

KOSZTY I EFEKTYWNOŚĆ PRACY W PRZEDSIĘBIORSTWACH ROLNICZYCH

Mirosław Wasilewski, Anna Wasilewska

Katedra Ekonomiki i Organizacji Gospodarstw Rolniczych
Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Kierownik Katedry: prof. dr hab. Wojciech Zięta

Słowa kluczowe: siła robocza w przedsiębiorstwach rolniczych, wydajność pracy, współczynnik wynagrodzeń, zwrot z inwestycji w kapitał ludzki, ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego

Key words: labour force in agricultural enterprises, labour productivity, wages ratio, return on investment in human capital, economic value-added of human capital

S y n o p s i s. Przedstawiono analizę kosztów i efektywności pracy w przedsiębiorstwach rolniczych o różnych formach prawnych zagospodarowania ziemi. Określono zależności w zakresie: zasobów siły roboczej, ekonomicznej i społecznej wydajności pracy, udziału kosztów pracowniczych w kosztach operacyjnych oraz ich relacji do przychodów ze sprzedaży, współczynnika wynagrodzeń, zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki oraz ekonomicznej wartości dodanej tego kapitału.

WPROWADZENIE

Jednym z podstawowych kryteriów oceny organizacji i funkcjonowania przedsiębiorstw rolniczych jest efektywność działania, wyrażana stosunkiem uzyskiwanych wyników do zużytych na ten cel zasobów. Durlik [1997] wyróżnia produktywność cząstkową, skupiającą się na pojedynczym nakładzie oraz produktywność całkowitą, odzwierciedlającą równocześnie poziom technologiczny wytwarzania, metody organizacji produkcji i zarządzania, umiejętności zatrudnionych, a także zmiany w nakładach kapitałowych. Również dotychczasowe badania z zakresu efektywności przedsiębiorstw rolniczych pod względem wykorzystania czynników produkcji były prowadzone w dwóch ujęciach. Pierwsze ujęcie dotyczyło kompleksowej analizy efektywności wykorzystania czynników wytwórczych [Bernacki 1982, Bud-Gusaim 1988]. Natomiast w drugim ujęciu przeprowadzano szczegółowe analizy efektywności wykorzystania wybranych czynników produkcji [Kowalczyk 2000, Klepacki 2004, Klepacki, Gołębiwska 2005, Wasilewski 2005, Zięta 2000].

W literaturze ekonomicznej w zasadzie nie podaje się definicji efektywności jako samodzielnego pojęcia [Szewc-Rogalska 2004]. Ekonomisci rozpatrują efektywność w odniesieniu do alokacji zasobów, dystrybucji dóbr i usług oraz funkcjonowania podmiotów gospodarczych. Efektywność gospodarowania jest pojęciem odnoszącym się do oceny racjonalności działań w zakresie rozwiązywania problemu alokacji ograniczonych zasobów pomiędzy alternatywnymi zastosowaniami. Efektywność ta może być rozpatrywana w odniesieniu do

różnych aspektów gospodarowania, tj. technicznego, ekonomicznego, społecznego i ekologicznego. Szewc-Rogalska [2004] definiuje efektywność przedsiębiorstw rynkowych jako realną zdolność do podnoszenia pozycji rynkowej i osiąganych wyników finansowych. Wyróżnia efektywność strategiczną i operacyjną. Efektywność strategiczną definiuje jako skuteczność, czyli umiejętność wyboru właściwych celów, wytwarzanie wyrobów, na które jest popyt, zdobywanie określonych rynków zbytu oraz dbałość o pozycję konkurencyjną przedsiębiorstwa i jego rozwój. Natomiast efektywność operacyjną (efektywność gospodarowania) rozumie jako:

- sprawność, czyli umiejętność właściwego działania,
- dobre wykonanie roboty,
- osiąganie efektów współmiernych do poniesionych nakładów, minimalizowanie kosztów, poprawa jakości wyrobów, podnoszenie produktywności.

Celem opracowania jest określenie kosztów i efektywności pracy w przedsiębiorstwach rolniczych o różnych formach prawnych zagospodarowania ziemi. Zbadano zależności w zakresie zasobów siły roboczej, ekonomicznej i społecznej wydajności pracy, udziału kosztów pracowniczych w kosztach operacyjnych, relacji kosztów pracowniczych do przychodów ze sprzedaży netto, współczynnika wynagrodzeń, zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki oraz ekonomicznej wartości dodanej kapitału ludzkiego.

