

**REDAKCJA NAUKOWA:**

**AGNIESZKA STRZELECKA, EWA SZAFRANIEC-SILUTA,  
ANNA SZCZEPAŃSKA-PRZEKOTA**



**MAKRO  
I MIKROEKONOMICZNE  
DETERMINANTY ROZWOJU  
PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE**

POLITECHNIKA KOSZALIŃSKA

**Makro i mikroekonomiczne determinanty rozwoju  
przedsiębiorstw w Polsce**

Redakcja naukowa:

AGNIESZKA STRZELECKA  
EWA SZAFRANIEC-SILUTA  
ANNA SZCZEPAŃSKA-PRZEKOTA

Koszalin 2023

MONOGRAFIA NR 422  
WYDZIAŁ NAUK EKONOMICZNYCH  
POLITECHNIKA KOSZALIŃSKA

ISSN 0239-7129  
ISBN 978-83-7365-608-6

Przewodniczący Uczelnianej Rady Wydawniczej  
*Zbigniew Danielewicz*

Redakcja naukowa  
*Agnieszka Strzelecka*  
*Ewa Szafraniec-Siluta*  
*Anna Szczepańska-Przekota*

Recenzja  
*Justyna Franc-Dąbrowska*  
*Anna Szelałowska*

Redakcja  
*Agnieszka Czajkowska*

Projekt okładki  
*Jakub Jeziorek*

Publikacja dofinansowana ze środków budżetu państwa w ramach programu Ministra Edukacji i Nauki pod nazwą: Doskonała nauka – Wsparcie konferencji naukowych

Numer projektu: DNK/SP/549414/2022

kwota dofinansowania: 40 691,20 zł

całkowita wartość projektu: 65 939,20 zł.

XVIII Konferencja Naukowa

FORUM WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
MIKROFIRMA 2022

© Copyright by Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej  
Koszalin 2023

WYDAWNICTWO UCZELNIANE POLITECHNIKI KOSZALIŃSKIEJ  
75-620 Koszalin, ul. Raławicka 15-17

---

Koszalin 2023, wyd. I, ark. wyd. 7,77, format B-5, nakład 100 egz.

Druk: Mazowieckie Centrum Poligrafii, Marki

# Spis treści

<b>PRZEDMOWA .....</b>	<b>5</b>
------------------------	----------

<b>CZĘŚĆ I. RYNEK PRACY W PERSPEKTYWIE WSPÓŁCZESNEJ GOSPODARKI .....</b>	<b>7</b>
--	----------

1. Małgorzata Porazińska-Bychto  
*Uwarunkowania zmian wysokości wynagrodzenia w Polsce  
w latach 1989-2022 .....*
2. Izabela Śliwka  
*Ekonomiczne uwarunkowania dyskryminacji w zatrudnieniu  
i wynagrodzeniu ze względu na płeć po przystąpienia Polski  
do Unii Europejskiej .....*
3. Dominik Katarzyński  
*Sylwetka imigranta w Polsce w latach 2010-2022 .....*

<b>CZĘŚĆ II. WYBRANE ASPEKTY EKONOMIKI PRZEDSIĘBIORSTW .....</b>	<b>67</b>
--	-----------

4. Joanna Dyczkowska, Weronika Zimny  
*Logistyka dystrybucji przedsiębiorstw sektora MSP  
w powiecie koszalińskim .....*
5. Łukasz Kuczyński, Anna Szczepańska-Przekota  
*Determinanty wysokości składki przypisanej obowiązkowego  
ubezpieczenia komunikacyjnego OC na podstawie danych  
PZU S.A. w Warszawie .....*
6. Karolina Smętek  
*Decyzje ubezpieczeniowe przedsiębiorstw sektora MŚP  
z Pomorza Środkowego .....*
7. Dariusz Kotarski  
*Rola kontroli zarządczej w realizacji zadań wspierających  
sektor MŚP .....*



## PRZEDMOWA

Inwestycje i ryzyko to podstawowe czynniki sukcesu i rozwoju przedsiębiorstw. MŚP są kluczowym elementem gospodarki, ponieważ znacząco przyczyniają się do tworzenia miejsc pracy, innowacji i wzrostu gospodarczego. Jednak MŚP często napotykają wyzwania związane z dostępem do finansowania i zarządzaniem ryzykiem, co może ograniczać ich potencjał wzrostu i sukcesu. Nowoczesna gospodarka również staje się coraz bardziej zglobalizowana, a przedsiębiorstwa i pracownicy są połączeni ponad granicami państwowymi. Stwarza to nowe możliwości dostępu przedsiębiorstw do rynków światowych, a pracownikom dostęp do nowych form zatrudnienia, ale tworzy również konkurencję o miejsca pracy.

We współczesnej gospodarce praca i rynek pracy uległy znaczącym zmianom pod wpływem czynników technologicznych, ekonomicznych i społecznych. Zmiany te stworzyły zarówno możliwości, jak i wyzwania, wymagając od pracowników ciągłego aktualizowania swoich umiejętności i dostosowywania się do nowych wymagań pracy. Doprowadziło to do rosnącego zapotrzebowania na programy uczenia się przez całe życie i szkolenia, które pomagają pracownikom zachować konkurencyjność na rynku pracy. Chociaż postęp technologiczny doprowadził do zwiększenia produktywności i wydajności, zakłócił również tradycyjne rynki pracy i wzbudził obawy dotyczące bezpieczeństwa pracy i nierówności dochodów. Dyskryminacja w zakresie zatrudnienia i wynagrodzenia może wynikać z różnych czynników ekonomicznych, w tym podaży i popytu, kapitału ludzkiego, segregacji zawodowej, siły rynkowej i czynników instytucjonalnych.

W części I niniejszej monografii, zatytułowanej *Rynek pracy w perspektywie współczesnej gospodarki*, poruszono wybrane aspekty problematyki związanej z rynkiem pracy, uwarunkowaniami zmian wysokości wynagrodzenia oraz dyskryminacji w zatrudnieniu. Podjęcie tej tematyki może wpłynąć na wzrost świadomości w zakresie potrzeby zmniejszenia dyskryminacji na rynku pracy i promować bardziej sprawiedliwe wyniki dla wszystkich pracowników.

W części II zatytułowanej *Wybrane aspekty ekonomiki przedsiębiorstw*, skupiono się na znaczeniu kluczowych obszarów wspierania MŚP, m.in. ubezpieczeń, kontroli zarządczej czy logistyki dystrybucji, które mogą przyczynić się do wzrostu i rozwoju sektora MŚP, co jest ważne dla ogólnego wzrostu i rozwoju gospodarczego.

Autorami opracowań są pracownicy naukowcy, doktoranci i studenci Politechniki Koszalińskiej oraz praktycy zajmujący się ekonomią i finansami.

Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badań przedstawionymi w niniejszej publikacji. Wyrażamy nadzieję, że niniejsza monografia zainteresuje szerokie grono naukowców, studentów i praktyków, stanowiąc materiał źródłowy i inspirację dla dalszych badań naukowych oraz jako wsparcie podejmowanych decyzji.

Zespół redaktorek:

*dr Agnieszka Strzelecka*

*dr Ewa Szafraniec-Siluta*

*dr Anna Szczepańska-Przekota*

**CZĘŚĆ I.**

**RYNEK PRACY  
W PERSPEKTYWIE WSPÓŁCZESNEJ GOSPODARKI**





Małgorzata Porazińska-Bychto\*

# UWARUNKOWANIA ZMIAN WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA W POLSCE W LATACH 1989-2022

## 1. Wprowadzenie

Zmiany, które znacząco wpłynęły na wynagrodzenia pracowników w Polsce, zaczęły się po 1989 roku. Był to okres, w którym rozpoczęła się przebudowa systemu gospodarczego w Polsce. Nastąpił stopniowy proces zastąpienia gospodarki socjalistycznej gospodarką wolnorynkową. Wzrastała liczba prywatnych jednostek gospodarczych, z jednoczesną likwidacją państwowych przedsiębiorstw. Rosło bezrobocie i inflacja. Państwo polskie musiało wprowadzić zmiany pozwalające wyprowadzić budżet kraju z głębokiego kryzysu. Zastosowano rozwiązania, które całkowicie przemodelowały system naliczania i wypłacania wynagrodzeń oraz system emerytalny w Polsce.

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja czynników wpływających na minimalne wynagrodzenie netto pracownika od 1989 roku do 2022 roku.

Zakres czasowy przyjęty do analizy wynikał z tego, że od 1991 roku wynagrodzenie brutto, określane w umowie o pracę, było równe wynagrodzeniu wypłacanemu pracownikowi (w artykule pominięto potrącenia dobrowolne dokonywane z wynagrodzenia pracownika). Na początku 1992 roku, w wyniku zmian systemowych, powstało pojęcie klina podatkowego lub inaczej klina płacowego, definiowanego jako różnica w wynagrodzeniu między całkowitymi kosztami pracodawcy a wynagrodzeniem netto pracownika. Z punktu widzenia różnych uczestników rynku pracy, zmiana wartości procentowej klina podatkowego realizuje sprzeczne interesy uczestników rynku pracy. Państwo, jako forma organizacji społeczeństwa na określonym terytorium, będzie zainteresowane wzrostem podstawy naliczania klina podatkowego oraz jego wartością, gdyż sam wzrost wartości składowych będzie korzystnie wpływał na dochody budżetu państwa, poprzez zwiększony wpływ danin publiczno-prawnych oraz, przy niezmienio-

---

\* mgr inż. Małgorzata Porazińska-Bychto, Szkoła Doktorska Politechniki Koszalińskiej.

nych kryteriach, może wpływać na zmniejszenie kosztów związanych z transferami socjalnymi dla najuboższych. Drugim uczestnikiem rynku pracy jest przedsiębiorca. On nie jest zainteresowany ani zwiększaniem minimalnego wynagrodzenia ani zwiększaniem wielkości procentowej klina podatkowego. Zwiększenie kosztów pracy powoduje zmniejszenie możliwości konkurencyjnych przedsiębiorcy na rynku. Pracownik, jako trzeci uczestnik rynku pracy, jest zainteresowany zwiększaniem minimalnego wynagrodzenia i obniżaniem klina podatkowego, aby w efekcie końcowym więcej środków pieniężnych trafiło do jego domowego budżetu. Rolą państwa jest takie wyważenie wysokości minimalnego wynagrodzenia i wysokości procentowej klina podatkowego, aby z jednej strony zwiększać dochody budżetu państwa oraz pracownika, a z drugiej, by nie powodować nadmiernego obciążenia przedsiębiorców oraz nie zwiększać bezrobocia i tzw. szarej strefy.

Do rozwiązań systemowych, mających wpływ na wielkość klina podatkowego dotyczącego wynagrodzeń osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i osiągających minimalne wynagrodzenie w Polsce, należą regulacje prawne dotyczące wysokości składek na ubezpieczenia społeczne<sup>1</sup>, składki na ubezpieczenia zdrowotne<sup>2</sup> oraz ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych<sup>3</sup>.

W pierwszej części artykułu przedstawiono sytuację gospodarczą w Polsce w 1989 roku oraz omówiono skutki następujących w czasie zmian przepisów prawnych, które spowodowały ewolucję sposobu naliczania wynagrodzenia na przykładzie płacy minimalnej. W dalszej części przedstawiono zmiany wartości wynagrodzenia netto jako skutek wprowadzonych zmian przepisów dotyczących obciążeń publiczno-prawnych. W zakończeniu podsumowano, jakie czynniki na przestrzeni lat 1989-2022 wpłynęły na zmianę udziału wynagrodzenia netto w wynagrodzeniu brutto pracownika.

## **2. Uwarunkowania gospodarcze w Polsce po 1989 roku**

Po wydarzeniach 1989 roku kończył się w Polsce czas gospodarki socjalistycznej. Jednak nie był to moment zmian w sposobie wyliczania wynagrodzenia. Zmiany w naliczaniu wynagrodzeń pracowników następowały stopniowo, analogicznie do zmian przepisów prawnych w zakresie podatku dochodowego od osób

---

<sup>1</sup> Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887 art. 16 i 22 z późniejszymi zmianami).

<sup>2</sup> Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (Dz.U. 2004 nr 210 poz. 2135 art. 79 z późniejszymi zmianami).

<sup>3</sup> Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. 2022 poz. 2647 z późniejszymi zmianami).

fizycznych, ubezpieczeń społecznych czy ubezpieczenia zdrowotnego. Przełomowym okresem w historii podatku dochodowego od osób fizycznych w Polsce był 1992 rok, w którym powrócono do indywidualnego opodatkowania dochodów obywateli. Po II wojnie światowej i zmianie ustroju w Polsce zniesiono zasadę równości wobec prawa i powszechnością opodatkowania. Zerwano z ordynacją podatkową ustanowioną w dwudziestoleciu międzywojennym oraz przekazano z sejmu do rządu prawo stanowienia o podatkach. Rząd, na podstawie dekretów z mocą ustawy, ustanowił prawo podatkowe. Zmiany w prawie podatkowym zaczęły się wraz z powołaniem instytucji: Naczelnego Sądu Administracyjnego<sup>4</sup>, Rzecznika Praw Obywatelskich<sup>5</sup> oraz Trybunałów: Konstytucyjnego<sup>6</sup> i Stanu<sup>7</sup>. W latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia uchwalono w Polsce dwa akty prawne, które porządkowały system podatkowy. Były to: ustawa o zobowiązaniach podatkowych<sup>8</sup> oraz ustawa o działalności gospodarczej<sup>9</sup>. Oba te akty prawne przywracały zakaz stanowienia o podatkach inaczej, jak poprzez ustawę oraz nakazywały ustawodawcy, by przy tworzeniu prawa podatkowego, kierować się zasadą równości podatników wobec prawa.

Do 1 stycznia 1999 roku, czyli do momentu wejścia w życie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z dnia 26 lipca 1991 r.<sup>10</sup>, podatki od wynagrodzeń opłacał najczęściej uspołeczniony przedsiębiorca. Nie naliczał on zaliczki każdemu z pracowników, tylko rozliczał się z państwem z podatku od płac (20% funduszu płac danego przedsiębiorstwa). Poza tym podatkiem funkcjonował podatek wyrównawczy. Był to podatek indywidualny od wynagrodzeń ponad limit określany przez Ministra Finansów, opłacany powyżej limitu stawką progresywną 10-50%. Kolejnym podatkiem był podatek od ponadnormatywnych

---

<sup>4</sup> Ustawa z 31 stycznia 1980 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym oraz o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 1980 r. nr 4 poz. 8).

<sup>5</sup> Ustawa z 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 1987 r. nr 21 poz. 123) oraz Uchwała Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 19 listopada 1987 r. w sprawie powołania Rzecznika Praw Obywatelskich (Monitor Polski z 1987 r. nr 34 poz. 293).

<sup>6</sup> Ustanowiony ustawą z 26 marca 1982 r. o zmianie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. 1982 r. nr 11 poz. 83), funkcjonowanie Trybunału Konstytucyjnego uregulowano w ustawie o Trybunale Konstytucyjnym z dnia 29 kwietnia 1985 (Dz.U. z 1985 r. nr 22, poz. 98).

<sup>7</sup> Ustawa z 26 marca 1982 r. o Trybunale Stanu (Dz.U. 1982 r. nr 11 poz. 84)

<sup>8</sup> Ustawa z 19 grudnia 1980 r. o zobowiązaniach podatkowych (Dz.U. 1980 r. nr 27 poz. 111).

<sup>9</sup> Ustawa z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. 1988 r. nr 41 poz. 324).

<sup>10</sup> Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 r. nr 80 poz. 350) obowiązująca od 1 stycznia 1992 r.

wypłat wynagrodzeń (PPWW)<sup>11</sup>, który również obciążał zysk przedsiębiorcy uspołecznionego. Liczony był od przekroczenia dopuszczalnego wzrostu płac lub wypłat z funduszu nagród i premii.

Powodem przyspieszenia zmian podatkowych w Polsce był kryzys finansów publicznych najdotkliwiej odczuwany w 1991 roku, który bardzo uszczuplił dochody budżetu państwa opierające się na podatkach bezpośrednich z przedsiębiorstw<sup>12</sup>. Ustawa o podatku dochodowym z 26 lipca 1991 r. miała to radykalnie zmienić. Zlikwidowano między innymi podatek od płac i podatek wyrównawczy, a wprowadzono podatek pośredni, opłacany przez podatnika jako osobę fizyczną ze źródeł przychodów określonych w art. 10 ustawy<sup>13</sup>. Od tego czasu, każda osoba fizyczna osiągająca przychody podlegające opodatkowaniu, na podstawie ustawy, składa corocznie zeznanie podatkowe określające przychody, koszty uzyskania przychodów i wartość podatku uiszczaną na rzecz budżetu państwa.

1992 rok był przełomowy w historii podatku dochodowego od osób fizycznych, a 1999 rok był przełomowy w historii ubezpieczeń społecznych. Zmiany ustrojowe zapoczątkowane w Polsce w 1989 roku spowodowały nagły wzrost bezrobocia oraz hiperinflację. Na początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia hiperinflacja w Polsce sięgała 351,1% w 1989 roku, 685,8% w 1990 roku czy 170,3% w 1991 roku<sup>14</sup> liczonej rok do roku. Nastąpił również ogromny wzrost bezrobocia, zjawiska nieznanego dotąd w PRL-u, a w 1994 roku sięgającego nawet 16,9%<sup>15</sup>. Na rynku pojawiały się nowe podmioty gospodarcze, co zwiększało liczbę podmiotów do obsługi przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FUS), zaś wzrastające bezrobocie powodowało zwiększony napływ osób

---

<sup>11</sup> Podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń potocznie zwany popiwkiem wprowadzony w 1984 roku jako wpłaty na Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej (Dz.U. 1983 r. nr 75 poz. 334), zniesiony w latach 1991-1994.

<sup>12</sup> Szlęzak-Matusewicz J., Cele reformy opodatkowania dochodów osobistych. *Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu*, (2008)I(14).

<sup>13</sup> Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 r. nr 80 poz. 350).

<sup>14</sup> Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Ceny. Handel / Wskaźniki cen / Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych (pot. inflacja) / Roczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych od 1950 roku ([https://stst.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki\\_cen/wskazniki\\_cen\\_towarow-i-uslug\\_konsumpcyjnych/](https://stst.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki_cen/wskazniki_cen_towarow-i-uslug_konsumpcyjnych_pot-inflacja/roczne-wskazniki_cen_towarow-i-uslug_konsumpcyjnych/)) stan z dnia 5 lutego 2023 r.

<sup>15</sup> Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Bezrobocie rejestrowane / Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022 (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1991-2022,4,4.html>) stan na 5 lutego 2023 r.

fizycznych jako beneficjentów FUS. Aby złagodzić skutki bezrobocia, wprowadzono wcześniejsze emerytury. W pierwszej połowie lat 90. ubiegłego stulecia, 40% emerytów zarejestrowanych w FUS, to osoby przechodzące na wcześniejsze emerytury, z uwagi na likwidację miejsc pracy. Powszechny wiek emerytalny wynoszący 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet był podstawą do przejścia na emeryturę niewielu pracowników. W 1994 roku przeciętny wiek mężczyzny emeryta wynosił 59 lat, zaś kobiety 55 lat. Coraz bardziej zmniejszały się zasoby osób pracujących, wzrastało bezrobocie oraz wzrastała liczba osób pobierających świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przed 1999 rokiem FUS był finansowany ze składek opłacanych przez pracodawców (w 1981 roku było to 15,5% wypłat na wynagrodzenia, w 1989 roku – 38%, w 1986 roku i 1992 roku – 43% oraz w 1994 roku – 45%<sup>16</sup>) oraz z dotacji z budżetu państwa. Dalsze podnoszenie składek pracodawcom nie było możliwe. W 1998 roku przygotowano pakiet czterech wielkich reform, obowiązujących od 1 stycznia 1999 roku, w skład których weszły: reforma administracji terenowej, reforma edukacji, reforma ubezpieczeń społecznych oraz nowe przepisy dotyczące ubezpieczenia zdrowotnego.

W ramach wielkiej reformy ubezpieczeń emerytalnych wyodrębniono trzy filary źródeł finansowania przyszłych emerytur. Pierwszy filar to obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które zostały zdefiniowane w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>17</sup> oraz prawo do tych świadczeń i sposobach ich wypłaty zdefiniowanych w ustawie o emeryturach i rentach wypłacanych z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych<sup>18</sup>. Ustawy objęły pracowników i inne osoby otrzymujące dochody, (poza grupami szczególnymi, takimi jak: rolnicy, żołnierze, sędziowie i prokuratorzy, duchowni, twórcy i osoby prowadzące działalność gospodarczą), a ich założenia były następujące:

- powstał obowiązek zgłaszania i ewidencjonowania każdego ubezpieczonego,
- ewidencji podlegali nie tylko sami ubezpieczeni, ale także przychody z pracy objęte składkami, które to składki podzielone są na określone fundusze,
- wprowadzono rejestrację przebiegu ubezpieczenia,
- wprowadzono indywidualne konta emerytalne dla osób ubezpieczonych, co spowodowało zmiany w sposobie naliczania emerytur,

---

<sup>16</sup> Rodzinka J., Hady J., Hospod E., *Przyczyny wprowadzenia reformy systemu emerytalnego w Polsce*, 2007 Kwartalnik, e-Finanse nr 3: 1-7.

