employment employees is often driven by the financial condition of a company that occupies a very important position in the economic life of any organization. It has a decisive influence on the amount of remuneration as well as the size of employment in the company.

**Keywords:** labor market, alternative forms of employment, work, unemployment.

### LITERATURA

- [1] BĄK E., *Elastyczne formy zatrudnienia*, C.H. Beck, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2006.
- [2] BORKOWSKI T., MARCINKOWSKI A.S., *Bezrobocie w perspektywie socjologicznej*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A.S. (red.), *Socjologia bezrobocia*, Interart, Warszawa 1996.
- [3] CROZIER M., FRIEDBERG E., *Człowiek i system. Organizacja działania zespołowego*, PWE, Warszawa 1982.
- [4] MLONEK M., *Bezrobocie*, [w:] Kurzynowski A. (red.), *Polityka społeczna*, Wyd. SGH, Warszawa 2002.
- [5] PAŃKÓW M., *Elastyczność czy śmieciowość*, „Nowy obywatel”, nr 5(56)/2012.
- [6] Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 października 2005 r. w sprawie prognozy interwencji socjalnej (Dz.U. z 2005 r., nr 211, poz. 1762).
- [7] ŚLEDŹ D., *Analiza struktury, kierunków i typów alternatywnych form zatrudnienia*, Wyd. Instytut Badań i Analiz GOSB, Olsztyn 2007.
- [8] Ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne osób wykonujących prace na podstawie umów cywilnoprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad23.pdf>, 12.01.2012.
- [9] VOSKO L.F., *Precarious employment: towards an improved understanding of labour market insecurity*, [w:] Vosko L.F., McGill-Queen's (red.) *Precarious employment: understanding labour market insecurity in Canada*, University Press, Montreal 2006.
- [10] Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu, ustalania podstawy wymiaru oraz rozliczania i opłacania składek na te ubezpieczenia oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2011, <http://www.zus.pl/pliki/poradniki/porad1.pdf>, 12.01.2012.
- [11] [http://www.premier.gov.pl/centrum\\_prasowe/wydarzenia/raport\\_quot\\_mlodzi\\_2011\\_28.02.2012](http://www.premier.gov.pl/centrum_prasowe/wydarzenia/raport_quot_mlodzi_2011_28.02.2012).
- [12] <http://www.polityka.pl/swiat/analizy/1519162,1,prekariat-mlodzi-bez-perspektywna-klasa> 16.02.2012.