Badania przeprowadzono w spółkach Agencji Nieruchomości Rolnych (ANR), przedsiębiorstwach z dzierżawą ziemi od ANR oraz przedsiębiorstwach, w których wystąpił zakup ziemi od ANR¹. Okres badawczy obejmuje lata 2000-2004. Wszystkie wielkości wartościowe zostały wyrażone w cenach bieżących, a wielkości względne w %. Dobór przedsiębiorstw był celowy, a do badań przyjęto te, których zarządzający wyrazili zgodę na udzielenie informacji. Analizowane przedsiębiorstwa położone (rozmieśczone) są na terenie całej Polski i obejmują wszystkie województwa. Nie jest to próba losowa, ale można przypuszczać, że stwierdzone zależności odzwierciedlają tendencje w całej zbiorowości dużych przedsiębiorstw rolniczych. W przypadku niektórych wskaźników efektywności siły roboczej ich wielkości w 2004 roku mogą zasadniczo odbiegać od lat poprzednich. Jedną z przyczyn takiej sytuacji może być wprowadzenie w tym roku dopłat bezpośrednich do gruntów rolnych, zwiększających przychody tych przedsiębiorstw.

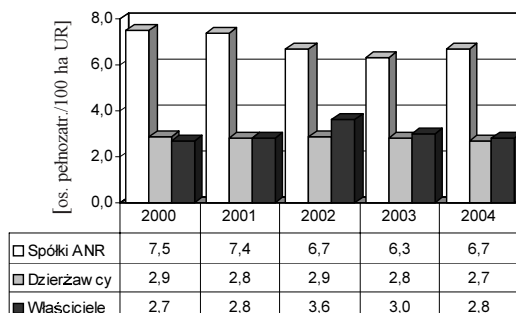
WYNIKI BADAŃ

Na rysunku 1 przedstawiono kształtowanie się poziomu zatrudnienia wyrażonego w osobach pełnozatrudnionych przypadających na 100 ha UR. Najniższe zatrudnienie występowało na ogół w przedsiębiorstwach dzierżawców. Przedsiębiorstwa te cechowały się

¹ Badaniami zostały objęte przedsiębiorstwa współpracujące z Instytutem Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej w Warszawie – PIB. Liczba przedsiębiorstw w latach 2000-2004 kształtowała się następująco: spółki ANR – 23, 20, 18, 18, 17; przedsiębiorstwa dzierżawców – 67, 70, 69, 66, 60; przedsiębiorstwa z zakupem ziemi (właściciele) – 28, 31, 35, 38, 40. Łączna liczba przedsiębiorstw oscylowała na poziomie 117-122. W ramach badanej zbiorowości przedsiębiorstw zachodziły niewielkie zmiany w kwalifikacji prawnej zagospodarowania ziemi. Przyjęto jednak, że analizie podlega określona zbiorowość przedsiębiorstw, z uwzględnieniem zmienności w kwalifikowaniu ich do poszczególnych grup. Wpływ zmian liczebności przedsiębiorstw w wydzielonych grupach na wyniki analizy był minimalny, a autorem opracowania zależało na objęciu badaniem jak największej ich liczby. W celu ułatwienia opisu, w opracowaniu przyjęto następujące oznaczenia poszczególnych przedsiębiorstw: spółki Agencji Nieruchomości Rolnych – „spółki ANR”, przedsiębiorstwa dzierżawców – „dzierżawcy”, przedsiębiorstwa z zakupioną dodatkowo ziemią – „przedsiębiorstwa właściciele”.

także najbardziej stabilną polityką w zakresie zatrudnienia, które kształtowało się na poziomie około 2,7-2,9 os. pełnozatr./100 ha UR, z niewielką tendencją malejącą. Zmiany te należy ocenić pozytywnie, gdyż przyczyniają się do zwiększenia wydajności pracy i zmniejszenia obciążeń finansowych przedsiębiorstw z tytułu kosztów wynagrodzeń. Najwyższym zatrudnieniem charakteryzowały się spółki ANR. W latach 2000-2003 zauważalne było stopniowe zmniejszanie się poziomu wskaźnika zatrudnienia (o 1,2 os. pełnozatr./100 ha UR). W grupie przedsiębiorstw właścicieli w latach 2000-2002 występowała tendencja wzrostowa w zakresie analizowanego wskaźnika, do 3,6 os. pełnozatr./100 ha UR. Natomiast w latach kolejnych odnotowano stopniowe zmniejszanie się wskaźnika zatrudnienia (o 0,8 os. pełnozatr./100 ha UR). Wysokość zatrudnienia uzależniona jest w dużej mierze od struktury produkcji i intensywności gospodarowania. Można stwierdzić, że w badanych przedsiębiorstwach prowadzone były działania dopasowujące potencjał pracy ludzkiej do zasobów ziemi. Część spółek ANR ma charakter hodowlany, ukierunkowany na produkcję zwierzęcą i roślinną. Prowadzona w nich działalność wymaga przez to większych nakładów robocizny, niż w przedsiębiorstwach dzierżawców, charakteryzujących się mniejszym zaangażowaniem w produkcję zwierzęcą.