<sup>17</sup> Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1998 r. nr 137 poz. 887).

<sup>18</sup> Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 r. nr 162 poz. 1118).

- wprowadzono pojęcie kapitału początkowego, który to kapitał został ustalony na podstawie wynagrodzeń z lat poprzedzających 1999 rok, od których pracodawcy opłacali łączną składkę na FUS,
- wprowadzono podział na fundusze i ustalono podział finansowania składek na pracodawcę i pracownika,
- wprowadzono roczne ograniczanie podstawy naliczania składek emerytalno-rentowych do poziomu 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce,
- powstał Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) na bazie dotychczasowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych otrzymując osobowość prawną.

Od 1 stycznia 1999 roku pracodawcy zostali zobowiązani przez ustawodawcę do podniesienia wynagrodzeń pracownikom o równowartość składek ZUS, potrącanych z wynagrodzenia pracownika, w ramach tzw. ubruttowienia<sup>19</sup>.

Filary: drugi i trzeci reformy emerytalnej powstały w celu uzupełnienia wysokości świadczeń otrzymywanych w ramach pierwszego filaru. Podstawową różnicę pomiędzy filarami stanowiła przynależność do obu filarów. Obowiązkiem uczestnictwa w drugim filarze zostały objęte osoby urodzone po 1968 roku, zaś osoby urodzone w latach 1949-1968 mogły przystąpić do drugiego filaru dobrowolnie. Działalność obu filarów oparto o ustawę o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych<sup>20</sup>, zaś trzeci filar dodatkowo oparto o ustawę o pracowniczych programach emerytalnych<sup>21</sup>, która regulowała tworzenie, funkcjonowanie, formę oraz postanowienia umów pracowniczych programów emerytalnych.

Od strony instytucjonalnej, za system emerytalny w odniesieniu do poszczególnych filarów, odpowiadały:

- pierwszy filar (obowiązkowy) to indywidualne konto w ZUS,
- drugi filar (obowiązkowy dla osób urodzonych po 1968 roku) to subkonto w ZUS i rachunek w Otwartych Funduszach Emerytalnych,
- trzeci filar (dobrowolny) to Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), Pracownicze Plany Emerytalne (PPE) oraz Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK opisane w dalszej części artykułu).

---

<sup>19</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998 r. w sprawie sposobu przeliczania przychodu w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składki na ubezpieczenia społeczne przez ubezpieczonych (Dz.U. 1998 r. nr 153 poz. 1006).

<sup>20</sup> Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. 1997 r. nr 139 poz. 934 z późniejszymi zmianami).

<sup>21</sup> Ustawa z 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 1997 r. nr 139 poz. 932 z późniejszymi zmianami).

W badaniach, których wyniki zaprezentowano w artykule, skoncentrowano się na przynależności pracowników do poszczególnych filarów systemu emerytalnego mających wpływ na wysokość ich wynagrodzenia netto.

Kolejną regulacją wprowadzoną w ramach czterech reform 1999 roku, była ustawa nowelizująca ustawę o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym z 1997 roku<sup>22</sup>. Była to ustawa o zmianie ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>23</sup>. Do końca 1998 roku opieka zdrowotna była finansowana z budżetu krajowego. Aby zdjąć z państwa ciężar dotyczący finansowania leczenia obywateli, w ramach reformy służby zdrowia wprowadzono 17 Kas Chorych (16 regionalnych zgodnie z nowym podziałem administracyjnym i jedną kasę branżową dla wojska i policji). W ramach reformy, publiczne ośrodki zdrowia przekształcono w zakłady opieki zdrowotnej, które podpisywały kontrakty na leczenie obywateli z Regionalnymi Kasami Chorych oraz wprowadzono instytucję lekarza rodzinnego. Kasy Chorych zostały powołane do gromadzenia środków finansowych, zarządzania nimi oraz podpisywania umów ze świadczeniodawcami. Kasy Chorych nie mogły prowadzić działalności gospodarczej, ani generować zysków. Nie mogły też być w jakikolwiek sposób związane z zakładami opieki zdrowotnej. Powstałe zakłady opieki zdrowotnej stały się przedsiębiorstwami zarządzanymi przez menedżerów. Celem reformy było to, by najlepsze placówki lecznicze otrzymywały więcej pieniędzy. Finansowanie działalności zakładów opieki zdrowotnej pochodziło z trzech źródeł: z budżetu państwa (np. transplantacje były i są finansowane z budżetu Ministerstwa Zdrowia), od ubezpieczonych z ich składek odprowadzanych do Regionalnych Kas Chorych oraz od firm ubezpieczeniowych z ubezpieczeń prywatnych, które były przeznaczane na sfinansowanie kosztów procedur medycznych nierefundowanego w ramach ubezpieczenia zdrowotnego. Z punktu widzenia pracownika, najważniejszą zmianą było wprowadzenie obciążenia przychodu z tytułu wynagrodzeń w postaci składki zdrowotnej, jako składnika mającego wpływ na wynagrodzenie netto. Początkowo składka zdrowotna wynosiła 7,5 % podstawy naliczenia i była potrącana z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Ustawa ta została zastąpiona ustawą z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Ustawa z 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym (Dz.U. 1997 r. nr 28 poz. 152 i 153).

<sup>23</sup> Ustawa z 18 lipca 1998 r. o zmianie ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1998 r. nr 117 poz. 756).

<sup>24</sup> Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2004 r. nr 210 poz. 2135) z późniejszymi zmianami).



W trakcie wdrażania ustaw zmieniających system podatkowy oraz system emerytalny w Polsce nastąpiła również zmiana sposobu ustalania minimalnego wynagrodzenia. Do 2002 roku minimalne wynagrodzenie było ustalane na podstawie art. 77<sup>4</sup> pkt 1 Kodeksu pracy<sup>25</sup>. Minimalne wynagrodzenie ustalał Minister Pracy i Polityki Społecznej w drodze rozporządzenia<sup>26</sup>. W 2002 roku powstał rządowy projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz o zmianie niektórych ustaw. Projekt zakładał ustawowe zapewnienie realnej wartości minimalnego wynagrodzenia oraz sposób ustalania tego wynagrodzenia. Od wejścia w życie ustawy<sup>27</sup> minimalne wynagrodzenie ustalano w drodze negocjacji na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. W 2015 roku uchwalono ustawę o Radzie Dialogu Społecznego<sup>28</sup>, na podstawie której Rada Dialogu Społecznego zastąpiła wcześniejszą komisję do spraw społeczno-gospodarczych. W skład rady, jako forum trójstronnej współpracy, weszli przedstawiciele pracowników, pracodawców oraz rządu. Obecnie celem rady jest dbałość o zapewnienie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego, zwiększenie konkurencyjności polskich firm na rynkach gospodarczych oraz poprawnych stosunków między uczestnikami rynku pracy w zakresie zatrudnienia. W 2016 roku z inicjatywy rządu zmieniono ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw. Wprowadzono minimalną stawkę godzinową dla osób pracujących na podstawie umów zleceń oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego<sup>29</sup>. Od tego czasu wysokość stawki minimalnej za godzinę pracy oraz stawkę miesięczną minimalnego wynagrodzenia ogłasza Rada Ministrów w drodze rozporządzenia<sup>30</sup>.

---

<sup>25</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (Dz.U. 1974 r. nr 24 poz. 141 z późniejszymi zmianami).

<sup>26</sup> Ostatnie rozporządzenie w sprawie zmiany minimalnego wynagrodzenia to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. 2000 r. nr 121 poz. 1308).

<sup>27</sup> Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 r. nr 200 poz. 1679 z późniejszymi zmianami).

<sup>28</sup> Ustawa z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 r. poz. 1240 z późniejszymi zmianami).

<sup>29</sup> Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 r. nr 16 poz. 93 z późniejszymi zmianami) art. 750.

<sup>30</sup> Ostatnie Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. 2022 r. poz. 1952).

Kolejnym czynnikiem, mającym wpływ na wysokość wynagrodzenia netto w Polsce, było wprowadzenie w 2018 roku ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych<sup>31</sup>. Ustawa miała realizować cele zawarte w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w zakresie utworzenia dobrowolnych Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Celem tej ustawy było zapewnianie środków uzupełniających wysokość przyszłej emerytury obywatela, w dobie kryzysu demograficznego, przed jakim staje Polska. Od czasu wprowadzenia reformy emerytalnej w 1999 roku emerytura jest kapitałowa, tzn. wartość środków zgromadzonych przez obywatela na indywidualnym koncie emerytalnym jest co roku waloryzowana, a w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego i chęci przejścia na emeryturę, wysokość zgromadzonych środków jest dzielona przez współczynnik – tzw. średnią długość trwania dożycia, ogłaszaną co roku na przełomie pierwszego i drugiego kwartału. Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych<sup>32</sup> weszła w życie 1 stycznia 2019 r. Założeniem tej ustawy była solidarność gromadzenia środków przez pracownika i pracodawcę na specjalnych kontach, zarządzanych przez instytucję finansową. Obecnie na rynku jest 18 instytucji finansowych, z których pracodawca wybiera jeden podmiot, który jego zdaniem, najlepiej będzie zarządzał środkami zgromadzonymi na rachunkach poszczególnych pracowników. Do PPK pracownicy oraz osoby współpracujące, w wieku do 55. roku życia, zapisywani są obligatoryjnie z możliwością rezygnacji. Pracownicy i zleceniobiorcy, którzy nie rezygnują z PPK, mają potrącaną składkę na PPK obowiązkową w wysokości 2%, z możliwością rozszerzenia jej dobrowolnie do 4% podstawy naliczenia składek ZUS. Pracodawca, z własnych środków, dopłaca każdemu uczestnikowi składkę obowiązkową w wysokości 1,5%, z możliwością rozszerzenia jej do 4%, jako składkę dobrowolną, liczoną od tej samej podstawy. Każdy uczestnik PPK otrzymuje także dofinansowanie państwa do zgromadzonych składek w postaci jednorazowej wpłaty powitalnej 250,00 zł, po trzech miesiącach uczestnictwa w PPK oraz coroczną dopłatę w wysokości 240,00 zł, po spełnieniu warunku wpłaty do funduszu kwoty 3,5% sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia w roku.

---

<sup>31</sup> Ustawa o Pracowniczych Planach Kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. 2018 r. poz. 2215).

<sup>32</sup> Jak wyżej.

### **3. Wynagrodzenie netto jako skutek rozwiązań systemowych w zakresie ubezpieczeń społecznych, zdrowotnych, PPK i podatku dochodowego od osób fizycznych**

Analiza literatury, w tym aktów prawnych, pozwoliła ustalić wpływ poszczególnych czynników na wielkość różnicy pomiędzy wynagrodzeniem brutto i netto pracownika oraz pomiędzy wynagrodzeniem brutto a całkowitym kosztem zatrudnienia pracownika, nie wliczając do kosztów zatrudnienia pozapłacowych składników ponoszonych przez pracodawcę. W tabeli nr 1 przedstawiono procentową wysokość każdego składnika wynagrodzenia, przy czym wielkość składki zdrowotnej została przedstawiona tylko w części finansowanej przez pracownika. Składka zdrowotna, na przestrzeni analizowanego okresu, finansowana była z dwóch źródeł. Część składki zdrowotnej w wymiarze 7,5% w 1999 roku, a 7,75% w latach następnych do początku 2022 roku finansowane było z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie art. 27b<sup>33</sup> ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i wysokość składników została celowo pominięta w tabeli, gdyż zawyżałoby to wysokość klina podatkowego. Druga część składki finansowana była z przychodu pracownika. W 2003 roku ta część składki wynosiła 0,25% podstawy naliczania składki i wzrastała co roku o 0,25%, by w 2007 roku osiągnąć wartość 1,25% i w tym kształcie pozostać do końca 2021 roku. Wtedy to wprowadzono zmianę ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zwaną „Polski Ład”<sup>34</sup>. W tabeli nie uwzględniono wysokości kwoty wolnej od podatku i kosztów uzyskania przychodu, co również wpływałoby na zmianę stawki procentowej zaliczki na podatek dochodowy.

W tabeli 1 zaznaczono pogrubioną czcionką wartości liczbowe dotyczące obciążeń przychodu z tytułu wynagrodzeń związane z wprowadzeniem poszczególnych ustaw i zmian w przepisach dotyczących naliczania wynagrodzeń netto pracowników. W 1992 roku weszła w życie ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych i pojawia się pierwsza składowa klina podatkowego. W 1999 roku w ramach czterech reform wprowadzonych w Polsce zaczęły obowiązywać: ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, które uzupełniają klin podatkowy o następne składowe obciążenia wynagrodzeń.

---

<sup>33</sup> Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 r. nr 80 poz. 350 z późniejszymi zmianami) obowiązująca do 31 grudnia 2021 r.

<sup>34</sup> Ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw art. 1 ust 48 str. 28 (Dz.U. z dnia 23 listopada 2021 r. poz. 2105).

**Tabela 1.** Zestawienie wielkości procentowych poszczególnych składowych wpływających na wielkość klina podatkowego w analizowanym okresie

rok	obciążenia po stronie pracownika						obciążenia po stronie pracodawcy					
	emerytalna	rentowa	chorobowa	zdrowotna potrącana z przychodu pracownika	zaliczana na pdof	składka obowiązkowa PPK	emerytalna	rentowa	wypadkowa	Fundusz Pracy	Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	składka obowiązkowa PPK
1989	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1990	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1991	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1992	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1993	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1994	0,00	0,00	0,00	0,00	21,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1995	0,00	0,00	0,00	0,00	21,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1996	0,00	0,00	0,00	0,00	21,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1997	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1998	0,00	0,00	0,00	0,00	19,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1999	9,76	6,50	2,45	0,00	19,00	0,00	9,76	6,50	1,62	2,45	0,10	0,00
2000	9,76	6,50	2,45	0,00	19,00	0,00	9,76	6,50	1,62	2,45	0,10	0,00
2001	9,76	6,50	2,45	0,00	19,00	0,00	9,76	6,50	1,62	2,45	0,10	0,00
2002	9,76	6,50	2,45	0,00	19,00	0,00	9,76	6,50	1,62	2,45	0,10	0,00
2003	9,76	6,50	2,45	0,25	19,00	0,00	9,76	6,50	1,93	2,45	0,10	0,00
2004	9,76	6,50	2,45	0,50	19,00	0,00	9,76	6,50	1,93	2,45	0,10	0,00
2005	9,76	6,50	2,45	0,75	19,00	0,00	9,76	6,50	1,93	2,45	0,10	0,00
2006	9,76	6,50	2,45	1,00	19,00	0,00	9,76	6,50	1,83	2,45	0,10	0,00
2007	9,76	3,50	2,45	1,25	19,00	0,00	9,76	6,50	1,80	2,45	0,10	0,00
2008	9,76	1,50	2,45	1,25	19,00	0,00	9,76	4,50	1,80	2,45	0,10	0,00
2009	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	4,50	1,70	2,45	0,10	0,00
2010	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	4,50	1,67	2,45	0,10	0,00
2011	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	4,50	1,67	2,45	0,10	0,00
2012	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,87	2,45	0,10	0,00
2013	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,93	2,45	0,10	0,00
2014	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,93	2,45	0,10	0,00
2015	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,83	2,45	0,10	0,00
2016	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,80	2,45	0,10	0,00
2017	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,80	2,45	0,10	0,00
2018	9,76	1,50	2,45	1,25	18,00	0,00	9,76	6,50	1,70	2,45	0,10	0,00
2019	9,76	1,50	2,45	1,25	17,75	2,00	9,76	6,50	1,67	2,45	0,10	1,50
2020	9,76	1,50	2,45	1,25	17,00	2,00	9,76	6,50	1,67	2,45	0,10	1,50
2021	9,76	1,50	2,45	1,25	17,00	2,00	9,76	6,50	1,67	2,45	0,10	1,50
2022	9,76	1,50	2,45	9,00	12,00	2,00	9,76	6,50	1,67	2,45	0,10	1,50

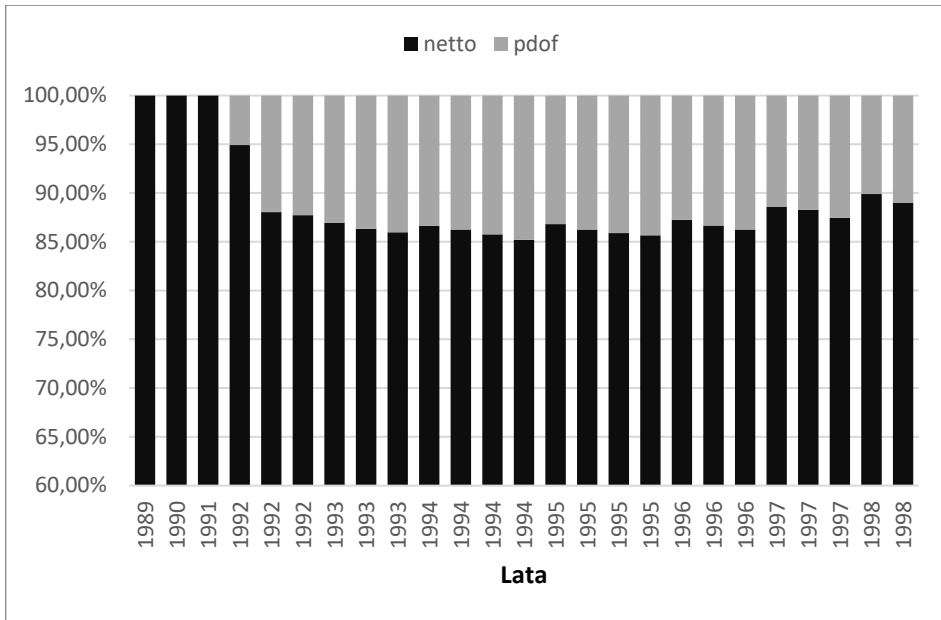
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ZUS<sup>35</sup> i danych podatkowych<sup>36</sup>.

Ostatnim składnikiem (na koniec 2022 roku) klina podatkowego jest składka współdzielona pomiędzy pracownika i pracodawcę, a dotycząca Pracowniczych Planów Kapitałowych<sup>37</sup>. O potrącaniu składki i odprowadzaniu jej do instytucji wybranej przez pracodawcę decyduje sam pracownik, gdyż ustawodawca wprowadził pewną dowolność w naliczaniu i potrącaniu tej składki. Zależy to tylko i wyłącznie od woli pracownika.

<sup>35</sup> Składki ZUS – Archiwum – Wartości historyczne składek ZUS od 1999 roku (pox.pl) stan na dzień 26.02.2023.

<sup>36</sup> Archiwum skali podatkowej PIT – PIT.pl stan na 26 marca 2023 r.

<sup>37</sup> Ustawa z 4 października 2018 r. o Pracowniczych Planach Kapitałowych (Dz.U. 2018 r. poz. 2215).



**Rys. 1.** Struktura klina podatkowego pracownika i pracodawcy w latach 1989-1998

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 1.

Analizie poddano strukturę kosztów obejmujących minimalne wynagrodzenie jako podstawę naliczenia całkowitych kosztów pracy w latach 1989-2022. Na koszty pracy składają się następujące obowiązkowe elementy, będące pochodną minimalnego wynagrodzenia:

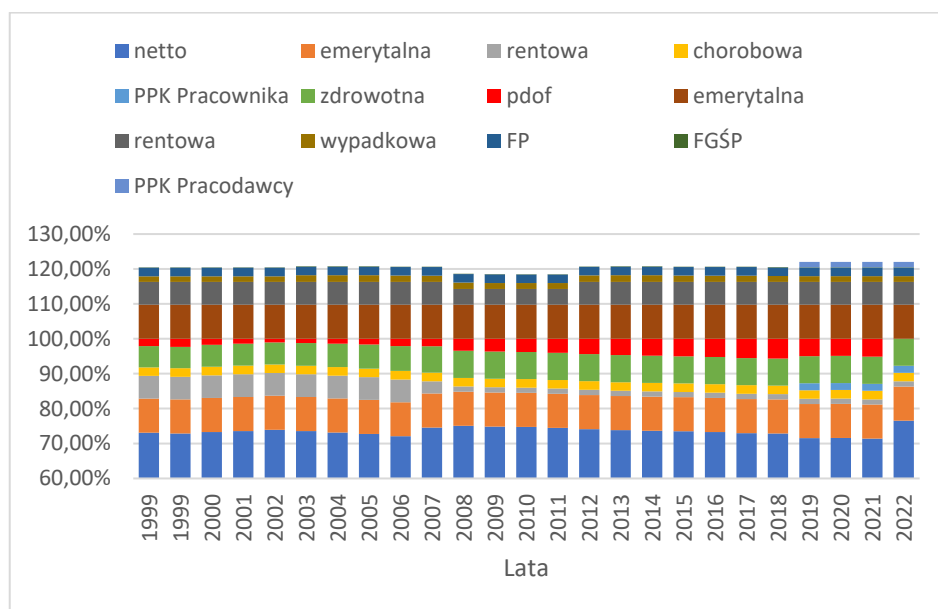
- a) po stronie pracownika – składka emerytalna, składka rentowa, składka chorobowa, składka zdrowotna, składka PPK oraz zaliczka na podatek dochodowy,
- b) po stronie pracodawcy składka emerytalna, składka rentowa, składka wypadkowa, składka na Fundusz Pracy, składka Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz składka PPK pracodawcy.