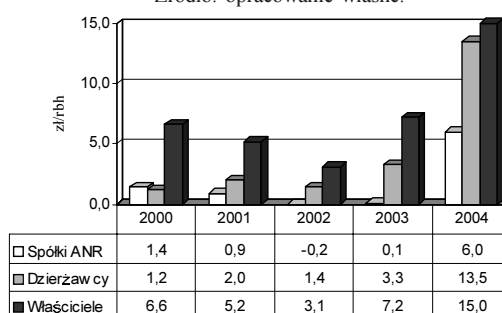
Wielkość zatrudnienia wiąże się z wydajnością pracy, której poziom wyraża stopień zaangażowania siły roboczej w procesie produkcji. Na rysunku 2 przedstawiono kształtowanie się ekonomicznej wydajności pracy, obliczonej jako relacja zysku (straty) netto do nakładów pracy, wyrażonych w roboczogodzinach (rbh). Najniższą ekonomiczną wydajność pracy osiągnęto w spółkach ANR (z wyjątkiem 2000 roku). Jedynie w tej grupie przedsiębiorstw z tytułu zaangażowania siły roboczej wystąpiła strata netto (w 2002 roku). W pozostałych latach, zarówno w spółkach ANR, jak i w pozostałych przedsiębiorstwach wykorzystanie siły roboczej było efektywne. Jednak pomiędzy poszczególnymi grupami przedsiębiorstw, w zakresie wysokości badanego wskaźnika występowały znaczne różnice. W spółkach ANR ekonomiczna wydajność pracy zmalała z poziomu 1,4 zł/rbh w 2000 roku do -0,2 zł/rbh w 2002, po czym w 2004 roku osiągnęła wielkość 6 zł/rbh. Jedną z przyczyn takiego wzrostu mogły być zwiększone przychody pieniężne w postaci dopłat bezpośrednich do gruntów rolnych oraz płatności z tytułu wspierania działalności rolniczej na obszarach o niekorzystnych warunkach gospodarowania. Najwyższą ekonomiczną wydajnością pracy w badanych latach charakteryzowały się przedsiębiorstwa właścicieli. Do 2002 roku ekonomiczna wydajność pracy w tej grupie zmalała do 3,1 zł/rbh, po czym miała miejsce tendencja wzrostowa – do 15 zł/rbh w 2004 roku.



Rysunek 1. Wskaźnik zatrudnienia

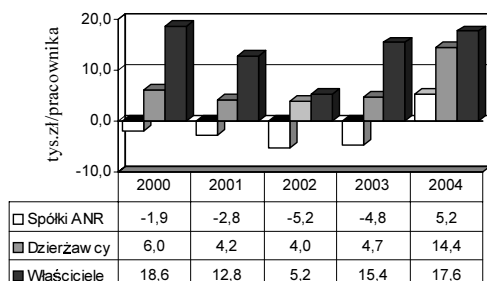
[os. pełnozatr./100 ha UR]

Źródło: opracowanie własne.



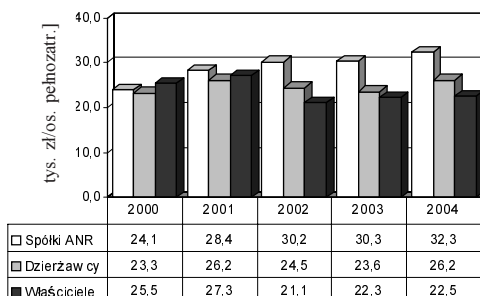
Rysunek 2. Ekonomiczna wydajność pracy [zł/rbh]

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 3. Społeczna wydajność pracy
[tys. zł/pracownika]

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 4. Współczynnik wynagrodzeń
[tys. zł/os. pełnozatr.]

Źródło: opracowanie własne.

wykorzystaniu do obliczeń tej samej kategorii wynikowej, jest z reguły niższa od wydajności ekonomicznej [Ziętara, Olko-Bagińska 1986]. W zakresie analizowanego wskaźnika stwierdzono podobne zależności, jak w przypadku ekonomicznej wydajności pracy. Wystąpił malejący poziom wskaźnika we wszystkich grupach przedsiębiorstw do 2002 roku, a następnie odnotowano tendencję wzrostową tej kategorii wydajności pracy. W spółkach ANR w latach 2000-2003 stwierdzono stratę ze sprzedaży, co należy ocenić jako zjawisko bardzo niekorzystne, gdyż dotyczy podstawowej działalności operacyjnej. Najwyższą społeczną wydajność pracy uzyskiwały przedsiębiorstwa właścicieli, w których – z wyjątkiem niższego poziomu w 2002 roku – jeden pracownik wypracowywał zysk ze sprzedaży w wysokości od 12,8 do 18,6 tys. zł. Najwyższa dominacja tej grupy przedsiębiorstw nad spółkami ANR wystąpiła w 2000 roku (o 20,5 tys. zł/pracownika). W przedsiębiorstwach dzierżawców do 2003 roku zysk ze sprzedaży przypadający na jednego pracownika wahał się w przedziale 4-6 tys. zł, natomiast w 2004 roku zwiększył się do 14,4 tys. zł, tj. o 206,4%. We wszystkich badanych grupach przedsiębiorstw w 2004 roku społeczna wydajność pracy również wzrosła. Oznacza to, że w przedsiębiorstwach nastąpiła zasadnicza poprawa efektywności wykorzystania zasobów siły roboczej, częściowo spowodowana korzystnymi warunkami pogodowymi i relacjami cenowymi oraz dopłatami bezpośrednimi do gruntów rolnych.

Na rysunku 4 przedstawiono koszty pracy² przypadające na jednego pełnozatrudnionego (współczynnik wynagrodzeń). W latach 2002-2004 najniższe koszty wynagrodzeń

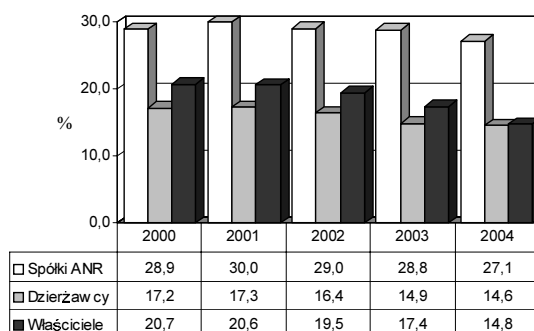
² W skład kosztów pracy wchodzi koszty wynagrodzeń oraz ubezpieczenia społeczne i inne świadczenia na rzecz pracowników.

Najwyższa przewaga tej grupy przedsiębiorstw nad spółkami ANR pod względem ekonomicznej wydajności pracy wystąpiła w 2004 roku i wynosiła 9 zł/rbh. W przedsiębiorstwach dzierżawców analizowana wydajność pracy kształtowała się na stosunkowo stabilnym poziomie w latach 2000-2003 (1,2-3,3 zł/rbh), natomiast w 2004 roku nastąpił zasadniczy wzrost do 13,5 zł/rbh (o 10,2 zł/rbh). We wszystkich badanych grupach przedsiębiorstw najwyższą ekonomiczną wydajność pracy osiągnięto w 2004 roku. Stan ten był spowodowany, poza wprowadzeniem systemu dopłat bezpośrednich do gruntów rolnych, również sprzyjającymi dla rolnictwa warunkami pogodowymi oraz korzystnym układem cen na produkty rolnicze [Guzewicz i in. 2005]. Jedną z przyczyn był także, stwierdzony już wcześniej, spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach dzierżawców i właścicieli.

Na rysunku 3 przedstawiono kształtowanie się społecznej wydajności pracy, którą obliczono jako relację zysku (straty) ze sprzedaży do liczby pracowników ogółem. Społeczna wydajność pracy informuje o wydajności zasobów robocizny i przy

odnotowano w przedsiębiorstwach właścicieli. Natomiast na początku badanego okresu najniższe koszty pracy ponoszono w przedsiębiorstwach dzierżawców (23,3 tys. zł/os. pełnozatr. w 2000 roku). W grupie przedsiębiorstw właścicieli najwyższy współczynnik wynagrodzeń odnotowano w 2001 roku (27,3 tys. zł/os. pełnozatr.). W większości lat najwyższy poziom współczynnika wynagrodzeń dotyczył spółek ANR (z wyjątkiem 2000 roku). Sytuację taką, w powiązaniu z najwyższym zatrudnieniem oraz najniższą ekonomiczną i społeczną wydajnością pracy, należy ocenić niekorzystnie. W zakresie zarządzania kadrami w spółkach ANR można jeszcze przeprowadzić zasadnicze działania racjonalizujące poziom kosztów. W spółkach ANR odnotowano ponadto stopniowe zwiększanie się wielkości wynagrodzeń, z 24,1 tys. zł/os. pełnozatr. w 2000 roku do 32,3 tys. zł/os. pełnozatr. w 2004 roku, tj. o 34%. W przedsiębiorstwach dzierżawców i właścicieli po początkowym zwiększeniu się współczynnika wynagrodzeń w latach 2000-2001, w roku następnym nastąpiło zmniejszenie wielkości wynagrodzeń, zwłaszcza w przedsiębiorstwach właścicieli (o 22,7%). W latach 2003-2004 w tych grupach przedsiębiorstw nastąpił jednak nieznaczny wzrost poziomu wynagrodzeń (o 6,6-6,9%). Polityka płacowa w poszczególnych grupach przedsiębiorstw była zatem zróżnicowana. Najwyższa dominacja spółek ANR nad przedsiębiorstwami właścicieli w zakresie współczynnika wynagrodzeń wystąpiła w 2004 roku i wynosiła 9,8 tys. zł/os. pełnozatr. Jedną z przyczyn stwierdzonych zależności w wielkości współczynnika wynagrodzeń w przedsiębiorstwach jest zróżnicowanie stałego zatrudnienia. Zatrudnienie sezonowe umożliwia obniżenie kosztów robocizny, gdyż praca sezonowa jest niższym kosztem dla pracodawcy ze względu na brak obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Najwyższy poziom wynagrodzenia w spółkach ANR wynikał, jak podaje Guzewicz i in. [2005] przede wszystkim z lepszego wykształcenia pracowników wykonujących prace z zakresu hodowli roślin i zwierząt.