W 1992 roku, od kiedy wprowadzono ustawę o podatku dochodowym od osób fizycznych, związane indywidualne zobowiązanie podatkowe z wynagrodzeniem. Z wynagrodzenia zaczęto potrącać zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Pierwsza ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych wprowadzała koszty uzyskania przychodów<sup>38</sup> oraz skalę podatkową i kwotę

<sup>38</sup> Art. 22 ust. 2 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 r. nr 80 poz. 350).

wolną od podatku<sup>39</sup>, które uwzględnia się przy wyliczaniu zaliczki na podatek dochodowy. Na rysunku 1 wartości liczbowe dotyczące 1992 rok przedstawiono trzy razy, gdyż tak często zmieniano wysokość płacy minimalnej, z uwagi na rosnącą inflację.

W roku następnym zmodyfikowano zapis ustawy dotyczący kosztów uzyskania przychodu. Zmieniono roczne koszty uzyskania przychodów na koszty rozliczane w skali miesiąca. Zmiany objęły też skalę podatkową: z 20% w 1992 roku po 21% w latach 1994-1996, by powrócić do poziomu 20% w roku 1997 i przez następne 11 lat ustalić się na poziomie 19%.



**Rys. 2.** Struktura klina podatkowego pracownika i pracodawcy w latach 1999-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli.

Istotna zmiana kosztów pracy nastąpiła w 1999 roku, kiedy to w życie wprowadzono ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych. Klin podatkowy, poza zaliczką na podatek dochodowy, objął składki na ubezpieczenia społeczne, potrącanie z wynagrodzenia brutto pracownika (składka emerytalna 9,76%, rentowa 6,5% i chorobowa 2,45%) oraz dodatkowe obciążenia po stronie pracodawcy

<sup>39</sup> Art. 27 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 r. nr 80 poz. 350).

ściśle związane z wynagrodzeniem pracownika – składki społeczne: składka emerytalna 9,76%, rentowa 6,5%, wypadkowa 1,62%<sup>40</sup>, Fundusz Pracy 2,45% i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 0,10%. W 1999 roku, na podstawie art. 110 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, minimalne wynagrodzenie brutto pracownika wzrosło o składki społeczne (dokonano tzw. ubruttowienia wynagrodzenia), co wyraźnie widać na rysunku 2.

Od 2000 roku wprowadzano kolejną zmianę, mającą wpływ na sposób wyliczania wynagrodzenia netto pracownika. Początkowo zwiększono udział składki zdrowotnej z 7,5% do 7,75%, co nie miało wpływu na wysokość wynagrodzenia netto, z uwagi na pokrywanie w całości składki zdrowotnej z zaliczki na podatek dochodowy. W 2003 r. wprowadzono kolejną zmianę, polegającą na podnoszeniu w sposób ciągły corocznie o 0,25% składki zdrowotnej do poziomu 9% w 2007 roku i na dzieleniu sposobu finansowania tej składki pomiędzy budżet państwa (poprzez finansowanie składki zdrowotnej z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości 7,75%) i pracownika (z przychodu pracownika z poziomu 0,25% w 2003 roku do poziomu 1,25% w 2007 roku). Dodatkowo, w 2007 roku, ustawodawca zmienił wysokość składki rentowej z 13% (pracownik 6,5% i pracodawca 6,5%) na 10% (pracownik 3,5% i pracodawca 6,5%) i w latach 2008-2011 na 6% (pracownik 1,5% i pracodawca 4,5%), by ostatecznie od 2012 roku ustalić składkę rentową na poziomie 8% (pracownik 1,5% i pracodawca 6,5%). Wszystkie te zmiany, stosunkowo niewielkie procentowo, miały wpływ na niewielkie zmiany wielkości klina podatkowego w Polsce.

W 2008 roku ostatni raz koszty uzyskania przychodu i kwota wolna od podatku, stanowiły w skali roku 3% i około 1,3% pierwszego progu podatkowego. Od 2009 roku do 30 września 2019 roku koszty uzyskania przychodu były określone kwotowo i dla osób zamieszkujących w miejscowości, w której znajdował się zakład pracy, były ustalone w kwocie 111,25 zł. Kwota wolna od podatku również była ustalona kwotowo i wynosiła 3089,00 zł rocznie, co pomnożone przez procent podatku (18%) i podzielone na 12 miesięcy dawało stałą kwotę 46,33 zł miesięcznie. Z czasem wzrost inflacji doprowadził do tego, że koszty uzyskania przychodu, wraz z kwotą wolną od podatku, przestały stanowić istotny składnik wpływający na wysokość zaliczki na podatek dochodowy.

---

<sup>40</sup> Składka wypadkowa jest określana przedziałem wartości i określana jest dla każdego rodzaju działalności oddzielnie. Dla celów obliczeniowych w całym artykule przyjęto wartość średnią składki wypadkowej.

W trakcie 2019 roku, w czwartym kwartale, ustawodawca zdecydował o zmianie wartości kosztów uzyskania przychodu<sup>41</sup>. Jest ona ponad dwa razy wyższa niż dotychczas i kształtuje się w wysokości 250,00 zł miesięcznie dla osób świadczących pracę i zamieszkujących w tej samej miejscowości, w której świadczy pracę. Jednocześnie ustawodawca obniżył o 1 punkt procentowy zaliczkę na podatek dochodowy w pierwszym przedziale skali podatkowej.

Do istotnych zmian w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych doszło, z inicjatywy ustawodawcy, z początkiem 2022 roku. W życie weszła ustawa „Polski Ład”<sup>42</sup>, która z punktu widzenia pracownika otrzymującego minimalne wynagrodzenie, wprowadziła zmiany polegające na podwyższeniu kwoty wolnej od podatku do wysokości 30.000,00 zł rocznie i wyłączeniu składki zdrowotnej z częściowego finansowania z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Od 2022 roku składka zdrowotna jest w całości finansowana z przychodu pracownika, gdyż z ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych został wykreślony art. 27b<sup>43</sup>, mówiący o częściowym finansowaniu składki zdrowotnej z zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych. Od tego czasu miesięczna kwota wolna od podatku wynosiła 425,00 zł. W połowie 2022 roku dokonano kolejnych zmian w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych ze skutkiem podatkowym od początku 2022 roku. Znacznie obniżono stawkę podatku w pierwszym przedziale skali podatkowej do 12%, co przełożyło się na obniżenie miesięcznej kwoty wolnej od podatku do 300,00 zł. Obecnie wpływa to znacząco na strukturę kosztów zatrudnienia pracownika. Przy minimalnym wynagrodzeniu, pracownik nie ma możliwości wykorzystania całej kwoty wolnej od podatku, w związku z tym w strukturze kosztów zatrudnienia nie pokazano pozycji „zaliczka na podatek dochodowy”, a składka zdrowotna jest w całości finansowana z wynagrodzenia pracownika. Jednak pracownik otrzymuje wyższe wynagrodzenie netto w stosunku do 2021 roku. W wartościach względnych pracownik zyskał 5,14%. Odczuwalna zmiana w portfelach pracowników spowodowała brak możliwości skorzystania z ulg podatkowych, poza ulgą z tytułu wychowywania dzieci, przewidzianych w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

---

<sup>41</sup> Ustawa z dnia 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1835).

<sup>42</sup> Ustawa z 16 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 ze zmianami).

<sup>43</sup> Ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw art. 1 ust. 48 str. 28 (Dz.U. z dnia 23 listopada 2021 r. poz. 2105).



## 4. Podsumowanie

Celem artykułu było określenie czynników wpływających na wysokość wynagrodzenia netto oraz ustalenie wpływu zmian ustawowych na wysokość wynagrodzenia minimalnego netto w Polsce w latach 1989-2022. W wyniku przeprowadzonych badań zauważono, że w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia dokonały się istotne zmiany w sposobie wyliczania wynagrodzenia netto pracownika, polegające na:

- wprowadzeniu od 1992 roku ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, co związało zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych z przychodami konkretnego podatnika;
- zwolnieniu pracodawcy z obowiązku płacenia podatków od całości wynagrodzeń, jednak nałożono obowiązek opodatkowania przychodów pracowników;
- nałożeniu na pracownika obowiązku corocznego rozliczania się ze swoich przychodów z państwem, w postaci obowiązku składania corocznych zeznań podatkowych;
- wprowadzeniu w 1999 roku ustawy dotyczącej zmian systemu emerytalnego, co wiązało się z obowiązkiem rejestrowania pracowników i członków rodzin, prawidłowego naliczania i odprowadzania składek oraz comiesięcznego raportowania ich do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- wprowadzeniu zmiany w systemie finansowania opieki zdrowotnej obywateli;
- zwolnieniu z pracodawcy z obowiązku comiesięcznego odprowadzania składek naliczanych od całości funduszu płac, a jego obciążenie podzielono pomiędzy pracownika i pracodawcę. Zmiana ta, z punktu widzenia pracownika, była neutralna, gdyż pracodawca w ramach ubruttowienia zwiększył pracownikowi wynagrodzenie o składki nałożone na pracownika przez ustawodawcę.

Zmiany wprowadzone po 1992 roku miały na celu zwiększenie kontroli nad równością podatników względem prawa oraz bardziej sprawiedliwym zaopatrzeniem osób w wieku emerytalnym w środki do życia. Analizując strukturę kosztów zatrudnienia pracownika można zauważyć, że najwięcej wynagrodzenia netto w wartościach względnych otrzymywała osoba zatrudniona w 1992 roku (wysokość wynagrodzenia netto to 94,91% wynagrodzenia brutto), a od wprowadzenia ustaw: emerytalnej i zdrowotnej w 1999 roku najwięcej wynagrodzenia netto otrzymał pracownik w 2022 roku (wysokość wynagrodzenia netto to 76,52% wynagrodzenia brutto), najmniej zaś w 2021 roku (wysokość wynagrodzenia netto to 71,38% wynagrodzenia brutto). Pracodawca największe koszty zatrudnienia pracownika, poza wynagrodzeniem brutto, ponosił od 2019 roku (dopłacał do wynagrodzenia brutto 21,98%), najniższe koszty zatrudnienia pracownika zaś, poza wynagrodzeniem brutto, ponosił w latach 2010-2011, gdzie dodatkowe obciążenie pracodawcy, poza wynagrodzeniem brutto pracownika, wynosiło 18,48%.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

Szłęzak-Matusiewicz J., *Cele reformy opodatkowania dochodów osobistych*. Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, (2008)1(14).

Rodzinka J., Hady J., Hospod E., *Przyczyny wprowadzenia reformy systemu emerytalnego w Polsce*, 2007 Kwartalnik, e-Finanse nr 3: 1-7.

### Akty prawne

Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późniejszymi zmianami art. 750).

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 31 stycznia 1980 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym oraz o zmianie ustawy – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. rok 1980 r. nr 4 poz. 8).

Ustawa z 19 grudnia 1980 r. o zobowiązaniach podatkowych (Dz.U. 1980 r. nr 27 poz. 111).

Ustawa z 26 marca 1982 r. o zmianie Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz.U. 1982 r. nr 11 poz. 83).

Ustawa z 26 marca 1982 r. o Trybunale Stanu (Dz.U. 1982 r. nr 11 poz. 84).

Ustawa z 29 kwietnia 1985 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz.U. z 1985 r. nr 22, poz. 98).

Ustawa z 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. z 1987 r. nr 21 poz. 123).

Ustawa z 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. 1988 r. nr 41 poz. 324).

Ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. 2022 poz. 2647 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 6 lutego 1997 r. o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym (Dz.U. 1997 r. nr 28 poz. 152 i 153).

Ustawa z 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 1997 r. nr 139 poz. 932 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz.U. 1997 r. nr 139 poz. 934 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 18 lipca 1998 r. o zmianie ustawy o powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1998 r. nr 117 poz. 756).

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1998 nr 137 poz. 887 art. 16 i 22 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 r. nr 162 poz. 1118).

Ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2002 nr 200 poz. 1679 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2004 r. nr 210 poz. 2135 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2015 r. poz. 1240 z późniejszymi zmianami).

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o Pracowniczych Planach Kapitałowych (Dz.U. 2018 r. poz. 2215).

Ustawa z 4 października 2018 r. o Pracowniczych Planach Kapitałowych (Dz.U. 2018 r. poz. 2215).

Ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw art. 1 ust. 48 str. 28 (Dz.U. z dnia 23 listopada 2021 poz. 2105).

Ustawa z 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw art. 1 ust. 48 str. 28 (Dz.U. 2021 r. poz. 2105).

Ustawa z dnia 30 sierpnia 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2019 r. poz. 1835).

Uchwała Sejmu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 19 listopada 1987 r. w sprawie powołania Rzecznika Praw Obywatelskich (Monitor Polski z 1987 r. nr 34 poz. 293).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998 r. w sprawie sposobu przeliczania przychodu w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składki na ubezpieczenia społeczne przez ubezpieczonych (Dz.U. 1998 r. nr 153 poz. 1006).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 grudnia 2000 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz.U. 2000 nr 121 poz. 1308).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. 2022 poz. 1952).

## Inne

Archiwum skali podatkowej PIT – PIT.pl stan na dzień 26 marca 2023 r.

Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Rynek pracy / Bezrobocie rejestrowane / Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022 (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1991-2022,4,4.html>) stan na 5 lutego 2023 r.

Główny Urząd Statystyczny / Obszary tematyczne / Ceny. Handel / Wskaźniki cen / Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych (pot. inflacja) / Roczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych od 1950 roku (<https://stst.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja/roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/>) stan z dnia 5 lutego 2023 r.

Składki ZUS – Archiwum – Wartości historyczne składek ZUS od 1999 roku ([pox.pl](http://pox.pl)) stan na dzień 26.02.2023.



Izabela Śliwka\*

# **EKONOMICZNE UWARUNKOWANIA DYSKRYMINACJI W ZATRUDNIENIU I WYNAGRODZENIU ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ PO PRZYSTĄPIENIU POLSKI DO UNII EUROPEJSKIEJ**

## **1. Wprowadzenie**

Nierówność na rynku pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami jest powszechnym problemem w wielu krajach na całym świecie, w tym także w Polsce. Historia pokazuje, że kobiety później niż mężczyźni zaczęły swoją aktywność zawodową. Co opisują między innymi autorzy tacy jak J.P. Jacobson w książce „The Economics of Gender” czy książka „The Second Sex” S. Dr Beauvoir. Pomimo nadania praw kobietom, zmniejszeniu dysproporcji do edukacji, zmianami związanymi z poglądami społecznymi na temat ról przypisanych określonym płciom, nie doszło do całkowitego zrównania pozycji kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Nierówność płacowa i zatrudnieniowa może mieć wiele przyczyn, takich jak: brak równych szans na rynku pracy, brak elastyczności godzin pracy i brak odpowiednich ścieżek awansu zawodowego dla kobiet. Nierówność szans kobiet jest przejawem dyskryminacji oraz barierą rozwoju. Celem badań jest przedstawienie różnic występujących w sytuacji kobiet i mężczyzn na Polskim rynku pracy. Zbadanie na ile sytuacja kobiet różni się od sytuacji mężczyzn i jakie istnieją bariery do awansu. Podjęcie tego tematu jest znaczące, ponieważ może motywować kobiety do wyrównania tych dysproporcji a w konsekwencji prowadzić do znaczących zmian społecznych co może być bardzo istotne dla gospodarki, iż kobiety generują znaczną jej część.

Główną hipotezą postawioną w artykule jest stwierdzenie, że kobiety pracujące na tych samych stanowiskach co płęć przeciwna mają inne warunki zatrudnienia, zarabiają mniej i napotykają na większe trudności na ścieżce do awansu.

---

\* mgr Izabela Śliwka, Szkoła Doktorska Politechniki Koszalińskiej.

Do przedstawienia pojęcia i zjawiska został wykorzystany przegląd literatury, raporty i opracowania statystyczno-ekonomiczne oraz przeprowadzane badania pilotażowe.

## **2. (Nie)równość płci, wyjaśnienie pojęcia dyskryminacji i przejawów występujących w zatrudnieniu**

W powszechnym rozumieniu wyraz „dyskryminacja” oznacza rozróżnienie. „W słownikach i encyklopediach za dyskryminację uważane jest: upośledzenie lub prześladowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową czy klasową”<sup>1</sup>. Dyskryminacja w zatrudnieniu polega na nierównym traktowaniu pracowników lub kandydatów do pracy ze względu na ich rasę, płeć, wiek, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, orientację seksualną, przekonania religijne lub inne cechy. Może to obejmować takie działania, jak odrzucenie kandydata do pracy z powodu dyskryminacyjnych. Niższe wynagrodzenie lub gorsze warunki pracy dla pracowników z tej samej grupy, a także szykanowanie lub przekreślanie pracowników z powodów dyskryminacyjnych. Nierówność w zatrudnieniu jest niezgodna z prawem i może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych dla pracodawców, którzy ją stosują. Jednym z rodzajów dyskryminacji jest dyskryminacja ze względu na płeć, która jest istotą tego artykułu. Mówiąc o nierówności kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej trudno ominąć pojęcia występujące w literaturze takie jak na przykład „szklany sufit”, które to po raz pierwszy pojawiło się na łamach dziennika „Wall Street Journal” w 1986 roku. „Szklany sufit” to inaczej niewidzialna bariera, która zdaje się oddzielać kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im awansowanie na sam szczyt. Mianem „szklanego sufitu” określa się przeszkody na jakie napotykać kobiety pełniące funkcje kierownicze. Wyrażenie to symbolizuje widoczność awansu przy jednocześniej jego nieosiągalności<sup>2</sup>. Kolejnym krążącym w literaturze przedmiotu pojęciem w obszarze nierównego traktowania jest wyrażenie „lepka podłoga” mówiące o tym, że kobiety są aktywne zawodowe w zawodach relatywnie o niższych dochodach i niższym statusie bez możliwości awansu<sup>3</sup>. „Szklane ruchome schody” opisują zjawisko polegające na szybkim awansowaniu mężczyzn w za-

---

<sup>1</sup> W. Doroszewskiego *Słownik języka polskiego*, t.1 red. Warszawa 1962 r. s. 198.

<sup>2</sup> T. Kupczyk: *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa, 2009 r., s. 22.

<sup>3</sup> M. Gawycza, J. Wasilczuk, P. Zwiech: *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa Ce De Wu 2007 r. s. 29-30.

wodach sfeminizowanych; zjawisko objawiające bariery awansu dla kobiet a wynoszące na wysokie stanowiska mężczyzn<sup>4</sup>. Warto w tym miejscu też wspomnieć o pojawiającym się w literaturze przedmiotu terminie „szklany klif” opisujący sytuację awansowania kobiet na wysokie stanowisko skazane na niepowodzenie. Porażka o wysokim prawdopodobieństwie jej powstania ma potwierdzić tezę, że kobiety nie nadają się na wysokie stanowiska, bo w sytuacji trudnych decyzji nie radzą sobie psychicznie lub nie tak dobrze jak na tym samym stanowisku poradziłby sobie mężczyzna. Chce pokazać tezę, że niektórzy ludzie uważają, że kobiety nie nadają się na odpowiedzialne funkcje, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych. W teorii tej kobiety są ciągle poddawane ocenie i krytyce, której oszczędzono by na tym samym stanowisku mężczyźnie. Jeśli płci przeciwnej coś się nie udało, miałyby to oznaczać, że nie dało się tego zrobić lepiej, a jeśli kobiecie coś nie wyszło, oznaczałoby to, że nie podołała zadaniu<sup>5</sup>. „*Pokonałaś szklany sufit? Przed tobą szklany klif*”<sup>6</sup>, co oznacza, że w przypadku kobiet nie wystarczy tylko awansować, ale trzeba wciąż się sprawdzać i przeciwstawiać krytyce, udowadniać swoją wartość i możliwość wykonania zadania. Wysokie stanowisko staje się szklanym klifem, z którego łatwo spaść<sup>7</sup>. „Na rynku pracy dyskryminacja oznacza nierówne traktowanie podobnie uzdolnionej, wykwalifikowanej i posiadającej tę samą zdolność do pracy siły roboczej”<sup>8</sup>.

W Art.1 Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111, dotyczącej dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania swojej pracy zapisano, że dyskryminacja oznacza: „wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie oparte na rasie, kolorze skóry, płci, religii, poglądach politycznych, pochodzeniu narodowym lub społecznym, które powodują zniweczenie albo naruszenie równości szans lub traktowania w zakresie zatrudniania lub wykonywania zawodu”<sup>9</sup>.

W rozumieniu art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, można zdefiniować dyskryminację jako: „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, praw człowieka, niezależności od ich stanu cywilnego, wyznania, realizacji bądź

---

<sup>4</sup> Ibidem, s. 29-30.

<sup>5</sup> D. Witkowska, K. Kompa, A. Matuszewska-Janicka, *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r., s. 19.

<sup>6</sup> Tytułu artykułu dwutygodnika Forbes z 2011 r.

<sup>7</sup> Ibidem, s. 19.

<sup>8</sup> Cyt. E. Kryńska Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I, w: *Rynek pracy* nr 2 (86) /99, s. 16.