Zróżnicowanie udziału kosztów pracy (koszty wynagrodzeń i ubezpieczeń społecznych) w kosztach operacyjnych w badanych grupach przedsiębiorstw było stosunkowo duże (rys. 5). Dominacja pod tym względem spółek ANR nad pozostałymi grupami przedsiębiorstw była w tym przypadku bardziej znacząca w stosunku do współczynnika wynagrodzeń. W tej grupie przedsiębiorstw udział kosztów pracy w kosztach operacyjnych najwyższy był w 2001 roku (30%), a najniższy w roku 2004 (27,1%). Podkreślenia wymaga stwierdzona tendencja malejąca analizowanego wskaźnika w badanym okresie (od 2001 roku o 2,9 pp). Można to ocenić jako zależność korzystną, świadczącą o racjonalizacji kosztów pracy w badanych przedsiębiorstwach. Tendencję taką stwierdzono również w pozostałych dwóch grupach przedsiębiorstw, przy czym spadek udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych w przedsiębiorstwach właścicieli był znacznie wyższy niż w przedsiębiorstwach dzierżawców, gdyż wynosił 5,9 pp. W 2004 roku wielkość tego wskaźnika w wymienionych grupach przedsiębiorstw była bardzo zbliżona, przy czym najniższy udział kosztów pracy w kosztach operacyjnych w całym badanym okresie dotyczył przedsiębiorstw dzierżawców. Zarządzający tymi przedsiębiorstwami w największym stopniu racjonalizowali poziom wynagrodzeń, korzystając z dodatkowego czynnika produkcji – dzierżawio-

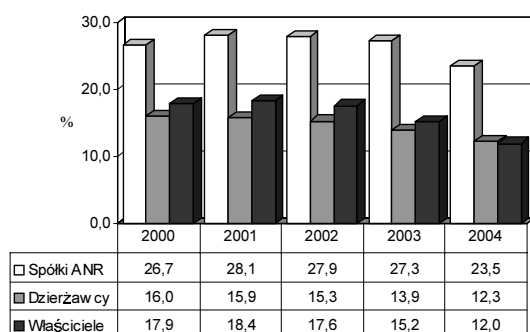


Rysunek 5. Udział kosztów pracy w kosztach operacyjnych [%]

Źródło: opracowanie własne.

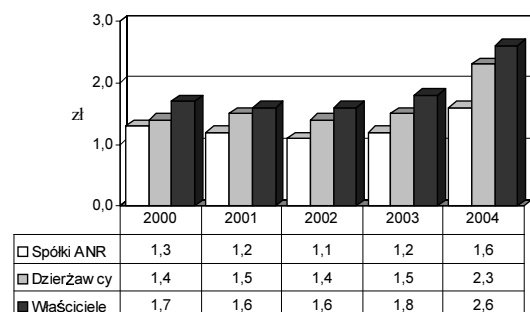
nej ziemi. Największa różnica w poziomie analizowanego wskaźnika w tej grupie przedsiębiorstw w stosunku do spółek ANR wystąpiła w 2003 roku i wynosiła 13,9 pp. Reasumując można stwierdzić, że zarządzający przedsiębiorstwami funkcjonującymi w ramach prywatnej własności ziemi lub jej dzierżawy w stosunku do spółek ANR stosowali odmienną politykę kształtowania kosztów pracy.