<sup>9</sup> Dz.U.1961 r., Nr 42, poz. 218; art. Nr 1 Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy.



korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych<sup>10</sup>. Pojęcie równości w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje na zasadę równości obywatela wobec prawa: „Wszyscy są równi wobec prawa, mają prawo do równego traktowania przez władzę. „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakichkolwiek przyczyn”. Z kolei, art. 33 Konstytucji opisuje zasadę równości kobiet i mężczyzn, która to zasada gwarantuje im równe prawa: „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”<sup>11</sup>. Natomiast kodeks pracy art. 18.3a opisuje zakaz dyskryminacji pracowników w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i awansowania oraz dostępu do szkoleń<sup>12</sup>. Art. 18.3c kodeksu pracy wskazuje na to, że każdy pracownik ma prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Opisując, że praca jednakowa to taka, której wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku<sup>13</sup>. Większość z nas pewnie zgodzi się ze stwierdzeniem, że osoby wykonujące tę samą pracę na tym samym stanowisku powinny otrzymywać takie same wynagrodzenie i mieć taką samą ścieżkę awansu i przebiegu zatrudnienia. Przyczyny często jednak występujących różnic są bardzo złożone i mogą mieć różne podłoża. Przeprowadzone badania pilotażowe, przybliżają możliwość określenia tych różnic a w przyszłości na podstawie już przeprowadzonej analizy pozwolą zgłębić problem bardziej szczegółowo. Badanie przeprowadzono w formie anonimowej ankiety w trzech sklepach spożywczych w Koszalinie, poprzez przeprowadzanie ankiety wydrukowanej i rozdanej pracownikom przez przełożonych następnie zebranej do anonimowej

---

<sup>10</sup> Dz.U. 1961 r. Nr 10, poz. 71; Art. 1 Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

<sup>11</sup> Dz.U.1997 r. Nr 78, poz.483; Art. 32 i 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

<sup>12</sup> Dz.U.2022.0.1510 tj. – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Art. 18.3a Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl).

<sup>13</sup> Dz.U.2022.0.1510 tj. – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, Art. 18 3c Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl).

koperty, gdzie na tym samym stanowisku pracują zarówno kobiety, jak i mężczyźni jako kasjerzy-sprzedawcy. Podjęto się próby akurat w tej jednostce sugerując się tym, że jest możliwość pogłębionych badań w przyszłości, iż stanowiska są stanowiskami bliźniaczymi o tym samym charakterze pracy oraz liczba zatrudnionych osób jest bardzo duża co ułatwia możliwość przeprowadzania badań anonimowych licząc na to, że może w nich wziąć większa liczba pracowników niż w mniejszych jednostkach. Podjęta próba była mało reprezentatywna, ale jest potencjał prowadzenia dalszych badań w tym dyskoncie, ponieważ sieć w Polsce zatrudnia dużą liczbę pracowników na tym samym stanowisku o różnej płci. Badany dyskont w całej Polsce zatrudnia obecnie około 25 000 tysięcy osób na 800 działających sklepów. Tylko w 2022 roku sieć zatrudniła około 3000 pracowników. W badaniu brało udział 15 kobiet i 15 mężczyzn zatrudnionych w dyskontach spożywczych na tym samym stanowisku: kasjer-sprzedawca. Główny cel badania polegał na identyfikacji i diagnozie różnic w zatrudnieniu, opierając się na opiniach respondentów. Badania mają pomóc zrozumieć, jakie różnice istnieją w podejściu do kwestii zatrudnienia, wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego między płciami. Hipotezy wyjściowe badania pilotażowego obejmowały dwie główne tezy: 1) istnieją różnice w podejściu kobiet i mężczyzn do ich wynagrodzenia i satysfakcji rozwoju zawodowego 2) istnieją liczne bariery utrudniające kobietom awans oraz lepsze wynagrodzenie. Wśród ankietowanych pracowników wszyscy posiadali to samo wykształcenie średnie i pracowali w takim samym systemie godzinowym oraz na podobną umowę o pracę, jedyną różnicą był okres zawarcia umowy: okres próbny, czas określony czy nieokreślony, ale uzależnione było to tylko od długości czasu pracy. Z wyników ankiety wynikało, że istnieje jednoznaczny system regulacji w tej kwestii, dlatego nie rozważano dalszego badania potencjalnej dyskryminacji w tym zakresie. Wiek pracowników oscylował między 32 a 45 lat. Wyniki badania nie wskazywały na dyskryminację ze względu na wiek w tej grupie badanych. W odpowiedzi na pytanie dotyczące ewentualnych odczuć związanych z przejawami dyskryminacji, żaden z uczestników nie zgłosił takiej sytuacji. W związku z tym nie wydaje się, żeby konieczne były dalsze badania w zakresie kategorii wiekowej w tym przedziale. Jednak rozważenie szerszego przedziału wiekowego może być uzasadnione, aby dokładniej ocenić ewentualne różnice. Wszyscy respondenci wyrażają chęć zwiększenia swojego wynagrodzenia w porównaniu do obecnej sytuacji, jednak zauważalne jest, że podejście do awansu jest bardziej zdecydowane u mężczyzn, stanowiących około 83% badanych. Awans wiąże się często z wyjazdem na dodatkowe szkolenie, które jest w innym mieście, sklepie, trwa kilkanaście dni i decyzja ta w opinii kobiet nie jest dla nich taka łatwa. Mężczyźni chętniej i swobodniej podejmują decyzję związane z doksztalcaniem w celu przyszłego zwiększenia wy-

nagrodzenia i awansu. Tylko 5% z badanych mężczyzn zauważyło dyskryminację w zatrudnieniu w stosunku do kobiet, natomiast 42% kobiet zadeklarowało, że doświadcza dyskryminacji u siebie lub rozpoznało w położeniu innych kobiet. Możliwość awansu staje się nie taka sama ze względu na formę awansu jaką jest konieczność zrobienia wyżej opisanych szkoleń a tym samym uniemożliwia im to zwiększenie swojego wynagrodzenia. Zapytano respondentów czy przyjęliby awans zawodowy na stanowisko kierownicze. Kobiety z dużą ostrożnością chciały podjąć zwiększenia się obowiązków i awansu. Kobiety w większości nie są zainteresowane awansem nie tylko ze względu na formę możliwości awansowania, ale również z racji pełnienia tak zwanej tradycyjnej roli w rodzinie. Kobiety świadomie wybierają pozostanie na obecnym stanowisku, aby móc skuteczniej godzić życie rodzinne z zawodowym. Często tłumacząc to tym, że jak dzieci będą starsze to postawią na siebie i swój rozwój osobisty. W męskim gronie jak można było wywnioskować z wyników badań takie zjawisko raczej nie występuje i chęć awansu jest dużo wyższa. Ponadto, może być konieczne wprowadzenie innych metod, które umożliwią kobietom większą dostępność do awansowania. Aby pełniej zrozumieć tę kwestię, należałoby przeprowadzić pogłębione badania, które obejmują badanie wysokości płac na tych samych stanowiskach oraz analizę kryteriów, które są brane pod uwagę w procesie ustalania wynagrodzeń. Ponadto, być może warto byłoby zastanowić się nad wprowadzeniem innych metod, które umożliwią kobietom większą dostępność do awansowania. Badania miały na celu zrozumienie różnic w podejściu do kwestii zatrudnienia, wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego między płciami. Główne hipotezy badania zakładały istnienie różnic w podejściu kobiet i mężczyzn do wynagrodzenia oraz satysfakcji z rozwoju zawodowego, a także istnienie barier utrudniających kobietom awans oraz lepsze wynagrodzenie. Badanie zostało przeprowadzone na grupie pracowników o podobnym wykształceniu, systemie godzinowym i rodzaju umowy o pracę, różniących się głównie okresem zawarcia umowy. Wyniki badania wykazały, że istnieje jednoznaczny system regulacji w zakresie wynagrodzenia i satysfakcji zawodowej, co wykluczało dalsze badania potencjalnej dyskryminacji na tym etapie. Wiek pracowników w badanej grupie oscylował między 32 a 45 lat i nie wykazano istotnych różnic związanych z wiekiem w kontekście wynagrodzenia i satysfakcji zawodowej. Ponadto, żaden z uczestników nie zgłosił odczuwania dyskryminacji. Jednak badanie wykazało istotne różnice między płciami w podejściu do awansu zawodowego. Mężczyźni wydają się być bardziej zdecydowani i chętni do awansu, zwłaszcza jeśli wiąże się on z dodatkowym szkoleniem lub wyjazdem. Kobiety natomiast częściej wybierają pozostanie na obecnym stanowisku, aby móc lepiej godzić życie rodzinne z zawodowym, często kierując się tradycyjnymi rolami społecznymi. Co istotne, badanie

wykazało, że tylko niewielki odsetek badanych mężczyzn zauważył dyskryminację w zatrudnieniu w stosunku do kobiet, podczas gdy znaczna część kobiet deklarowała doświadczanie dyskryminacji lub rozpoznawanie jej u innych kobiet. To sugeruje, że istnieją pewne nierówności płciowe w miejscu pracy, które wymagają dalszej analizy i działań. Podsumowując, badanie wskazuje na istnienie różnic w podejściu do awansu zawodowego między płciami oraz na obecność pewnych barier utrudniających kobietom osiągnięcie lepszego wynagrodzenia i awansu. Wyniki te sugerują potrzebę dalszych badań i działań mających na celu promowanie równości płci w miejscu pracy oraz eliminację potencjalnych form dyskryminacji.

### **3. Dyskryminacja ekonomiczna na rynku pracy i jej społeczne skutki**

Rynek pracy tworzony jest przez zasoby kapitału ludzkiego i zapotrzebowanie gospodarki na jego wykorzystanie. Rynek ten stale ulega zmianom, bo nieustannie można zaobserwować różnice w podaży i popycie oraz uczestniczące w tej strukturze zmiany technologiczne. Do zasadniczych funkcji, które rynek pracy pełni w gospodarce zaliczamy po pierwsze, stwarzanie możliwości otrzymania dochodów przez ludzi stanowiących podaż pracy, po drugie, bycie źródłem głównego czynnika wytwórczego dla firm zgłaszających popyt na pracę. Zmiany zachodzące w gospodarce w wyniku globalizacji powodują ciągłe zmiany również na lokalnych rynkach. Rynki pracy, tak jak i cała gospodarka, są bardzo dynamiczne, dlatego zmieniają się cele. G.S. Becker analizując dyskryminację zwrócił uwagę na to, że „choć konkurencyjne rynki mogą pozwalać niektórym pracodawcom na dyskryminację, to jednocześnie potrafią stworzyć przedsiębiorstwom maksymalizującym zysk zachętę do niedyskryminowania”. Becker twierdzi, że kobiety są ofiarami dyskryminacji i uważa, że gorsze traktowanie kobiet negatywnie wpływa na rynki pracy i gospodarkę. Według autora, każdy człowiek powinien mieć takie same prawa i taki sam dostęp do pracy i innych gospodarczych oraz społecznych dóbr. Zgodnie z założeniami autora porównywane grupy pracowników są tak samo produktywne a niedyskryminujący pracodawca to taki, który dokonuje zatrudnienia pracownika w sposób losowy i wypłaca takie samo wynagrodzenie za taką samą wykonywaną pracę<sup>14</sup>. W praktyce oznacza to, że pracodawca nie faworyzuje ani nie dyskryminuje żadnej osoby na podstawie cech osobistych, takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, czy

---

<sup>14</sup> Sedlak & Sedlak, *Teorie dyskryminacji placowej*, [https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie\\_dyskryminacji\\_placowej#](https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie_dyskryminacji_placowej#) (dostęp 30.03.2016 r.).

też niepełnosprawność. W kontekście zatrudnienia, niedyskryminujący pracodawca nie podejmuje decyzji o przyjęciu pracownika na podstawie niezwiązanych z pracą kryteriów, a zamiast tego dokonuje wyboru w sposób obiektywny i rzetelny, biorąc pod uwagę kompetencje i kwalifikacje kandydatów. Co więcej, taki pracodawca dba o zachowanie równości w płacach za taką samą wykonywaną pracę. Oznacza to, że pracownicy wykonujący te same obowiązki i mający odpowiednie kwalifikacje powinni otrzymywać identyczne wynagrodzenie, niezależnie od ich płci, wieku czy innych cech osobistych. Przy zachowaniu zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu i wynagrodzeniach, pracodawca tworzy sprzyjające środowisko pracy, promuje równość szans i przyczynia się do budowania bardziej sprawiedliwego społeczeństwa. badaczem zajmującym się między innymi dyskryminacją kobiet był J.S. Milla, zabiegający o prawo głosu dla kobiet, jak również o taki sam dostęp kobiet, jak i mężczyzn do większości zawodów i urzędów na zasadzie wolnej konkurencji. Jego argumentacja opiera się na przekonaniu, że udzielenie kobietom wyboru i możliwości uczestnictwa w życiu gospodarczym przynosi korzyści całej ludzkości. Liczba osób zdolnych do służenia z pożytkiem rodzajowi ludzkiemu i rozwijaniu wszechstronnego postępu, poprzez nauczanie publiczne i administracje różnych gałęzi spraw publicznych i społecznych, zostałyby wtedy powiększona o drugie tyle<sup>15</sup> podkreśla Milla. Zdaniem Milla jest uczciwa jakakolwiek ocena wtedy, gdy wszyscy dostaną jednakową szansę w rozwoju i wykorzystaniu swoich możliwości. Skutkiem dyskryminowania w zatrudnieniu są konsekwencje ekonomiczne. Pracodawca kierujący się w procesie rekrutacji uprzedzeniami zmniejsza wydajność swojego przedsiębiorstwa, ponieważ już na wstępie odcina się od potencjalnie najlepszych kandydatów do pracy, których nie zatrudnia jedynie z powodu określonej cechy, jaką na przykład może być płeć. Różne badania pokazują, że zakłady pracy, w których występują dyskryminujące zachowania, są uznawane przez pracowników za gorsze i mniej przyjazne miejsce pracy. Dyskryminacja prowadzi do obniżenia motywacji, zniechęca do rozwoju oraz negatywnie wpływa na produktywność i efektywność powstawaniem i trwaniem nierównowagi na rynku pracy<sup>16</sup>. Kolejnym zjawiskiem, które opisuje perspektywę rynku pracy, jest model "swoi-obcy", który stanowi nową teorię dotyczącą przymusowego bezrobocia. Opisany model wyjaśnia, dlaczego pracownicy zatrudnieni w zakładzie mogą zażądać wyższych płac niż domagać mogliby się ci, którzy pozostają bez pracy. Określenie „swoi” dotyczy zatrudnionych pracowników, „obcy” bezrobotnych. Z ekonomicznego punktu widzenia, przedsiębiorstwo powinno dążyć do

---

<sup>15</sup> J. S. Mill, *O rządzie reprezentatywnym. Poddanie kobiet*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995, s. 366.

<sup>16</sup> D. Kotlorz, *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej*. Materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995 r. s. 52.

ograniczenia kosztów, dlatego zatrudnienie nowej, bardziej ekonomicznej siły roboczej wydaje się racjonalnym rozwiązaniem. Jednak model zwraca uwagę na dwa dodatkowe czynniki: konieczne byłoby poniesienie kosztów zwolnienia starych oraz przyjęcia i przeszkolenia nowych pracowników, może dojść do obniżenia jakości współpracy między pracownikami. Przedsiębiorcy akceptują więc wyższą, narzuconą stopę płac „swoich” i przesuwają się wzdłuż krzywej popytu na pracę prowadząc do wysokiego poziomu bezrobocia<sup>17</sup>. A. Rosen analizuje dyskryminację, w której istotną rolę odgrywa powiązanie stanowisk pracy z konkretnymi pracownikami. Ten mechanizm dyskryminacji ilustruje nierówną dostępność prac, np. kobietom, w porównaniu z mężczyznami<sup>18</sup>. A. Rosen zakłada, że pracodawcy dyskryminują już na starcie przy kierowaniu oferty na podstawie widocznych cech jak na przykład płeć. Nie kierowanie ofert do grupy dyskryminowanej powoduje to, że jeśli już ta oferta trafi do tej grupy godzi się wtedy na niższą płacę. W tym modelu źródłem nierówności na rynku pracy jest niefortunne skojarzenie pracownika z danym miejscem pracy. To prowadzi do ograniczonej dostępności ofert pracy dla grupy dyskryminowanych pracowników oraz niewielkiej oferowanej płacy, która zwykle jest poniżej minimalnego wymaganego wynagrodzenia w tej grupie<sup>19</sup>. Dwóch kolejnych badaczy S. Polachek i H. Zellmer opisujący problem zróżnicowania na rynku pracy mężczyzn i kobiet, wyjaśniając segregację zawodową według płci w teorii „human capital”, która to teoria zakłada, że rynek pracy jest konkurencyjny a wynagrodzenie stosowne do społecznej wartości, kwalifikacji i umiejętności pracowników, podejmowaniu decyzji przez pracowników i pracodawców dążących do maksymalizacji korzyści<sup>20</sup>. W nawiązaniu do powyższej teorii autorzy tacy jak: S. Polachek i H. Zellmer przedstawili hipotezy przyjmujące założenie, że mężczyźni i kobiety wybierają zawody, które maksymalizują ich zarobki. Ze względu na różnice w ciągłości zatrudnienia, następują odmienne wybory ścieżek zawodowych między kobietami a mężczyznami. Według S. Polachek przerwy w karierze zawodowej kobiet spowodowane na przykład rodzicielstwem mogą obniżyć ich kwalifikacje z powodu utraty ciągłości w rozwoju zawodowym i utraty aktualności wiedzy. W tym okresie istnieje ryzyko zapomnienia zakresu tematycznego związanej z danym stanowiskiem dziedziny lub nie śledzenia aktualnych przepisów w danej dziedzinie. Co skutkuje tym, że powrót na dane stanowisko wymaga przypomnienia obowiązujących reguł a to wiąże się z kolejnym poświęconym czasem, żeby móc powrócić w pełni na stanowisko i przygotowywać się do awansowania. Ryzyko

---

<sup>17</sup> D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch *Makroekonomia*. PWE, 2007, s. 567.

<sup>18</sup> A.G. Dijkstra, J. Plantega *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2003, s. 54-57.

<sup>19</sup> *Ibidem*, s.56.

<sup>20</sup> D.M. Gordon D.C. Heath, *Lexington Mas Theories of Poverty and Underemployment*. Orthodox, Radical and Dual Labor market Perspectives 1974 r. s. 43-44.

takie nie występuje jednak we wszystkich zawodach więc według tej teorii kobiety częściej wybierają zawody o niższych zarobkach, maksymalizując w ten sposób sumę zarobków osiąganą w ciągu swojego życia<sup>21</sup>. Natomiast zdaniem H. Zellmera wiele kobiet nie pracuje tak długo na danych stanowiskach, żeby doczekać tych zmian. Stąd więcej kobiet niż mężczyzn wybiera zawody drugiego typu, aby uzyskać maksymalizację swoich zarobków w ciągu swojego życia<sup>22</sup>. Teoria „human capital” upatruje determinant nierówności w sferze zawodowej według zdolności, umiejętności czy kwalifikacji, które są zróżnicowane z powodu przerw w pracy. Zarzuca się tej teorii, że nie może dokładnie zbadać tych różnic i kładzie za duży nacisk na indywidualne zróżnicowanie w „human capital” jednocześnie pomijając bariery w możliwości jej osiągnięciu. Dane jednostki mogą być pomijane w nabywaniu kwalifikacji i ich zdobywanie lub nie w danym okresie nie jest do końca kwestią wyboru. pracy. Może skutkować i często prowadzi w dłuższej perspektywie do chęci zmiany miejsca pracy. Fakt ujawnienia dyskryminacji może zaszkodzić wizerunkowi firmy<sup>23</sup>. Proces ewolucji poglądów dotyczących rynku pracy, a także jego uwarunkowań, począwszy od ekonomii klasycznej oraz ujęć neoklasycznych i keynesowskich, doprowadził do powstania wielu współczesnych teorii rynku pracy. Teorie te wyłoniły się na gruncie wcześniejszych doktryn, przyjmując lub negując niektóre z ich elementów. Charakteryzują się one odmiennymi poglądami związanymi z funkcjonowaniem rynku pracy oraz rolą różnych czynników w kształtowaniu zatrudnienia, płac bezrobocia i innych zjawisk z nimi związanych. Ewolucja tych teorii była wynikiem zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych i badań nad rynkiem pracy przez wiele dziesięcioleci.

#### **4. Nierówności płci w sferze wynagrodzeń i zatrudnienia na podstawie analizy danych, podejście empiryczne**

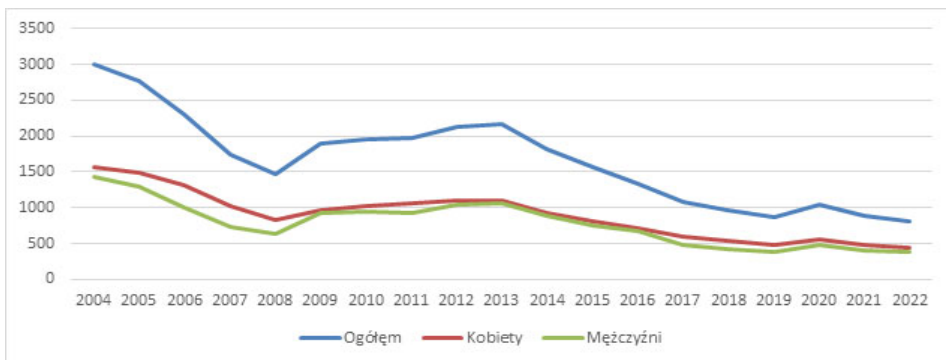
Różnice w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami stanowią problem złożony, podejmowane działania badawcze mają na celu znalezienia źródła różnic w wynagrodzeniach według płci. Przedmiotem analizy były dane dotyczące zatrudnienia kobiet i mężczyzn, ich aktywności na rynku pracy i wysokości przeciętnych wynagrodzeń. Do przeprowadzonej analizy wykorzystano dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego.