Na rysunku 6 przedstawiono wskaźnik udziału kosztów pracy w przychodach operacyjnych. We wszystkich latach badanego okresu największą część przychodów operacyjnych stanowiły koszty pracy w spółkach ANR, natomiast najmniejszą w przedsiębiorstwach dzierżawców. Była to zatem zależność zbliżona jak w przypadku udziału kosztów pracy w kosztach operacyjnych. Przy zbliżonym poziomie zyskowności przedsiębiorstw relacja kosztów pracy do przychodów operacyjnych będzie również podobna. Najwyższy udział kosztów pracy w przychodach operacyjnych dotyczył spółek ANR i kształtował się od 23,5% w 2004 roku do 28,1% w 2001 roku. Udział najniższy stwierdzono natomiast w przedsiębiorstwach dzierżawców, z niezakłóconą tendencją malejącą w badanych latach, do jedynie 12,3% w 2004 roku (o 3,7 pp). Tendencja spadkowa wystąpiła także w latach 2001-2004 w pozostałych dwóch grupach przedsiębiorstw na stosunkowo zbliżonym poziomie – w spółkach ANR o 4,6 pp, a w przedsiębiorstwach właścicieli o 6,4 pp. Najwyższa różnica w udziale kosztów pracy w przychodach operacyjnych między spółkami ANR, a przedsiębiorstwami dzierżawców wystąpiła w 2003 roku i wynosiła 13,4 pp. Natomiast różnice w tym zakresie między przedsiębiorstwami dzierżawców i właścicieli były stosunkowo niewielkie (0,3-2,5 pp). Świadczy to o zbliżonej strategii zarządzania kosztami pracy w stosunku do generowanych przychodów z działalności operacyjnej.



Rysunek 6. Udział kosztów pracy w przychodach operacyjnych [%]

Źródło: opracowanie własne.



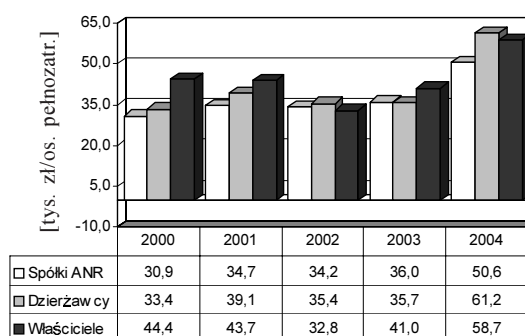
Rysunek 7. Wskaźnik zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki

Źródło: opracowanie własne.

Ponosząc w przedsiębiorstwie koszty oczekujemy ich zwrotu w postaci uzyskanego efektu. Na rysunku 7 przedstawiono zwrot inwestycji w kapitał ludzki. Wskaźnik ten obliczono jako stosunek przychodów pomniejszonych o koszty (z wyłączeniem wynagrodzeń i świadczeń) do kosztów wynagrodzeń i świadczeń. Wskaźnik ten określa jaką kwotę zysku z działalności operacyjnej uzyskano z każdej złotówki zainwestowanej w kapitał ludzki. W odniesieniu do działalności gospodarczej kapitał ludzki opisuje się jako kombinację takich czynników, jak: cechy wnoszone przez człowieka (inteligencja, energia, ogólnie pozytywna postawa, wiarygodność, zaangażowanie), zdolność pracownika do uczenia się (chłonność umysłu, wyobraźnia, zdolności twórcze, a także zdrowy rozsą-

dek) oraz motywacja pracownika do dzielenia się informacjami i wiedzą (duch zespołowy i orientacja na cel) [Fitz-enz 2001]. We wszystkich badanych latach najwyższe efekty z poniesionych kosztów pracy osiągnano w grupie przedsiębiorstw właścicieli. Dzięki 1 zł zainwestowanej w koszty pracy uzyskiwano w badanych latach od 1,6 do 2,6 zł zysku. Natomiast najniższy zwrot kosztów pracy odnotowano w spółkach ANR (od 1,1 w 2002 roku do 1,6 w 2004 roku). W przedsiębiorstwach dzierżawców oraz właścicieli w 2004 roku wskaźnik zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki osiągnął stan wyższy niż w 2000 roku (o 0,9). W 2004 roku występowały największe różnice w kształtowaniu wskaźnika zwrotu inwestycji w kapitał ludzki pomiędzy badanymi grupami przedsiębiorstw. W spółkach ANR osiągnano wówczas zwrot o 0,7 niższy niż w grupie przedsiębiorstw dzierżawców i o 1 niższy od przedsiębiorstw właścicieli. Można zatem stwierdzić, że relatywnie wysokie koszty pracy ponoszone w spółkach ANR, w stosunku do kosztów pracy w pozostałych grupach przedsiębiorstw, nie znajdowały odzwierciedlenia w odpowiednio wyższych zyskach. Było to konsekwencją wysokiego poziomu zatrudnienia oraz niższej efektywności w tym obszarze.