---

<sup>21</sup> S. Polachek, *Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis, Women in the Labor Market*, C. Lloyd, Columbia 1979 r. s. 120-147.

<sup>22</sup> H. Zellmer, *the Determinants of Occupational Segregation, Sex, Discrimination, and the Division of Labor*, C. Lloyd, Columbia 1975 r. s. 279-295.

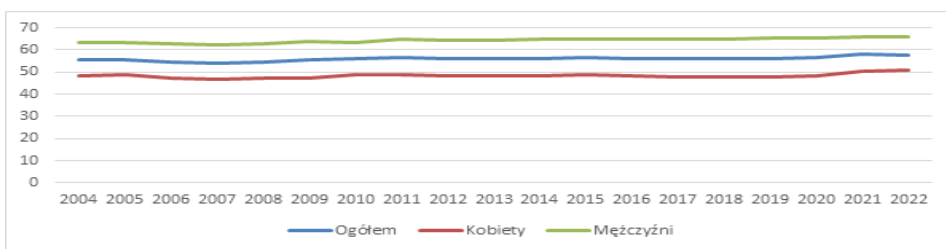
<sup>23</sup> L. Lewandowska, M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa*, Monitor Prawa Pracy 2001.



**Rys. 1.** Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć w okresie od 2004 do 2022 w tysiącach

Źródło: dane GUS Bank Danych Makroekonomicznych (stat.gov.pl) dostęp 16.03.2023 r.

Wybrany okres jest momentem przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. W momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej było ogółem zarejestrowanych bezrobotnych 2999,6 tysięcy osób a w 2022 r. co, pokazuje wykres, spadło do 812,3 tysiąca. Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskich następował spadek zarejestrowanych osób bezrobotnych dzięki powstawaniu nowych miejsc pracy. Otworzeniu rynku na zagranicznych inwestorów umożliwiającą zatrudnienie Polskich pracowników. Należy stwierdzić, iż akces Polski do Wspólnoty Europejskiej przyczynił się do ograniczenia zjawiska braku pracy w kraju. Może to świadczyć o tym, że Polska dobrze sobie poradziła z zawirowaniami na światowych rynkach finansowych.



**Rys. 2.** Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn od 2004 do 2022 roku w Polsce w procentach

Źródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael> dostęp 15.03.2023 r.



Współczynnik aktywności zawodowej w III kwartale 2022 roku wynosił 57,9% podaje we wstępnym opracowaniu Główny Urząd Statystyczny. W porównaniu do II kw. 2022 roku wskaźnik ten spadł o 0,1 pkt. proc., a w relacji do III kwartału 2021 roku o 0,4 pkt. proc. Historyczne minimum wskaźnika zostało ustanowione w 2007 roku na poziomie 54,1%, co oznacza, że w 2022 roku wskaźnik ten był wyższy o 3,8 punktów procentowych. Współczynnik aktywności zawodowej przedstawiany jest przez Główny Urząd Statystyczny od 1992 roku, czyli od momentu prowadzenia Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności. Od roku 2004 wskaźnik nie spadł jednak poniżej 54%. Od 2010 roku mamy do czynienia z bardzo powolnym, ale dość stabilnym wzrostem tego współczynnika wahającym się w granicach od 56 do 58%. Dla porównania w Unii Europejskiej wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w porównaniu do mężczyzn od przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w procentach. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia w UE-27 (osób w wieku od 20 do 64 lat) od 2005 r. odnotowano w 2019 r. i wyniósł on 73,1 %. Na poziomie UE-27 różnica w poziomie zatrudnienia ze względu na płeć zmniejszyła się od 2005 r., ale wskaźnik zatrudnienia w 2019 r. był nadal o 11,7 punktu procentowego wyższy w przypadku mężczyzn niż w przypadku kobiet<sup>24</sup>. Na podstawie danych Statistics Explained w 2019 r. wskaźnik zatrudnienia mężczyzn był wyższy niż w przypadku kobiet we wszystkich 27 państwach członkowskich UE. Dotyczy to również wszystkich lat w okresie 2005-2019, z dwoma wyjątkami: Łotwy w 2010 r. i Litwy w 2009 r. i 2010 r. Zmiany wskaźnika zatrudnienia mężczyzn i kobiet w latach 2005-2019 przebiegały jednak w różny sposób. Od 2005 r. wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł ogółem w Europie, przy czym na poziomie UE wzrost wyniósł 8,6 punktów procentowych. Największy wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet w latach 2005-2019 odnotowano na Malcie (+31,9 punktu procentowego), w Bułgarii i w Polsce (w obu +13,6 punktu procentowego). W 2020 r. najwyższe wskaźniki zatrudnienia kobiet stwierdzono w Szwecji (77,3 %), oraz Estonii (77,1%) natomiast najniższe wskaźniki zatrudnienia kobiet odnotowano w Hiszpani (53,7%), Włoszech (52,8 %) i w Grecji (51,4 %)<sup>25</sup>. Według danych Eurostatu, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Unii Europejskiej wyniósł w 2020 roku 63,6%. Oznacza to, że nieco ponad sześć na dziesięć kobiet w wieku produkcyjnym (podany przedział 15-64) pracowało lub aktywnie poszukiwało pracy. Jednym z założeń projektu Europa 2020<sup>26</sup> jest podwyższenie na terenie Unii Europejskiej odsetka osób zatrudnionych w wieku 20-64 lat do 75%. Według Komisji Europejskiej

---

<sup>24</sup> Glossary: Employment – Statistics Explained (europa.eu) dostęp 16.03.2023 r.

<sup>25</sup> Zatrudnienie – roczne statystyki – Statistics Explained (europa.eu) dostęp 16.03.2023 r.

<sup>26</sup> Europa 2020 – strategia przyjęta 3 marca 2010 roku przez Komisję Europejską w celu stymulowania rozwoju gospodarki Unii Europejskiej.

realizacja tej strategii ma nastąpić między innymi poprzez zwiększenie aktywności zawodowej kobiet<sup>27</sup>. Źródła unijne podają<sup>28</sup>, że likwidacja nierównego traktowania w zakresie zatrudnienia oby płci w państwach UE może zaowocować 15-45% wzrostem PKB. Podobne wnioski dotyczące wzrostu gospodarczego na skutek zwiększenia zatrudnienia kobiet wypływają z badań prezentowanych w pracy przez S. Klasena w 1999 r.<sup>29</sup>. Następnymi badanymi przejawami dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest dyskryminacja płacowa. „Występuje wówczas, gdy zróżnicowania płacowe wynikają z innych przesłanek niż zróżnicowania wydajności pracy”<sup>30</sup>. Przedmiotem analizy były dane dotyczące wysokości wynagrodzeń brutto w podziale na kobiety i mężczyzn oraz dane z uwzględnieniem grup zawodowych. Celem tej analizy było udowodnienie dyskryminacji płacowej kobiet na rynku pracy i przeanalizowanie czy różnica między płcią się zmniejsza. Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego.

**Tabela 1.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn ich relacje w 2004 do 2020 roku (około października 2023 r. GUS udostępni dane za 2021 i 2022; badania są robione co dwa lata)

Lata	Wynagrodzenie ogółem	Wynagrodzenie mężczyzn	Wynagrodzenie kobiet	Relacje wynagrodzeń kobiet do mężczyzn w %	O ile procent wynagrodzenie kobiet jest niższe %
2004	2368,52	2571,64	2150,44	83,62	19,58
2006	2654,13	2903,68	2385,68	82,16	21,71
2008	3232,07	3557,24	2892,88	81,32	22,96
2010	3543,50	3831,73	3256,06	84,97	17,68
2012	3895,72	4248,94	3539,91	83,31	20,02
2014	4107,72	4481,75	3717,57	82,94	20,55

<sup>27</sup> Dorota Witkowska, Krzysztof Kompa, Aleksandra Matuszewska-Janicka, *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r., s. 28.

<sup>28</sup> Wskazują na to wyniki badań prowadzonych pod prezydencją szwedzką w 2009 roku (por. Lofstrom 2009).

<sup>29</sup> S. Klasena., (1999) badania: *Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions, Policy Research Raport on Gender and Development*, Working Paper No.7 The Word Bank.

<sup>30</sup> Z. Kaźmierczak, *Nierówne przyczyny ubóstwa i formy polityki przeciwdziałania*, Łódź Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137, 1995 r. s. 94-95.

**Tabela 1.** cd. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto...

Lata	Wynagrodzenie ogółem	Wynagrodzenie mężczyzn	Wynagrodzenie kobiet	Relacje wynagrodzeń kobiet do mężczyzn w %	O ile procent wynagrodzenie kobiet jest niższe %
2016	4346,76	4705,63	3971,13	84,39	18,49
2018	5003,78	5447,24	4543,36	83,41	19,89
2020	5748,24	6162,15	5343,07	86,70	15,33

Zródło: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia> dostęp 17.03.2023 r.

Dane zamieszczone w tabeli przedstawiają poziom przeciętnych wynagrodzeń brutto kobiet i mężczyzn oraz relacje wynagrodzeń. Analiza danych pokazuje, że wysokość średniego wynagrodzenia w poszczególnych latach w odstępie dwuletnim zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn znacząco się różni i zawsze rosła. Relacja wynagrodzeń kobiet do wynagrodzeń mężczyzn była w latach od 2004 do 2018 bardzo podobna wahająca się od 81,32% do 84,97%, czyli wahań w granicy 4% relacja ta była dość przybliżona. Procent różnicy wynagrodzeń również wahała się od 2004 do 2018 między 17,68% do 22,96% czyli też około 4%. Większy skok wynagrodzeń zauważalny jest między rokiem 2018 r. a 2020 r. Badania udostępnione przez GUS około październik 2023 r. pokażą czy ta relacja spada i wynagrodzenia się do siebie zbliżają czy może inne czynniki miały na to wpływ jak na przykład okres pandemii. Generalnie przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet i mężczyzn zwiększył swoje wartości, ale zróżnicowanie wynagrodzeń utrzymywało się mniej więcej na tym samym poziomie. W analizowanym okresie rok 2020 pokazuje spadek różnicy co może sugerować jej zmniejszanie, ale to wymaga dalszych badań. Rozbieżności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są przedmiotem wielu aktów prawnych, analiz na poziomie krajowym i europejskim. Podkreśla się w nich między innymi konieczność ciągłego monitorowania tego zjawiska.

Można wyszukać również dane Eurostatu na dzień 1 stycznia 2022 r. w 21 z 27, w których obowiązywała ustalona płaca minimalna. Po to, żeby sprawdzić jak płaca minimalna kształtuje się na tle Unii Europejskiej. 21 państw członkowskich UE, które mają krajowe płace minimalne, można podzielić na trzy główne grupy na podstawie ich poziomu wyrażonego w euro: powyżej 1500 euro, mniej niż 1500, ale więcej niż 1000 euro i poniżej 1000 euro<sup>31</sup>.

<sup>31</sup> Płaca-minimalna-2022-w-europie-unia-europejska-stawki-mapa-eurostat.html dostęp 23.03.2023 r.



waż pokazuje, że niektóre kraje opierają swoje regulacje dotyczące płacy na innych mechanizmach niż płaca minimalna. Jednak warto dodać, że w tych krajach mogą istnieć inne mechanizmy zabezpieczające prawa pracowników i regulujące płace. W dalszej części analiz można wywnioskować ważność kobiet na rynku pracy, jako że stanowią one znaczną część populacji Unii Europejskiej. To prawda, że kobiety odgrywają kluczową rolę w gospodarce, i ich sytuacja na rynku pracy powinna być priorytetem. Niemniej jednak, aby wzmocnić te badania, można by dodać kilka elementów w kolejnych badaniach. W których warto byłoby omówić czynniki, które przyczyniają się do niższych wynagrodzeń kobiet, takie jak segregacja zawodowa czy niedostateczna reprezentacja kobiet na stanowiskach kierowniczych. Wskazanie na działania podejmowane na szczeblu UE i w poszczególnych krajach mające na celu zniwelowanie tych nierówności. Podsumowując, analiza płacy minimalnej oraz sytuacji kobiet na rynku pracy w Unii Europejskiej ukazuje wyraźne wyzwania, z jakimi musimy się zmierzyć. Różnice w płacy minimalnej między krajami są znaczące, co podkreśla potrzebę dalszych działań na rzecz ujednoczenia standardów płac minimalnych lub wprowadzenia innych skutecznych mechanizmów regulacyjnych. Istniejące różnice w ustanowionych płacach minimalnych mogą prowadzić do niekorzystnej konkurencji na rynku pracy między krajami oraz nierówności w dostępie do godziwych warunków zatrudnienia. Co więcej, nierówności płacowe między kobietami a mężczyznami są wyraźnym wyzwaniem, które wymaga uwagi i działań ze strony społeczeństwa, rządu i pracodawców. Wartościowe byłoby dążenie do zrozumienia przyczyn tych nierówności, takich jak segregacja zawodowa, brak równości w awansie zawodowym oraz inne czynniki, które wpływają na niższe wynagrodzenia kobiet. Unia Europejska podejmuje już kroki w kierunku poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, ale wiele pracy pozostaje do zrobienia. Jest potrzeba kontynuowania badań, monitorowania postępów i wdrażania efektywnych rozwiązań, które pomogą osiągnąć pełną równość płci na rynku pracy. Tylko poprzez współpracę i determinację można stworzyć bardziej sprawiedliwy i równy rynek pracy, w którym każdy, niezależnie od płci, ma równe szanse i godziwe wynagrodzenie za swoją pracę.

## 5. Wnioski

Równość może być rozważana w wielu różnych kwestiach, a kwestia zapewnienia równości wobec prawa jest jedną z najważniejszych postulatów społecznych wobec państwa. Niewątpliwie, ludzie powinni być traktowani równo, z należy-

tym im szacunkiem i godnością a przepisy regulujące relacje między obywatelkami powinny być jasne i nie wyróżniające żadnej osoby<sup>32</sup>. Analiza literatury oraz badania przeprowadzone przez GUS potwierdzają postawioną hipotezę, że kobiety wykazują mniejszą aktywność zawodową, osiągają przeciętnie niższe zarobki niż mężczyźni i napotykać na trudniejszą ścieżkę awansu zawodowego. Występowanie dyskryminacji płacowej jest widoczne, mimo podejmowanych działań prawnych w ramach polityki równościowej. Obserwuje się niższy odsetek pracujących kobiet w Polsce oraz innych krajach Unii Europejskiej. Ponadto, potwierdza się hipoteza wynikająca z analizy literatury, danych statystycznych oraz przeprowadzonych badań pilotażowych, że mężczyźni częściej awansują na wyższe stanowiska zawodowe, mając przy tym łatwiejszą ścieżkę awansu i wyższe wynagrodzenie. Unia Europejska podejmuje szereg inicjatyw mających na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, w tym wprowadzanie przepisów dotyczących równości płacowej, promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz zachęcanie do większej reprezentacji kobiet w sektorze technologicznym. Niemniej, pozostaje jeszcze wiele pracy do wykonania, aby zapewnić kobietom równy dostęp do rynku pracy i godne warunki zatrudnienia. Po dokonaniu wstępnych przeglądów literatury, analizie statystyk oraz przeprowadzeniu próby badawczej, można wnioskować, że konieczne są bardziej dogłębne analizy, ponieważ problem nierówności na rynku pracy jest złożony i związany z wieloma czynnikami, takimi jak branża, wiek, wykształcenie, zajmowane stanowisko, polityka zatrudnienia w firmach i regulacje prawne. Wyjaśnienie źródeł tej nierówności i jej determinantów, jakie przedstawiają różne teorie, jest ważnym krokiem w kierunku poszukiwania rozwiązań, które mogą pomóc w ograniczeniu dyskryminacji, zwłaszcza na etapie rekrutacji, oraz zredukować segregację zawodową, która wpływa negatywnie na sytuację zawodową kobiet.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

- Begg D., Stanley Fischer, Rudiger Dornbusch: *Makroekonomia*. PWE, 2007 r.
- Dijkstra A.G., J. Plantega, *Ekonomia i pleć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej* Wydawnictwo Psychologiczne Gdańsk 2003 r.
- Doroszewskiego W., *Słownik języka polskiego*, t.1 red. Warszawa 1962 r.
- Gawyccka M. Wasilczuk J., Zwiech P, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*. Warszawa Ce De Wu 2007 r.

---

<sup>32</sup> A.M. Świątkowski, *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989 r., s. 39.

Gordon D.M., Heath D.C., Lexington Mas *Theories of Poverty and Under-employment. Orthodox, Radical and Dual Labor market Perspectives*, 1974 r.

Kaźmierczak Z., *Nierówne przyczyny ubóstwa i formy polityki przeciwdziałania* Łódź Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica 137, 1995 r.

Kotlorz D., *Rynek pracy w systemie społecznej gospodarki rynkowej*. Materiały do studiowania, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 1995 r.

Kryńska E. Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy – część I, w: „Rynek pracy” nr 2 (86) /99.

Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*. Wrocław: Wyższa Szkoła Handlowa, 2009 r.

Lewandowska L., M. Nawrocki, *Skutki mobbingu i dyskryminacji dla pracowników, pracodawców, społeczeństwa, Monitor Prawa Pracy 201*

Mill J.S., *O rządzie reprezentatywnym. Poddaństwo kobiet*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1995 r.

Polachek S., *Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis, Women in the Labor Market*, C. Lloyd, Columbia 1979 r.

Sedlak&Sedlak, *Teorie dyskryminacji płacowej*, [https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie\\_dyskryminacji\\_placowej#](https://badaniahr.pl/biblioteka/art/id/68/Teorie_dyskryminacji_placowej#) (30.03.2016 r.)

Świątkowski A.M., *Amerykański dylemat równouprawnienia*, Warszawa 1989 r.

Witkowska D., Kompa K., Matuszewska-Janicka A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego 2019 r.

Zellner H., *The Determinants of Occupational Segregation, Sex, Discrimination and the Division of Labor*, C. Lloyd, Columbia 1975 r.

## Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 r. Nr 78, poz. 483) Art. 32 i 33.

Konwencja Nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1958 r. (Dz.U. 1961 r., Nr 42, poz. 218).

Art. Nr 1. Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Dz.U. 1961 r. Nr 10, poz. 71).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl)  
Dz.U.2022.0.1510) Kodeks pracy, Art. 18.3a.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (sejm.gov.pl)  
Dz.U.2022.0.1510) Kodeks pracy, Art. 18 3c.

## **Inne**

Klasen S., (1999) badania: Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-country Regressions, Policy Research Raport on Gender and Developpment, Working Paper No.7 The Word Bank.





Dominik Katarzyński\*

## SYLWETKA IMIGRANTA W POLSCE W LATACH 2010-2022

### 1. Wprowadzenie

Kwestia imigracji ludności w struktury państw, jest zjawiskiem znanym już praktycznie od czasów starożytności oraz występowała w każdym momencie historii cywilizacji. Jednakże przyczyny wywołujące fale imigracji na przestrzeni wieków przyjmowały różnorodne formy, od chęci poprawy jakości życia, do imigracji wymuszonej wystąpieniem sytuacji kryzysowych na danym obszarze<sup>1,2</sup>. Aktualnie w Polsce odnotowuje się falę imigracji nie spotykaną od zakończenia II wojny światowej, jest ona skutkiem nadzwyczajnej sytuacji kryzysowej w Ukrainie, którą spowodowała agresja zbrojna Federacji Rosyjskiej w dniu 24 lutego 2022 r. W wyniku wojny w Ukrainie, szacuje się, że w przeciągu kilku miesięcy granicę z Polską przekroczyło co najmniej 3 mln osób, ponadto jak podaje ONZ, kolejne 3 mln przekroczyło granice z innymi państwami sąsiednimi<sup>3</sup>. Skala kryzysu, w efekcie wielkość fali imigracji, z Ukrainy stanowią poważne wyzwanie nie tylko dla gospodarki, czy rynku pracy, ale również stabilności systemów funkcjonujących w państwie Polskim, w tym systemu ubezpieczeń społecznych, czy bezpieczeństwa publicznego. Warto również zauważyć, że większość uchodźców wojennych z Ukrainy to młodzi ludzie stanowiący potencjalną szansę dla polskiej demografii i starzejącego społeczeństwa. W związku z trudnościami w oszacowaniu dokładnej ilości uchodźców oraz niepewności, jaka z nich część zostanie w Polsce po zakończeniu konfliktu, najbliższa przyszłość gospodarcza, ale również sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna do przewidzenia.

---

\* mgr Dominik Katarzyński, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska, <https://orcid.org/0000-0001-6036-4066>

<sup>1</sup> S. Sassen-Koob, *Labor Migrations and the New International Division of Labor*, SUNY series in the Anthropology of Work, 1984, s. 75.

<sup>2</sup> J. Arango, *Explaining migration: A critical view*, International Social Science Journal, Volume 52, Issue 165, 2000, s. 283-296.

<sup>3</sup> Biuro Komisarza ds. Uchodźców ONZ, <https://www.unhcr.org/pl/> (27.05.2022).

W ostatnich latach, a dokładniej 2010-2022, liczba imigrantów przybywających do Polski w poszukiwaniu lepszych warunków życia, znacząco wzrosła<sup>4</sup>, co miało wpływ na krajowy rynek pracy<sup>5</sup>. Z powodu wzrostu liczby obcokrajowców, mieszkających w Polsce, zagadnienie struktury migrantów jest niezwykle istotne z punktu widzenia rynku pracy, systemu podatkowego, czy ubezpieczeń społecznych.

Mając na uwadze znaczenie zjawiska migracji dla struktur gospodarczych, celem badań prezentowanych w niniejszej pracy uczyniono określenie sylwetki przeciętnego imigranta w Polsce i jego wpływ na gospodarkę i krajowy rynek pracy. Przeprowadzone badania oparto na danych statystycznych, zebranych przez instytucje o charakterze publicznym, mających pomóc w znalezieniu odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze:

- Jak prezentuje się sylwetka przeciętnego imigranta w Polsce w latach 2010-2022?
- Jakie województwa są najczęściej wybierane przez imigrantów jako nowe miejsca zamieszkania i podjęcia pracy?
- Jaka jest zależność pomiędzy napływem imigrantów do Polski, a wzrostem gospodarczym w latach 2010-2022?
- Jaki jest udział imigrantów w zasobach pracy w Polsce w latach 2010-2022?

## 2. Imigracja i rynek pracy

Pojęcie imigracji jest stosunkowo szeroko opisane w literaturze naukowej, jedna z definicji stanowi, że jest to przemieszczenie ludności związane ze zmianą miejsca zamieszkania (pobytu stałego lub czasowego) połączone z przekroczeniem granicy administracyjnej podstawowej jednostki terytorialnej<sup>6</sup>.

Ponadto jeżeli pod uwagę zostanie wzięty cel dla którego odbywa się imigracja osoby, można wyróżnić między innymi imigrację zarobkową<sup>7</sup>. Imigrację zarobkową definiuje się jako przemieszczenie ludzi w międzynarodowej prze-

---

<sup>4</sup> Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019, s. 8.

<sup>5</sup> D. Kaivan, *Networks in the modern economy: Mexican migrants in the U. S. Labor market*, Quarterly Journal of Economics, Volume 118, Issue 2, 2003, s. 549-599.

<sup>6</sup> Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/845,pojecie.html>, dostęp: (27.05.2022).

<sup>7</sup> A. Edo, *The impact of immigration on the labor market*, Journal of Economic Surveys, 33(3), 2019, s. 922-948.

strzeni terytorialnej w celu poszukiwania pracy bez zmiany stałego miejsca pobytu<sup>8</sup>. Z kolei inna definicja pojęcia „imigracja zarobkowa”, wiąże z nią konieczność podjęcia w miejscu docelowym imigracji, pracy zarobkowej lub wykonywaniem innych zajęć zarobkowych przez imigranta<sup>9</sup>.

Z faktu znaczenia definicji dotyczących imigracji zarobkowych, można wywnioskować, że przemieszczanie pomiędzy granicami administracyjnymi państw w celu poszukiwania pracy, czy nowych możliwości zarobkowych przez ludność, jest silnie powiązane z rynkiem pracy oraz sytuacją przybyłych cudzoziemców na tym właśnie rynku. Stąd warto przytoczyć definicje rynku pracy, który podobnie jak imigracje, także jest szeroko opisany w literaturze. Według encyklopedii PWN, rynek pracy to ogół form i procesów zatrudniania pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac; ekonomiczny, społeczny i polityczny obszar, na którym rozgrywają się wszelkie procesy z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia i bezrobocia<sup>10</sup>. Jak można wywnioskować z powyższej definicji PWN, na rynek pracy składają się obok pracowników i pracodawców, również instytucje publiczne, przepisy i normy prawne, które wzajemnie na siebie oddziałują, przez co kreują pewną rzeczywistość, w efekcie czego dochodzi do zjawisk ekonomicznych takich jak zatrudnienie, czy bezrobocie. Z kolei z innej perspektywy rynek pracy w ujęciu ekonomicznym jest wyrażany jako „wzajemne relacje między podażą pracy a popytem na pracę”<sup>11</sup>. Oznacza to, że na rynku pracy obserwuje się, jak wzajemnie dochodzi do oddziaływań jakościowych i ilościowych cech charakteryzujących wyznaczniki rynku. W efekcie wzajemnego oddziaływania, popyt i podaż spotykają się w konkretnym miejscu i czasie, najczęściej tworząc równowagę<sup>12</sup>.

Na podstawie przytoczonych definicji, można zauważyć, że pojęcia rynku pracy oraz imigracji zarobkowej są ze sobą stosunkowo zbliżone i wzajemnie na siebie oddziałują, bowiem bez sprawnie funkcjonującego i atrakcyjnego rynku

---

<sup>8</sup> D. Klimek, *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Politechnika Łódzka Monografie, Łódź 2015, s. 16.

<sup>9</sup> A. Górny, P. Kaczmarczyk, *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Instytut Studiów Społecznych, UW, 2003.

<sup>10</sup> Polskie Wydawnictwo Naukowe, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rynek-pracy;3970479.html>, dostęp: (27.05.2022).

<sup>11</sup> A. Słocińska, *Czynniki Społeczno-Cywilizacyjne Zmieniające Współczesny Rynek Pracy – Ujęcie Interpretatywne*, Politechnika Częstochowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013, s. 153-161.

<sup>12</sup> I. Lichniak, *Zmiany na rynku pracy w Polsce w okresie transformacji*. Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1995, s. 9.

pracy nie wystąpi zjawisko imigracji zarobkowej, jak i bez imigracji zarobkowej trudno mówić o atrakcyjnym rynku pracy.

Warto zauważyć, że sytuacja cudzoziemców na rynku pracy może być różnorodna, a czynniki wpływające na wynagrodzenie otrzymywane przez imigrantów za prace sprowadzają się do: wykształcenia i umiejętności, znajomości języka, znajomości lokalnej kultury i zwyczajów oraz rzetelności wykonywanej pracy<sup>13</sup>. Z tego powodu nie wszyscy migranci są równie wynagradzani za swoją pracę w stosunku do ludności lokalnej, co może budować frustrację, poczucie wykluczenia oraz nasilenie się braku asymilacji, co w dalszej perspektywie może skutkować ubóstwem<sup>14</sup>. Ubóstwo, z kolei, może doprowadzić do postaw ekstremistycznych<sup>15</sup>, w szczególności, jeżeli dotyczy potomstwa imigrantów, które musi mierzyć się z takimi samymi problemami co ich rodzice, pomimo, że kraj w którym mieszkają, jest również krajem w którym się urodzili i spędzili całe życie.

Z drugiej strony badania sugerują, że wyrównywanie płac pomiędzy imigrantami, a ludnością lokalną jest silnie skorelowane z poziomem asymilacji w związku z czym zjawisko zachodzi w czasie<sup>16</sup>. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że proces wyrównywania wynagrodzeń imigrantów i ludności lokalnej, może wynikać z dwóch czynników, z których jednym jest wcześniej wspomniana asymilacja, natomiast drugim obniżenie wynagrodzeń ludności lokalnej<sup>17</sup>.

### 3. Cel, zakres i metoda badań

Celem badania było scharakteryzowanie sylwetki imigranta na Polsce w latach 2010-2022. Analizie poddano zasoby cudzoziemców na polskim rynku pracy. Dane statystyczne wykorzystane w badaniu zostały zaczerpnięte z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, bazy danych dotyczących migracji

---

<sup>13</sup> S. Pemberton, J. Phillimore, D. Robinson, *Causes and experiences of poverty among economic migrants in the UK*, IRiS Working Paper Series No.4/2014, s. 11-12.

<sup>14</sup> Tamże, s. 12-13.

<sup>15</sup> J. Mazurczak, *Radykalizacja jako proces prowadzący do ekstremizmu i terroryzmu*, *Miscellanea Anthropologica et Sociologica* 2020, 21(2): 45-73.

<sup>16</sup> R.L. Lalonde, R.H. Topel, *Economic Impact of International Migration and the Economic Performance of Migrants*, *Handbook of Population and Family Economics*, Elsevier Science B.V., 1997, s. 828-829.

<sup>17</sup> J. A. Phillips, D. S. Douglas, *The new labor market: Immigrants and wages after IRCA*, *Demography*, volume 36, Issue 2, 1999, s. 233-246.

Urzędu do Spraw Cudzoziemców<sup>18</sup>, Banku Danych Makroekonomicznych Głównego Urzędu Statystycznego, Banku Danych Statystycznych ZUS oraz Banku Danych Statystycznych ONZ.

Badanie zakładało analizę danych empirycznych pozyskanych z wcześniej wymienionych instytucji publicznych ze szczególnym naciskiem na niżej wskazane wskaźniki i mierniki:

- liczba wydanych aktualnych pozwoleń przez uprawnione organy, na wszystkie rodzaje pobytów w tym z wyszczególnieniem obywatelstwa, wieku, płci i województwa wydania pozwolenia;
- liczba osób zatrudnionych w gospodarce narodowej ogółem;
- liczba osób o obywatelstwie innym niż polskie pracujących i odprowadzających składki ZUS;
- wielkość PKB w PLN w cenach stałych względem roku 2015.

Analizy statystycznej dokonano za pośrednictwem podstawowych narzędzi, do których należą:

- analiza wzrostu procentowego okres do okresu oraz średnioroczne tempo wzrostu na przestrzeni badanego przedziału czasowego dla danych dotyczących liczby cudzoziemców;
- analiza struktury w badanym okresie dla:
  - wybranych narodowości wśród liczby imigrantów ogółem;
  - legalnie pracujących cudzoziemców w stosunku do wszystkich pracujących ogółem;
  - cudzoziemców w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu imigrantów;
  - kobiet i mężczyzn w stosunku do ogółu populacji imigrantów;
- analiza korelacji Pearsona dla przyrostu PKB oraz przyrostu ilości cudzoziemców w Polsce.

#### 4. Wyniki badań

Lata 2010-2022, to czas charakteryzujący się okresem stabilnego wzrostu gospodarczego, z wyjątkiem roku 2020, w którym wprowadzono covidowe lockdowny.

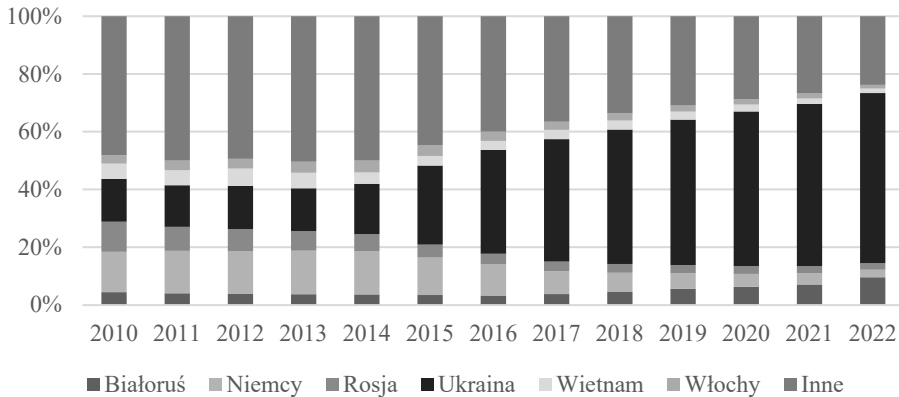
W dużym stopniu stabilny rozwój przyczynił się do umocnienia pozycji gospodarczej Polski na arenie międzynarodowej. Rozwijająca się gospodarka potrzebowała zasobów pracy, aby w dalszym ciągu potrzytać tendencje rozwojową<sup>19</sup>, w efekcie w trakcie 12 lat, polski rynek pracy zaczął odczuwać niedobory siły roboczej. Wzrost wynagrodzeń wynikający z zapotrzebowania na zasoby

---

<sup>18</sup> Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>, dostęp: (27.05.2022).

<sup>19</sup> A. Alesina, D. Rodrik, *Distributive politics and economic growth*, Quarterly Journal of Economics, 1994, Volume 109, Issue 2, s. 465-490.

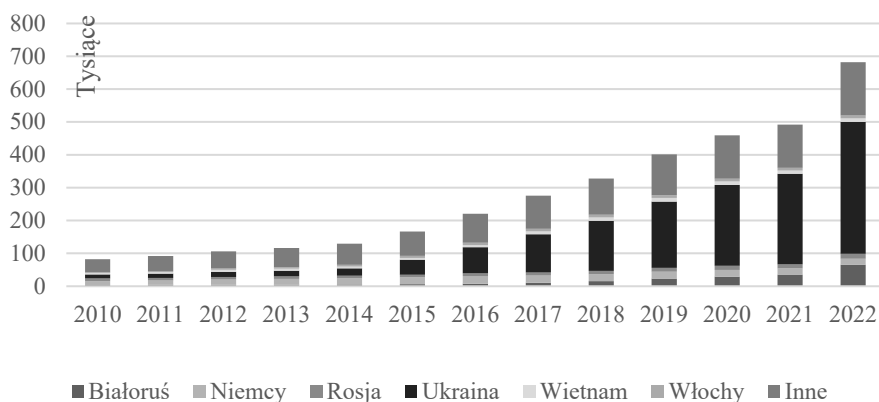
ludzkie, spowodował, że krajowy rynek pracy stał się atrakcyjny dla imigrantów. W związku z czym w latach 2010-2022, odnotowano silny przyrost liczby cudzoziemców w Polsce.



**Rys. 1.** Udziały wybranych narodowości wśród liczby ważnych pozwoleń na pobyt cudzoziemców ogółem 2010-2022 wg Urzędu do Spraw Cudzoziemców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

Rysunek 1, prezentuje udziały najbardziej licznych narodowości wśród liczby cudzoziemców ogółem w latach 2010-2022. Do najliczniejszych narodowości wśród cudzoziemców w Polsce należą Ukraińcy, Białorusini, Niemcy, Rosjanie, Wietnamczycy i Włosi. Można zauważyć, że praktycznie w każdym badanym roku, największy udział stanowili Ukraińcy, będący najliczniejszą grupą cudzoziemców w Polsce, natomiast drugie miejsce przez większość badanego okresu (2010-2018), zajmowali Niemcy, a od 2019 roku Białorusini. Ponadto najbardziej widoczny wzrost odnotowano w przypadku cudzoziemców z Ukrainy, których udział na przestrzeni badanego okresu zwiększył się niemal czterokrotnie. Intensywny wzrost, na przestrzeni analizowanego okresu, obywateli Ukrainy wśród liczby imigrantów w Polsce, może być spowodowany bliskością geograficzną i kulturą Polski i Ukrainy oraz w szczególności sytuacje kryzysowe występujące w Ukrainie w ostatnim piętnastolecu.

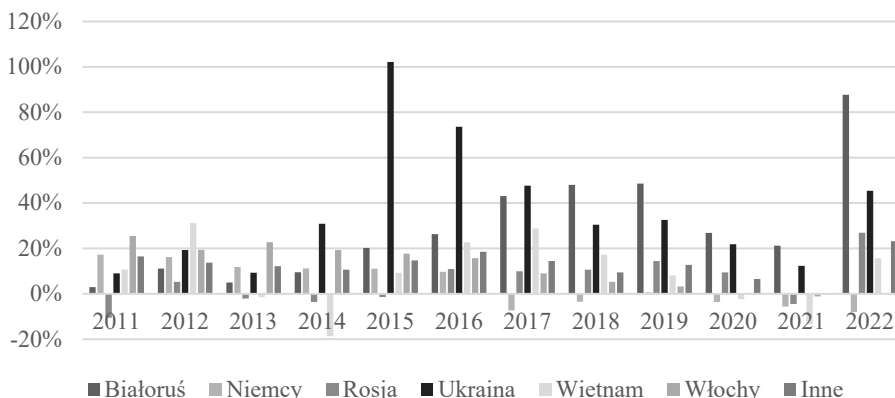


**Rys. 2.** Nominalna liczba ważnych pozwoleń na pobyt w Polsce wg narodowości w latach 2010-2022 wg Urzędu do Spraw Cudzoziemców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

Rysunek 2, przedstawia nominalną liczbę cudzoziemców w Polsce z podziałem na narodowości. Jak można zauważyć, Ukraińcy stanowią największą grupę imigrantów, zwiększając swoją liczebność prawie dziesięciokrotnie od roku 2015, tj. roku po pierwszym kryzysie ukraińskim, do roku 2022. Natomiast w związku z pełnoskalową inwazją Rosji na Ukrainę, liczba obywateli tego państwa w Polsce, którzy otrzymali pozwolenie na pobyt, wzrosła o około 1,5 krotnie. Warto również odnotować, że w związku z niestabilną sytuacją polityczną na wschodzie Europy, do Polski napłynęło również stosunkowo dużo osób z Białorusi, w latach 2021-2022 ich liczba zwiększyła się niemal dwukrotnie z około 35 tys. osób w 2021, do 65 tys. w 2022 r. Liczba imigrantów pozostałych narodowości jest w zasadzie marginalna w porównaniu do łącznej liczby Białorusinów i Ukraińców w Polsce. Na podstawie wykresu można również wywnioskować tendencję wzrostową, co może sugerować, że w kolejnych latach liczba imigrantów w Polsce będzie się dalej dynamicznie zwiększać, w szczególności uwzględniając fakt, że łączna liczba cudzoziemców w Polsce w 2010 roku wynosiła niecałe 100 tys. osób, natomiast w 2022 r. było to już około 700 tys., tj. siedmiokrotny wzrost w przypadku osób, które otrzymały prawo pobytu. Również w tym samym okresie średnioroczne tempo wzrostu kształtowało się na poziomie 19,31%, co wskazuje na bardzo dynamiczny przyrost ilości imigrantów w Polsce.

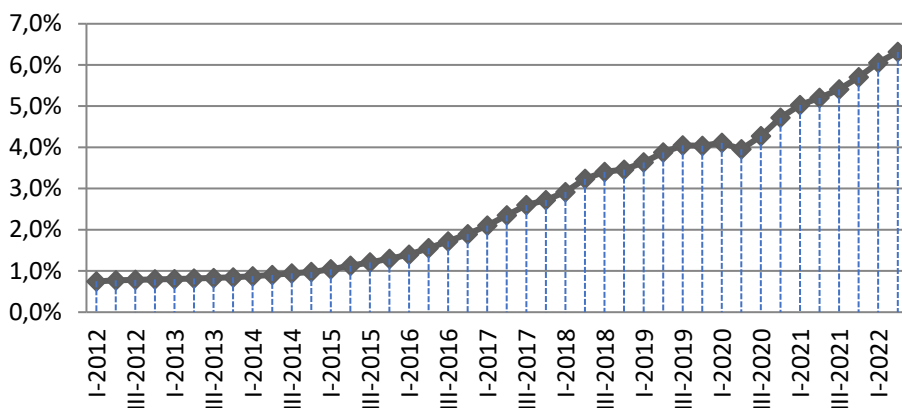




**Rys. 3.** Przyrost procentowy rok do roku wybranych grup cudzoziemców 2011-2022 wg Urzędu do Spraw Cudzoziemców

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

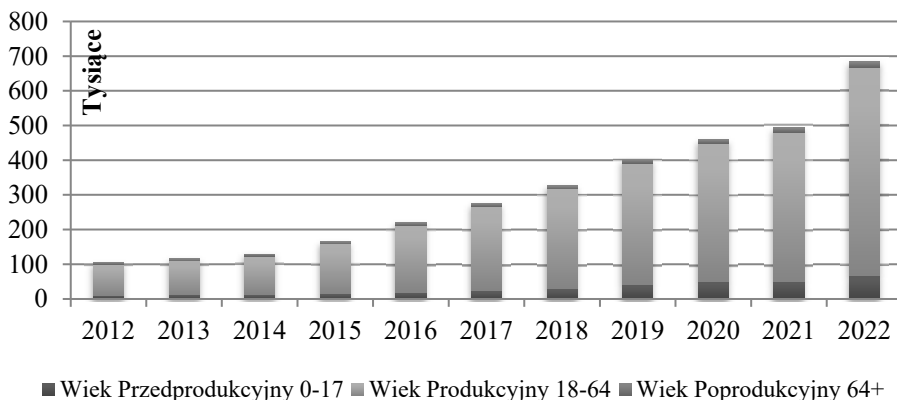
Rysunek 3, przedstawia procentowe przyrosty rok do roku grup narodowościowych w Polsce w latach 2011-2022. Na podstawie analizy wykresu można zauważyć, że do największego wzrostu cudzoziemców doszło w roku 2015 i 2022, gdzie liczba cudzoziemców z Ukrainy (2015) praktycznie się podwoiła, natomiast w 2022 wzrosła o niemal 50%. Z drugiej strony w 2022 r. liczba cudzoziemców z Białorusi powiększyła się o niemal 90%. Pozostałe lata również charakteryzują się stosunkowo silnymi przyrostami liczby cudzoziemców z wschodniej granicy. Warto zwrócić uwagę, że jedyna znacząca grupa narodowościowa odnotowująca ujemne przyrosty po 2015 r. to Niemcy, których liczba maleje w przedziale od 0 do -5% rocznie. Wartość przyrostu imigrantów ogółem, w ciągu 11 lat, waha się w przedziale od 10 do 30% rocznie, co wskazuje na bardzo silny przyrost nominalnej liczby imigrantów w Polsce. Z danych przedstawionych na wykresie można również zauważyć, że najszybciej powiększającą się grupą cudzoziemców w latach 2011-2022 byli Ukraińcy, Białorusini oraz Rosjanie, tj. grupy ludności słowiańskiej stosunkowo bliskie Polsce kulturowo oraz lingwistycznie. Silne przyrosty imigrantów z tych państw najprawdopodobniej spowodowane są częściowo ze sobą powiązаныmi wydarzeniami, jak w przypadku: Ukrainy, wojny (Donbas, aneksja Krymu i pełnoskalowa agresja Rosji); Białorusi, obowiązujący reżim polityczny; Rosji, ucieczka przed przymusową służbą wojskową „mobilizacją”.