Na rysunku 8 przedstawiono wskaźnik wartości dodanej kapitału ludzkiego, obliczony jako stosunek przychodów operacyjnych pomniejszonych o koszty operacyjne (z wyłączeniem kosztów wynagrodzeń i świadczeń), do liczby osób pełnozatrudnionych. Za pomocą tego wskaźnika określamy rentowność pracy przeciętnego pełnozatrudnionego pracownika. Najwyższa wartość dodana kapitału ludzkiego wystąpiła w przedsiębiorstwach dzierżawców w 2004 roku i wynosiła 61,2 tys. zł/os. pełnozatr. W latach poprzednich widoczna była na ogół dominacja pod tym względem przedsiębiorstw właścicieli (z wyjątkiem 2002 roku). W badanych latach wystąpiły jednoznaczne zależności w kształtowaniu się wartości dodanej kapitału ludzkiego w ujęciu dynamicznym. Dotyczy to zwłaszcza spółek ANR, w których stwierdzono tendencję rosnącą wartości dodanej kapitału ludzkiego. Przyrost tej wartości w badanych latach w tej grupie przedsiębiorstw wyniósł 63,8%, przy czym należy mieć na uwadze, że jest to zmiana w ujęciu nominalnym, bez korygowania o wskaźnik inflacji. W przedsiębiorstwach właścicieli w latach 2000-2002 nastąpił spadek poziomu wskaźnika wartości dodanej kapitału ludzkiego. Natomiast w kolejnych latach stwierdzono dynamiczny wzrost tej wielkości, o 79% w 2004 roku. W przedsiębiorstwach dzierżawców wielkości analizowanego wskaźnika w latach 2000-2003 utrzymywały się na stosunkowo zbliżonym poziomie (33,4-39,1 tys. zł/os. pełnozatr.) i były na ogół wyższe (z wyjątkiem 2003 roku) niż w spółkach ANR. Największa różnica w poziomie wskaźnika wartości dodanej kapitału ludzkiego na korzyść przedsiębiorstw właścicieli w stosunku do spółek ANR wystąpiła w 2000 roku i wynosiła 13,5 tys. zł/os. pełnozatr. W kolejnych latach różnica między analizowanymi grupami przedsiębiorstw ulegała stopniowemu zmniejszeniu. W 2004 roku w przedsiębiorstwach właścicieli ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego była wyższa o 8,1 tys. zł/os. pełnozatr. od spółek ANR. W 2002 roku wskaźnik ten w spółkach ANR był natomiast wyższy (o 1,4 tys. zł) niż w przedsiębiorstwach właścicieli.



Rysunek 8. Ekonomiczna wartość dodana kapitału ludzkiego [tys. zł/os. pełnozatr.]

Źródło: opracowanie własne.

WNIOSKI

W opracowaniu przedstawiono analizę kosztów i efektywności pracy w przedsiębiorstwach rolniczych o różnych formach prawnych zagospodarowania ziemi. Na podstawie przeprowadzonych badań sformułowano następujące wnioski:

1. Najniższy poziom zatrudnienia występował w przedsiębiorstwach dzierżawców, podczas gdy w spółkach ANR był ponad 2-krotnie wyższy. Częściowo jest to spowodowane potrzebą wyższych nakładów pracy w związku z prowadzoną hodowlą zwierzęcą i roślinną. Tym niemniej zarządzający spółkami ANR powinni rozważyć konieczność racjonalizacji poziomu zatrudnienia. Konsekwencją prowadzonej polityki w tym zakresie jest najniższa społeczna i ekonomiczna wydajność pracy w tych spółkach. W przedsiębiorstwach właścicieli wydajność pracy była kilkakrotnie wyższa, co oznacza, że zarządzający dopasowali wielkość zatrudnienia do możliwości efektywnego wykorzystania siły roboczej. Podkreślenia wymaga tendencja rosnąca wydajności pracy we wszystkich grupach przedsiębiorstw w latach 2002-2004.
2. Pomimo najniższej wydajności pracy w spółkach ANR stwierdzono najwyższy współczynnik wynagrodzeń, co przeczy racjonalizacji w zakresie kosztów pracy. Należy mieć jednak na uwadze, że prace przy specjalistycznej hodowli wymagają od pracowników lepszego przygotowania zawodowego i w związku z tym osoby te były lepiej wynagradzane. Konsekwencją wyższych wynagrodzeń był najwyższy udział kosztów pracy w spółkach ANR w kosztach operacyjnych. Udział ten był najniższy w przedsiębiorstwach dzierżawców, pomimo wyższego współczynnika wynagrodzeń, niż w przedsiębiorstwach właścicieli. Zbliżone zależności odnotowano w przypadku relacji kosztów pracy do przychodów operacyjnych. Różnice w zakresie kosztów pracy między przedsiębiorstwami dzierżawców i właścicieli były stosunkowo małe. Oznacza to, że zarządzający tymi przedsiębiorstwami stosowali zbliżoną strategię w polityce zatrudnienia i wynagrodzeń.
3. Najlepsze efekty wynikające z poniesionych kosztów pracy osiągnęto w grupie przedsiębiorstw właścicieli, w których stwierdzono najwyższy zwrot z inwestycji w kapitał ludzki. Zwrot z zaangażowania siły roboczej był zdecydowanie najniższy w spółkach ANR. Dotyczyło to także poziomu wartości dodanej kapitału ludzkiego. Dominowały pod tym względem w większości lat przedsiębiorstwa właścicieli, a w latach 2002 i 2004 wskaźniki te były wyższe w przedsiębiorstwach dzierżawców. Różnice między tymi przedsiębiorstwami nie były jednak duże. Oznacza to, że forma gospodarowania oparta na zakupie lub dzierżawie ziemi była bardziej efektywną w zakresie wykorzystania zasobów siły roboczej.

LITERATURA

- Bernacki A. 1982: Efektywność różnych poziomów koncentracji środków produkcji w gospodarstwach indywidualnych. Wydawnictwo SGGW-AR, Warszawa, s. 1-103.
- Bud-Gusaim J. 1988: Efektywność zasobów produkcyjnych w rolnictwie indywidualnym Polski. PWN, Warszawa, s. 1-250.
- Durlik I. 1977: Produktowność systemu produkcyjnego. *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw* nr 9, Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemśle ORGMASZ, Warszawa, s. 10-12.
- Fitz-enz J., 2001: Rentowność inwestycji w kapitał ludzki. Oficyna Wydawnicza. Dom Wydawniczy ABC, Kraków, s. 1-287.
- Guzewicz W., Kagan A., Osuch D., Zdzieborska M. 2005: Wyniki produkcyjno-ekonomiczne wielkoobszarowych gospodarstw powstałych z majątku byłych PGR. *Studia i Monografie, IERiGŻ – PIB*, Warszawa, s. 1-130.

- Klepacki B. 2004: Efektywność wykorzystania zasobów w rolnictwie polskim na tle rolnictwa dotychczasowych członków Unii Europejskiej. *Problemy Rolnictwa Światowego*, tom XI, Wydawnictwo SGGW, Warszawa, s. 133-139.
- Klepacki B., Gołębiewska B. 2005: Zmiany w sytuacji gospodarstw o zróżnicowanym obszarze. [W:] *Procesy przystosowawcze przedsiębiorstw agrobiznesu do gospodarki rynkowej*. Wydawnictwo „Wieża Jutra”, Warszawa, s. 148-151.
- Kowalczyk S. 2000: Miary wielkości potencjału produkcyjnego gospodarstw rolniczych. *Zeszyty Naukowe SGGW, Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, nr 39, s. 79-86.
- Szewc-Rogalska A. 2004: Efektywność restrukturyzacji własnościowej przedsiębiorstw w Polsce – ujęcie sektorowe. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, s. 1-212.
- Wasilewski M. 2005: Wykorzystanie zasobów kapitałowo-majątkowych w gospodarstwach rolniczych. [W:] *Zarządzanie wiedzą w agrobiznesie w warunkach polskiego członkostwa w Unii Europejskiej*. Wydawnictwo SGGW, Warszawa, s. 474-491.
- Ziętara W., Olko-Bagińska T. 1986: Zadania z analizy działalności gospodarczej i planowania w gospodarstwie rolniczym. PWRiL, Warszawa, s. 1-168.
- Ziętara W. 2000: Ekonomiczna i społeczna wydajność pracy w rolnictwie i w różnych typach gospodarstw rolniczych. *Zeszyty Naukowe SGGW, Ekonomia i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, nr 41, s. 19-34.

Mirosław Wasilewski, Anna Wasilewska

COSTS AND LABOUR PRODUCTIVITY IN AGRICULTURAL ENTERPRISES

Summary

The paper aims analyse the costs and labour productivity in agricultural enterprises of different legal forms of land management. The lowest level of employment occurred in the leaseholders' enterprises, whereas the highest – in the owned by companies Agricultural Property Agency (APA), what resulted in the lowest labour productivity. The highest level of labour productivity was noted in the owners' enterprises. In the APA companies, the highest wages ratio was found, what illustrated the highest share of labour costs in operational costs. Differences in labour costs between the owners' enterprises and the leaseholders' enterprises were rather minimal, what suggests implementation of similar employment and wages policies. In addition, in the owners' enterprises the highest return on investment in human capital was found, whereas the lowest – in the APA companies. Moreover, it concerned also a level of value-added of human capital, where the owners' and leaseholders' enterprises dominated. Finally, enterprises buying or leasing land were characterised by more effective use of labour force, in comparison to the APA companies.

Adres do korespondencji:

dr hab. Mirosław Wasilewski, prof. nadzw.

dr Anna Wasilewska

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
Katedra Ekonomiki i Organizacji Gospodarstw Rolniczych

ul. Nowoursynowska 166

02-787 Warszawa

tel. (0 22) 59 342 24

tel. (0 22) 59 342-25

e-mail: miroslaw_wasilewski@sggw.pl

e-mail: anna_wasilewska1@sggw.pl