**Rys. 4.** Procentowy udział obcokrajowców wśród wszystkich pracujących kwartalnie (2012-2022)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych statystycznych ZUS i Banku Danych Makroekonomicznych (dostęp: 24.02.2023)

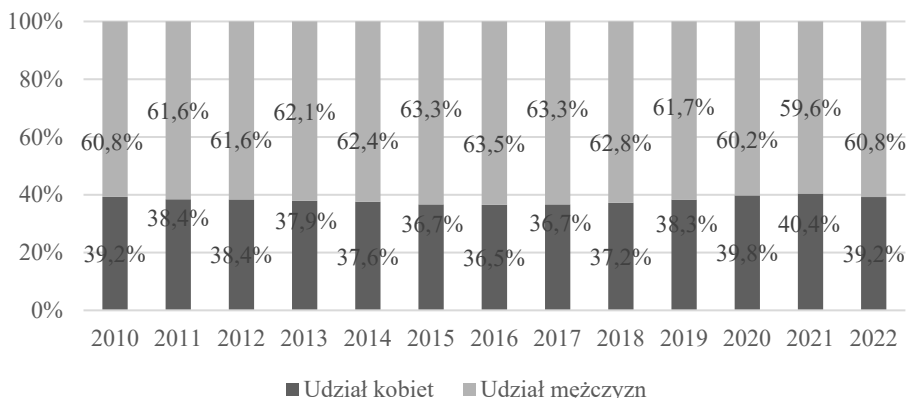
Rysunek 4, ilustruje udziały pracujących cudzoziemców, w stosunku do ogólnej liczby pracujących na polskim rynku pracy w latach 2012-2022. Jak można zauważyć na wykresie udziały cudzoziemców do III kwartału 2015 rosły stosunkowo powoli, oscylując w granicach 1%. Następnie widoczny jest dosyć silny wzrost od początku 2016 roku aż do II kwartału 2020 roku, gdzie udziały wynosiły 4%, co oznacza czterokrotny wzrost w przeciągu 4 lat. Warto zauważyć, że w okresie wprowadzenia obostrzeń gospodarczych związanych z pandemią koronawirusa w II kwartale 2020 r., udział cudzoziemców wśród ogólnej liczby pracujących w Polsce chwilowo nieznacznie zmalał z poziomu 4,11% (poprzedni kwartał) do 3,95%, aby wrócić do poziomu 4,27% w kwartale III 2020 roku. Po zakończeniu „twardych lockdownów” roku 2020, tendencja wzrostowa udziału pracujących cudzoziemców wśród wszystkich pracujących w gospodarce narodowej powróciła na ścieżkę wzrostu sprzed pandemii, osiągając niemal 6,5% w II kwartale 2022 r. W tym samym okresie średnioroczne tempo wzrostu udziału cudzoziemców wśród wszystkich pracujących w Polsce wynosiło 5,34%, co również sugeruje dynamiczny wzrost znaczenia imigrantów na rynku pracy. Silne wzrosty liczebności imigrantów w Polsce, nie są najprawdopodobniej wyłącznie efektem niestabilności politycznej za wschodnią granicą, ale również prawie nieprzerwanego rozwoju gospodarczego, który sprawia, że kraj staje się coraz bardziej atrakcyjnym miejscem do osiedlania się i podejmowania pracy.



**Rys. 5.** Grupy wiekowe w populacji cudzoziemców ogółem

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

Na rysunku 5, przedstawione są udziały grup cudzoziemców w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat), wieku produkcyjnym (18-64 lat) oraz w wieku poprodukcyjnym (+64 lat). Największy udział wśród ogólnej liczby cudzoziemców stanowią osoby w wieku produkcyjnym, dotyczy to wszystkich lat w badanym okresie pomiędzy 2010-2022. Ponadto liczba osób w wieku produkcyjnym zwiększyła się z 68 tys. w roku 2010, do 600 tys. w roku 2022, co oznacza niemal 10-krotny wzrost tej grupy wiekowej na przestrzeni badanego okresu. Na wykresie również występuje widoczny wzrost liczby osób w wieku przedprodukcyjnym, których populacja w roku 2010 wynosiła ponad 9 tys. osób, natomiast w roku 2022 stanowiła już ponad 67 tys. osób, co przekłada się w przybliżeniu na 7,5-krotny wzrost na przestrzeni 12 badanych lat. Dla danych przedstawionych na wykresie również obliczono średnioroczne tempo wzrostu względem osób w wieku przedprodukcyjnym (18,08%), produkcyjnym (19,84%) oraz wieku poprodukcyjnym (11,07%). Jak można zauważyć, we wszystkich badanych przedziałach wiekowych występuje stosunkowo silny średni przyrost, jednakże najszybciej zwiększa się liczba osób w wieku produkcyjnym, czyli potencjalnej siły roboczej. Warto również zwrócić uwagę, że średni przyrost osób w wieku przedprodukcyjnym i osób w wieku produkcyjnym, jest zdecydowanie silniejszy niż w przypadku osób w wieku poprodukcyjnym. Co w ostatecznym rachunku, może między innymi pozytywnie wpłynąć na system ubezpieczeń społecznych. Dane przedstawione na rysunku 5, mogą sugerować, że imigranci w wieku produkcyjnym najprawdopodobniej sprowadzają do Polski swoje rodziny lub decydują się na potomstwo, co może tłumaczyć szybszy przyrost osób w wieku przedprodukcyjnym, niż poprodukcyjnym.



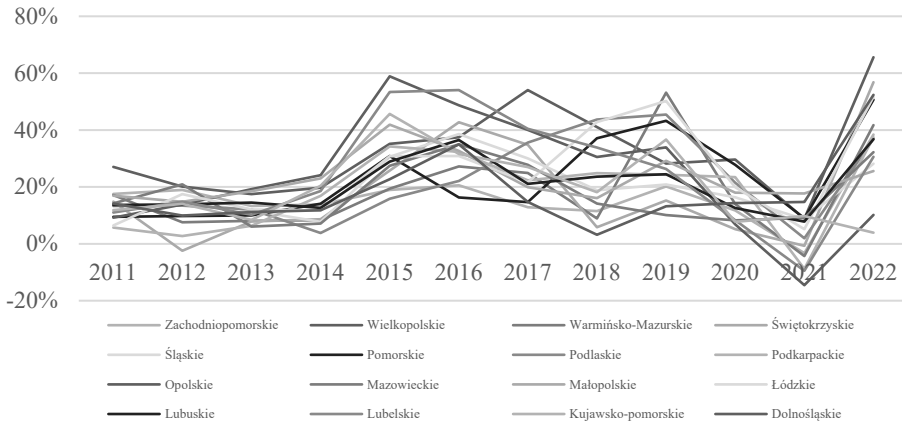
**Rys. 6.** Udziały kobiet i mężczyzn wśród populacji cudzoziemców ogółem

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

Rysunek 6, jest zilustrowaniem udziałów kobiet i mężczyzn wśród populacji cudzoziemców na przestrzeni lat 2010-2022. Można zauważyć, że pomiędzy rokiem 2010, a 2022 liczba mężczyzn zawsze przewyższała liczbę kobiet w stosunkowo podobnych proporcjach 3:2, co oznacza, że na przestrzeni badanych lat, w ogólnej populacji cudzoziemców na 3 mężczyzn przypadało zawsze około 2 kobiety. Co stanowi o tym, że częściej mężczyźni zmieniają kraj zamieszkania niż kobiety, najprawdopodobniej w poszukiwaniu lepszego życia, aby w następnej kolejności sprowadzić swoje rodziny. Przewaga mężczyzn nad kobietami, może również wynikać z chęci uniknięcia przymusowego powołania do służby wojskowej, w szczególności w okresach niestabilności i wojny.

Rysunek 7, prezentuje dynamikę wzrostu rok do roku liczby cudzoziemców w 16 województwach w latach 2011-2022. Jak można odczytać z wykresu, silne wahania w województwach występują praktycznie symultanicznie. Natomiast wartości przyrostów kształtują się pomiędzy 10, a 60% rocznie, z wyjątkiem roku 2021, gdzie najprawdopodobniej w związku z pandemią, w województwach opolskim, podkarpackim, lubelskim oraz lubuskim odnotowano ujemne przyrosty, osiągające maksimum -15% w województwie opolskim. Z kolei rok później w 2022, wystąpił dynamiczny przyrost we wszystkich województwach, a w szczególności w woj. wielkopolskim +65%, woj. świętokrzyskim +55% i woj. dolnośląskim +52% rok do roku, na co w pewności miał wpływ konflikt w Ukrainie. Silne spadki w woj. opolskim, podkarpackim, lubelskim oraz lubu-

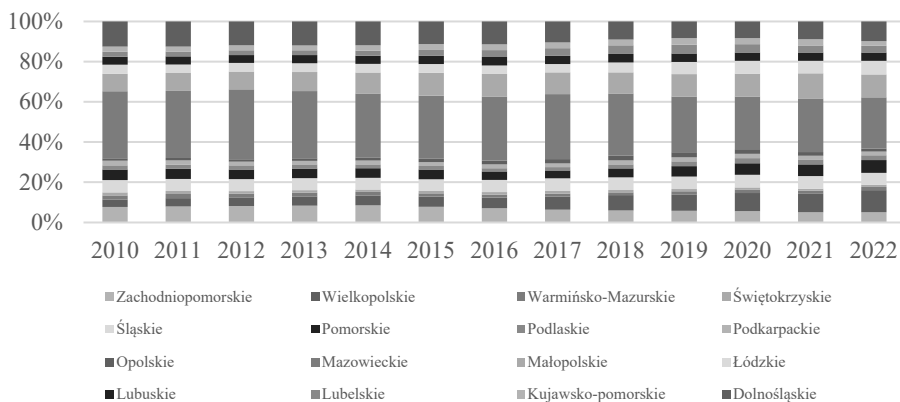
skim mogą być spowodowane mniejszym potencjałem gospodarczym tych obszarów, przez co w okresie pandemii COVID-19, imigrantom trudniej było znaleźć lub utrzymać pracę, przez co byli zmuszeni do przeprowadzki.



**Rys. 7.** Przyrosty procentowe ważnych pozwoleń na pobyt dla cudzoziemca wg miejsca wydania w latach 2011-2022 wg Urzędu do Spraw Cudzoziemców

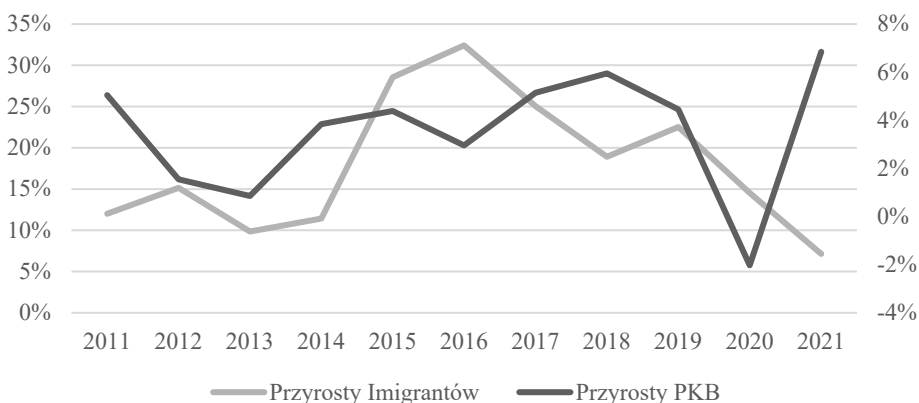
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)

Rysunek 8, ilustruje strukturę ważnych pozwoleń na pobyt cudzoziemca względem 16 województw w stosunku do ogółu w latach 2010-2022. Jak można odczytać z wykresu, największa część imigrantów zamieszkuje województwo mazowieckie, najprawdopodobniej Warszawę, jest to około ¼ wszystkich cudzoziemców w Polsce. Z kolei na drugim miejscu z udziałem do 11,4% w 2022 roku znajduje się woj. małopolskie, a na trzecim woj. wielkopolskie z udziałem 11%. Warto zauważyć, że migranci najczęściej wybierają na miejsca swojego pobytu województwa w których znajdują się większe aglomeracje miejskie jak Warszawa, Kraków czy Poznań, co stwarza lepsze możliwości podjęcia pracy, edukacji, czy też rozwoju osobistego. Tendencja migracji do województw z dużymi ośrodkami miejskimi, jest widoczna nie tylko w 2022 r., ale praktycznie w całym badanym okresie.



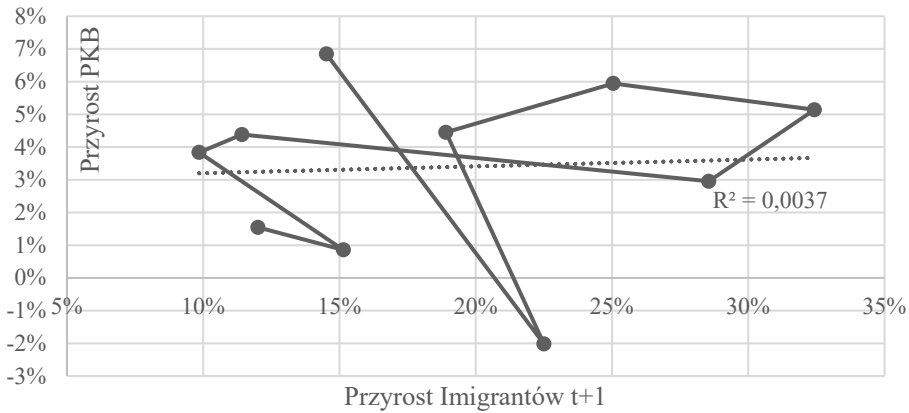
**Rys. 8.** Struktura ważnych pozwoleń na pobyt dla cudzoziemców wg miejsca wydania w latach 2010-2022 względem ogółu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, (dostęp: 24.02.2023)



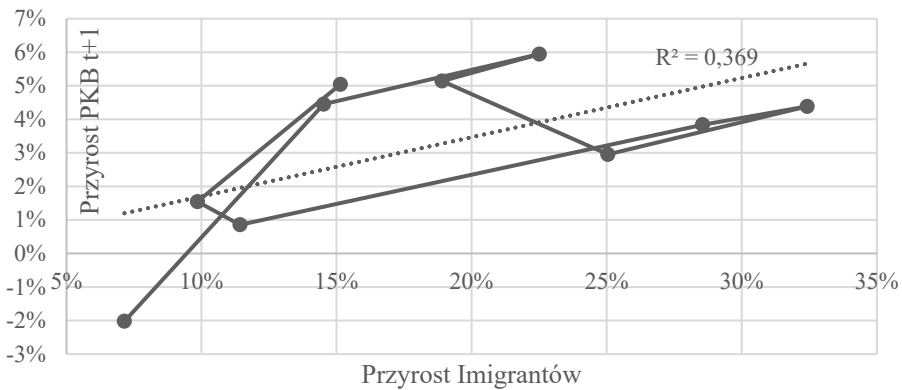
**Rys. 9.** Przyrost rok do roku ilości imigrantów i PKB w walucie krajowej w cenach stałych (2015) w latach 2011-2021

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, i bazy danych statystycznych ONZ <https://unstats.un.org/unsd/snaama/Index> (dostęp: 24.02.2023)



**Rys. 1.** Przyrost rok do roku liczby imigrantów t+1 i PKB w walucie krajowej w cenach stałych (2015) w latach 2011-2021

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, i bazy danych statystycznych ONZ <https://unstats.un.org/unsd/snaama/Index> (dostęp: 24.02.2023)



**Rys. 2.** Przyrost rok do roku ilości imigrantów i PKB w walucie krajowej w cenach stałych (2015) t+1, w latach 2011-2021

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Bazy danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/statystyki>, i bazy danych statystycznych ONZ <https://unstats.un.org/unsd/snaama/Index> (dostęp: 24.02.2023)

Sytuacja przedstawiona na wykresach (rys. 9, 10 i 11), ilustruje konfigurację zależności procentowego przyrostu rok do roku liczby imigrantów w Polsce oraz wielkości PKB w PLN w cenach stałych względem roku 2015. Rysunek 9, zestawia ze sobą przyrosty imigrantów i PKB w tych samych latach. Jak można wnioskować, zależność na wykresie praktycznie nie jest widoczna, co potwierdza wskaźnik korelacji Pearsona, wynoszący 0,09 dla tego zbioru danych. Oznacza to, że wzrost liczby imigrantów w danym roku bardzo słabo wpływa na przyrost PKB w tym samym roku. Sytuacja wygląda stosunkowo podobnie (rys. 10) w przypadku uwzględnienia, opóźnionego o jeden rok, wpływu przyrostu migrantów na przyrost PKB w cenach stałych, gdzie współczynnik korelacji Pearsona wynosi 0,06. Otrzymany wynik wsp. korelacji Pearsona w stosunku do danych zaprezentowanych na rysunku 10, można interpretować, jako że napływ imigrantów w roku poprzednim, w nikłym stopniu wpływa na wzrost PKB w roku następującym. Z drugiej strony (rys. 11), przedstawia sytuację odwrotną do (rys. 10), obrazując przyrost liczby imigrantów oraz opóźniony przyrost PKB o jeden rok. W odróżnieniu od (rys. 9 i 10), na (rys. 11), jest widoczna zależność analizowanych danych, co potwierdza wartość wsp. korelacji Pearsona dla tego zbioru, wynoszący 0,61, co można interpretować jako stosunkowo silną zależność. Sugerującą, że wraz ze wzrostem PKB w roku poprzednim, występuje wzrost liczby imigrantów w roku następującym. Analiza danych przedstawionych na wykresach (rys. 9, 10 i 11), sugeruje, że wielkość imigracji do Polski jest uzależniona od wielkości przyrostu PKB w roku poprzednim oraz to, że liczba imigrantów w Polsce bardzo słabo wpływa na przyrost polskiego PKB.

## 5. Wnioski i podsumowanie

Analizując dane statystyczne można zauważyć, że sytuacja cudzoziemców w Polsce jest dynamiczna. Przeprowadzone badania pokazują, że gospodarka, jak i rynek pracy, stoją przed wielką szansą zdynamizowanego rozwoju związanego z napływem nowej siły roboczej. Napływ cudzoziemców do Polski jest znaczącą szansą na rozwiązanie problemów demograficznych kraju, w tym: zastępowalności pokoleń, systemu ubezpieczeń emerytalnych oraz kadrowych, np. w branżach specjalistycznych jak ochrona zdrowia. Aby wykorzystać szanse związane z napływem cudzoziemców, Polskie władze powinny robić wszystko co możliwe, w celu zapewnienia jak najlepszych warunków przybyłym cudzoziemcom, tak aby zachęcić ich do pozostania w kraju.



Przeprowadzone badania i własne obserwacje dotyczące analizowanego zagadnienia, pozwoliły na określenie następujących wniosków:

- liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy znacząco wzrosła, w szczególności osób z obywatelstwem ukraińskim, których liczba się zwiększyła w badanym okresie ponad 20-krotnie. Na takie zjawisko z pewnością składa się kilka czynników, a do podstawowych należą: wzrost atrakcyjności polskiego rynku pracy i polskiej gospodarki w oczach cudzoziemców, pochodzących głównie ze wschodu oraz schronienie przed niebezpieczeństwem dla życia i zdrowia związanym z działaniami wojennymi w Ukrainie;
- udziały pracujących cudzoziemców w stosunku do wszystkich pracujących stopniowo się zwiększały, co świadczy o zachodzeniu powolnego procesu zmian w zasobach siły roboczej w polskiej gospodarce;
- w związku z napływem cudzoziemców, niwelowany jest problem ujemnego przyrostu naturalnego w Polsce, w szczególności w kontekście migracji, po agresji Rosji na Ukrainę w 2022 r.;
- głównymi ośrodkami napływu cudzoziemców do Polski, są państwa za wschodniej granicy, w tym Ukraina, Białoruś i Rosja, łącznie odpowiadające za 61% populacji cudzoziemców w Polsce. Takie zjawisko może być uznane za korzystne w związku z małymi różnicami kulturowymi w stosunku do Polski. Co za tym idzie, możliwa jest łatwiejsza asymilacja wyżej wymienionych grup cudzoziemców w polskim społeczeństwie;
- cudzoziemcy napływający do Polski to głównie osoby w wieku produkcyjnym 87% (2022), co korzystnie wpływa na rozwój gospodarki kraju, która jeszcze kilka lat wcześniej odnotowała duży odpływ siły roboczej do państw Europy Zachodniej. Migranci w wieku produkcyjnym również przynoszą korzyści dla system emerytalnego z powodu ilości nowych składek wpłacanych na jego poczet;
- w populacji cudzoziemców na 3 mężczyzn przypadają jedynie 2 kobiety, co świadczy o fakcie, że do kraju przybywali w przewadze mężczyźni poszukujący pracy. Pozytywnym aspektem może być fakt, że przewaga mężczyzn prawdopodobnie świadczy o tym, że w najbliższej perspektywie, będą oni skłonni sprowadzić do Polski swoje rodziny, co może przełożyć się w dalszej kolejności na wzmożony napływ nowych osób;
- wzrost gospodarczy, zachęca imigrantów do podejmowania pracy w Polsce, natomiast zwiększająca się liczba cudzoziemców w kraju nie koniecznie silnie wpływa na dynamikę PKB.

Podsumowując, w wyniku przeprowadzonych badań udało się przedstawić sylwetkę typowego imigranta w Polsce i jego potencjalny wpływ na gospodarkę i rynek pracy. Imigranci w Polsce to najczęściej mężczyźni w wieku produkcyjnym pochodzenia słowiańskiego, w większości Ukraińskiego, wybierający jako miejsce do życia i pracy województwa o wysokim potencjale ekonomicznym, jak woj. mazowieckie, małopolskie, wielkopolskie, czy dolnośląskie. Najczęściej powodem przybycia do Polski, była chęć podjęcia pracy (przed wydarzeniami z lutego 2022 r.), natomiast od 2022 r. imigrację do Polski skumulowała chęć zapewnienia bezpieczeństwa sobie i rodzinie.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

Alesina A., Rodrik D., *Distributive politics and economic growth*, Quarterly Journal of Economics, 1994, Volume 109, Issue 2, s. 465-490.

Arango J., *Explaining migration: A critical view*, International Social Science Journal, Volume 52, Issue 165, 2000, s. 283-296.

Edo A., *The impact of immigration on the labor market*, Journal of Economic Surveys, 33(3), 2019, s. 922-948.

Górny A., Kaczmarczyk P., *Uwarunkowania i mechanizmy migracji zarobkowych w świetle wybranych koncepcji teoretycznych*, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2003.

Kaivan D., *Networks in the modern economy: Mexican migrants in the U.S. Labor market*, Quarterly Journal of Economics, Volume 118, Issue 2, 2003, s. 549-599.

Klimek D., *Funkcja ekonomiczna migracji zarobkowej z Ukrainy do Polski*, Politechnika Łódzka, Łódź 2015.

Lalonde R.L., Topel R.H., *Economic Impact of International Migration and the Economic Performance of Migrants*, Handbook of Population and Family Economics, Elsevier Science B.V., 1997.

Lichniak I., *Zmiany na rynku pracy w Polsce w okresie transformacji*, Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1995.

Mazurczak J., *Radykalizacja jako proces prowadzący do ekstremizmu i terroryzmu*, Miscellanea Anthropologica et Sociologica 2020, 21(2), Gdańsk 2020.

Pemberton S., Phillimore J., Robinson D., *Causes and experiences of poverty among economic migrants in the UK*, IRiS Working Paper Series No.4/2014, Birmingham 2014.

Phillips J. A., Douglas D. S., *The new labor market: Immigrants and wages after IRCA*, *Demography*, volume 36, Issue 2, 1999, s. 233-246.

Sassen-Koob S., *Labor Migrations and the New International Division of Labor*, SUNY series in the Anthropology of Work, 1984.

Słocińska A., *Czynniki społeczno-cywilizacyjne zmieniające współczesny rynek pracy – ujęcie interpretatywne*, Politechnika Częstochowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2013.

### **Inne**

Bank Danych Lokalnych GUS, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/845,pojecie.html>, dostęp: (01.10.2021).

Biuro Komisarza ds. Uchodźców ONZ, <https://www.unhcr.org/pl/>, dostęp: (27.05.2022).

Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych. ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2019.

Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rynek-pracy;3970479.html>, dostęp: (10.01.2021).

Urząd do Spraw Cudzoziemców, <https://migracje.gov.pl/>, dostęp: (27.05.2022).

## **CZĘŚĆ II.**

### **WYBRANE ASPEKTY EKONOMIKI PRZEDSIĘBIORSTW**



Joanna Dyczkowska\*  
Weronika Zimny\*\*

# LOGISTYKA DYSTRYBUCJI PRZEDSIĘBIORSTW SEKTORA MSP W POWIECIE KOSZALIŃSKIM

## 1. Wprowadzenie

Przedsiębiorstwa sektora MSP odgrywają w gospodarce istotną rolę, potwierdzają to dane statystyczne, wskazujące, że stanowią one przeszło 99,8% wszystkich podmiotów gospodarczych w Polsce. Determinują nie tylko wzrost gospodarczy, ale zapewniają także nowe miejsca pracy, zmniejszając tym samym poziom bezrobocia i zwiększając wartość PKB.

Liczba przedsiębiorstw MSP stale wzrasta – w 2019 roku ich liczba wynosiła 2,2 mln, w 2022 roku natomiast wartość ta wzrosła do 2,25 mln. Zgodnie z danymi rejestru REGON, w 2021 roku w sektorze MSP powstało 368 tys. nowych przedsiębiorstw. Odnotowano także, że 87,2% to osoby fizyczne, natomiast 12,8% stanowią osoby prawne i jednostki organizacyjne, które nie posiadają osobowości prawnej. Najwięcej firm z sektora MSP stanowiły podmioty prowadzące działalność usługową – 53%, handlową – 21,6% oraz budowlaną – 15,5%<sup>1</sup>.

Za cel opracowania przyjęto analizę i ocenę logistyki dystrybucji oraz rozwoju e-commerce przedsiębiorstw sektora MSP. Hipoteza główna brzmi: Przyпуска się że pandemia COVID-19 przyczyniła się do wzrostu kanału bezpośredniego na rynku e-commerce przedsiębiorstw MSP. Do weryfikacji hipotezy wykorzystano analizę źródeł książkowych oraz internetowych oraz sondażu diagnostycznego.

---

\* dr Joanna Dyczkowska, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska, <https://orcid.org/0000-0001-9866-3897>

\*\* mgr Weronika Zimny, Politechnika Koszalińska.

<sup>1</sup> [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-o-stanie-sektora-maych-i-rednich-przedsiębiorstw\\_13\\_10\\_2022.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport-o-stanie-sektora-maych-i-rednich-przedsiębiorstw_13_10_2022.pdf), dostęp: 23.01.2023.

## 2. Przegląd literatury

Logistyka jest dziedziną, która w każdym przedsiębiorstwie, bez względu na profil jego działania, odgrywa istotną rolę. Każda z firm koncentruje się na organizacji działań tak, aby w konsekwencji spełniły one oczekiwania i potrzeby klientów, przy jednoczesnym osiągnięciu zysku<sup>2</sup>. Logistykę można więc rozpatrywać w ujęciu procesowym oraz systemowym – proces jest tutaj utożsamiany ze zbiorem czynników, które umożliwiają przejście ze stanu wejściowego w wyjściowy. W praktyce oznacza to więc, że logistyka skupia swoje działania na przebiegu określonego zdarzenia a nie na stanowisku pracy, funkcji czy komórce<sup>3</sup>. Przyjęcie takiego sposobu działania daje możliwość traktowania przedsiębiorstwa jako całości, którego działania muszą być ze sobą skoordynowane, aby doprowadzić do osiągnięcia założonych celów.

Traktowanie logistyki jako systemu umożliwia znalezienie rozwiązań między podsystemami logistycznymi, które na pierwszy rzut oka są od siebie niezależne, w rzeczywistości jednak działanie ich musi być zintegrowane. W aspekcie zarządzania łańcuchem dostaw dystrybucja jest ogniwem pośrednim między produkcją a klientem<sup>4</sup>. System logistyczny oznacza celowo zorganizowany i zintegrowany (w obrębie danych układów gospodarczych: organizacja, państwo, branża) przepływ materiałów i produktów. Jest to system otwarty, ponieważ logistyka, bez względu na ujęcie, związana jest z rynkiem (obsługą klienta). Obsługa ta polega na wykonywaniu logistycznych czynności z produktem, które przynoszą klientom użyteczność miejsca, czasu i formy, gwarantując przy tym, że nieuszkodzone produkty trafią we właściwe miejsce i o określonym czasie<sup>5</sup>. Jest warunkiem zadowolenia klienta, a w konsekwencji pozyskania lub jego utrzymania<sup>6</sup>.

W aspekcie czynnościowym dystrybucja obejmuje wszelkie decyzje i czynności związane z dostarczaniem wytworzonych produktów finalnemu odbiorcy<sup>7</sup>. Jednym z podsystemów logistyki jest dystrybucja, definiowana jako przepływ

---

<sup>2</sup> M. Chaberek, C. Mańkowski, "Research Journal of the University of Gdańsk Transport Economics and Logistics", Vol. 71, *Modeling of Logistics Processes and Systems*, part XIX, Gdańsk 2017, s. 7-10.

<sup>3</sup> P. Bełch, *Logistyka i zarządzanie. Wybrane zagadnienia w świetle badań naukowych i praktyki gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2021, s. 6.

<sup>4</sup> A. Łapko, N. Wagner, *Logistyka dystrybucji. Trendy-wyzwania-przykłady*, Wyd. Ce-DeWu, Warszawa 2019, s. 12.

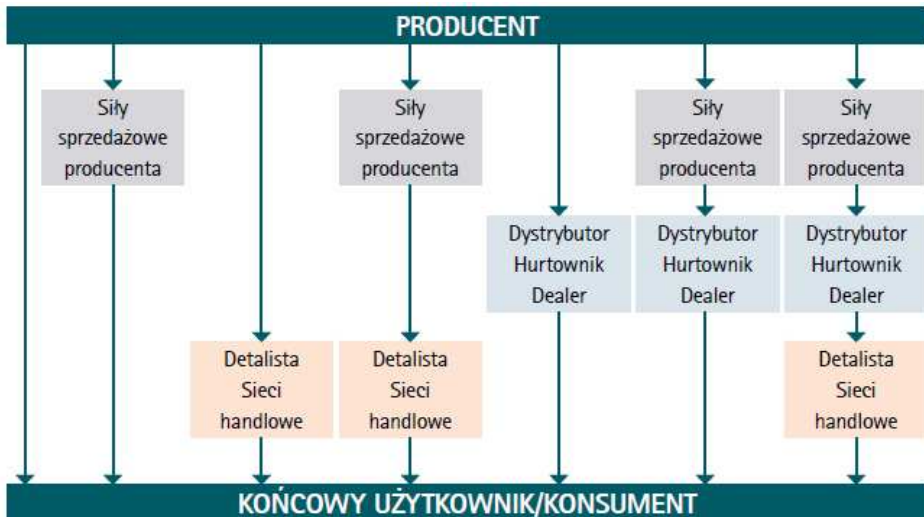
<sup>5</sup> P. Blaik, *Logistyka, Koncepcja zintegrowanego zarządzania* (wyd. IV zm.), wyd. PWE Warszawa 2017, s. 101.

<sup>6</sup> K. Rutkowski, *Logistyka dystrybucji*, wyd. Difin, Warszawa 2001, s. 15.

<sup>7</sup> U. Clausen, M. Hompel, M. Klumpp, *Efficiency and Logistics*, Springer, Berlin 2013, s. 3.

produktów i informacji, umożliwiającą dostarczenie zamówienia do klienta końcowego<sup>8</sup>. Przepływ produktów dotyczy gotowych towarów, surowców a także czynności związanych ze składowaniem, transportem, pakowaniem oraz obsługą zamówień, informacji o stanie przygotowywania zamówień czy uruchomieniu przepływu towarów. Opisanie składowe tworzą tzw. sieć dystrybucji, która cechuje się przestrzennością oraz uporządkowaniem w kwestii rozmieszczenia obiektów logistycznych takich jak magazyny, centra logistyczne itp.<sup>9</sup>.

Ważne w kontekście funkcjonowania logistyki dystrybucji są kanały, poprzez które towar transportowany jest od producenta do konsumenta. Kanały dystrybucji tworzą jedną lub więcej firm oraz organizacje o różnym profilu działania, ich liczba zależy od segmentu rynku. Kanały mogą być postrzegane jako zbiory wzajemnie od siebie zależnych organizacji uczestniczących w procesie dostarczania produktu lub usługi do konsumpcji lub użytkowania<sup>10</sup>. Przykłady kanałów dystrybucji obrazuje rysunek 1.



Rys. 1. Przykładowe kanały dystrybucji

Źródło: Coyle J.J., Bardi E.J., Langley C.J. Jr., Zarządzanie logistyczne, PWE, Warszawa 2010, s. 189.

<sup>8</sup> R. Kozłowski, A. Sikorski, *Podstawowe zagadnienia współczesnej logistyki*, Wydawnictwo Oficyna, Kraków 2009, s. 108.

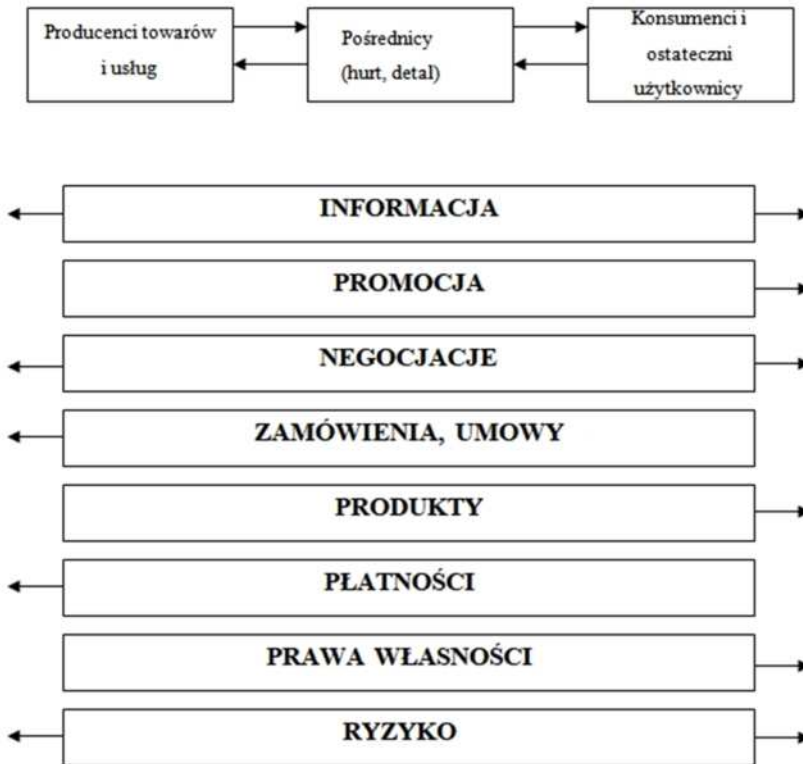
<sup>9</sup> Tamże, s. 113.

<sup>10</sup> L.W. Stern, A.I. El-Ansary, A.T. Coughlan, *Kanały marketingowe*, wyd. PWN, Warszawa 2002, s. 17.



Jak wskazuje rysunek 1, kanały dystrybucji przyjmują różne formy, pośrednikami natomiast mogą być zarówno hurtownicy, detaliści i dostawcy usług logistycznych, których głównym celem jest dostarczenie zamówienia do klienta.

Istotnym elementem warunkującym efektywność działania kanałów dystrybucji są przepływy, do których dochodzi – mowa tutaj o przepływach produktowych, informacyjnych oraz finansowych – przedstawia to rysunek 2. To dzięki zasobowi informacji oraz logistyce tego zasobu możliwe jest kreowanie innowacyjnych systemów wspierających produkcję i dystrybucję, w tym budowanie przewagi konkurencyjnej<sup>11</sup>.



**Rys. 2.** Formy przepływu strumieni w kanałach dystrybucji

Źródło: R. Kozłowski, A. Sikorski, *Podstawowe zagadnienia współczesnej logistyki*, Wydawnictwo Oficyna, Kraków 2009, s. 122.

<sup>11</sup> D. Weiland, *Logistyka informacji jako element wspierający innowacyjność w strategiach logistycznych produkcji i dystrybucji*, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe UE w Katowicach. Nr 388-2019, s. 49.

Na podstawie rysunku 2 wywnioskować można, że przepływy w kanałach dystrybucji dotyczą zarówno między podmiotami łańcucha, rynkiem i konsumentami a także fizycznym transportowaniem towarów. Operacje dystrybucyjne obejmują zapytanie ofertowe, zamówienie zakupu, potwierdzenie zamówienia, zapytanie o status/odpowiedź, zawiadomienie o wysyłce, fizyczną dostawę produktu i fakturę. Z drugiej strony, informacje zwrotne są związane z działaniami po transakcji<sup>12</sup>. Oprócz kryterium długości i szerokości kanału, istnieją również inne cechy, na podstawie których można dokonać ich podziału i są to typy podmiotów kanału, liczba stopni pośrednich, a także liczba pośredników na nich występująca, metody integracji działań uczestników kanału oraz prawo własności uczestników kanału do podmiotów tworzących dany kanał (tabela 1)<sup>13</sup>.

**Tabela 1.** Podział kanałów dystrybucji ze względu na przyjęte kryterium

Lp.	Kryteria podziału	Rodzaje kanałów
1.	Typ podmiotu kanału	- bezpośrednie, - pośrednie
2.	Liczba stopni pośrednich	- krótkie, - długie
3.	Liczba pośredników na tym samym poziomie kanału	- wąskie, - szerokie
4.	Typ przepływających strumieni	- informacyjne, - rzeczowe
5.	Poziom współpracy podmiotów kanału	- konwencjonalne, - zintegrowane pionowo
6.	Metody integracji działań podmiotów kanału	- administrowane, - kontraktowe, - korporacyjne
7.	Prawo własności uczestników kanału w stosunku do podmiotów tworzących dany kanał	- własne, - częściowo własne, - obce

Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Czubała, *Dystrybucja produktów*, PWE, Warszawa 2001, s. 25.

Należy mieć na uwadze, że najczęstszym rodzajem kanału wybieranym przez przedsiębiorstwa w relacji B2B jest bezpośredni, co wynika z możliwości bezpośredniego kontaktu z konsumentem i skrócenia czasu realizacji zamówienia przez pominięcie pośredników kanału. Z tego też powodu na rynku obserwowany jest

<sup>12</sup> D. Paszkowska, *EDI – system informacji wspomagający jakość obsługi klienta*, Management and Quality – Zarządzanie i Jakość, Vol. 4, No 4, s. 432.

<sup>13</sup> A. Czubała, *Dystrybucja produktów*, PWE, Warszawa 2001, s. 24-29.

trend skracania kanałów dystrybucji, co pozwala także na redukcję kosztów logistycznych i zwiększenie efektywności całego procesu.

Zmiany zachodzące na rynku spowodowały wzrost sprzedaży za pośrednictwem łączy internetowych, co przyczyniło się do popularności e-commerce<sup>14</sup>. Elektroniczne kanały dystrybucji towarzyszą sprzedaży wielokanałowej, gdzie najczęściej występują klasyczne kanały dystrybucji (kanały handlu stacjonarnego) i właśnie kanały sprzedaży elektronicznej<sup>15</sup>. W systemach wielokanałowych najczęściej łączona jest tradycyjna sprzedaż detaliczna ze sprzedażą internetową, a asortyment jest zunifikowany w wykorzystywanych kanałach dystrybucji. Zazwyczaj w tych kanałach są zróżnicowane sposoby komunikacji z klientami, co umożliwia dotarcie z informacją do szerszej grupy klientów, preferujących określone sposoby zakupu chociażby ze względu na preferencje charakterystyczne dla różnych grup wiekowych<sup>16</sup>. Handel e-commerce, bądź w bardziej spolszczonej wersji – handel elektroniczny, określany jest przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju jako rodzaj sprzedaży dóbr lub usług z użyciem sieci komputerowej i niezbędnych do tego narzędzi takich jak komputer, laptop, tablet, smartfon itp.<sup>17</sup>. Rozwój technologii informatycznej i handlu elektronicznego wpływa na zmiany strategii przedsiębiorstw i struktury ich działalności, w szczególności na rynkach zagranicznych<sup>18</sup>. Segmentacja rynku e-biznesu pozwala na rozróżnienie trzech podmiotów, takich jak: administracja (ang. *government*), biznes (ang. *business*) i konsument (ang. *customer*)<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> K. Huk, H. Gliński, A. Sokalska, Ł. Śliwiński, *Dystrybucja produktów a formy sprzedaży w e-commerce – zależności i nowe rozwiązania*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, 2019, tom XX, zeszyt 5, s. 47.

<sup>15</sup> Szerzej na ten temat: A. Pluta, *Fizyczna dystrybucja kluczem do sukcesu sprzedaży internetowej* [w:] K. Rutkowski, *Logistyka on-line*, PWE, Warszawa 2002, s. 115-136; J. Skorupska, *E-commerce. Strategia-zarządzanie – finanse*, PWN, Warszawa 2017, s. 45.

<sup>16</sup> S. Smyk, *Wielokanałowość sprzedaży jako wyzwanie dla menedżerów logistyki dystrybucji*, *Material Economy and Logistics Journal*, nr 10/2019, s. 14.

<sup>17</sup> M. Lewicki, *Instrumenty tworzenia wartości dla klienta w handlu elektronicznym. Rozprawa doktorska*, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012, s. 15.

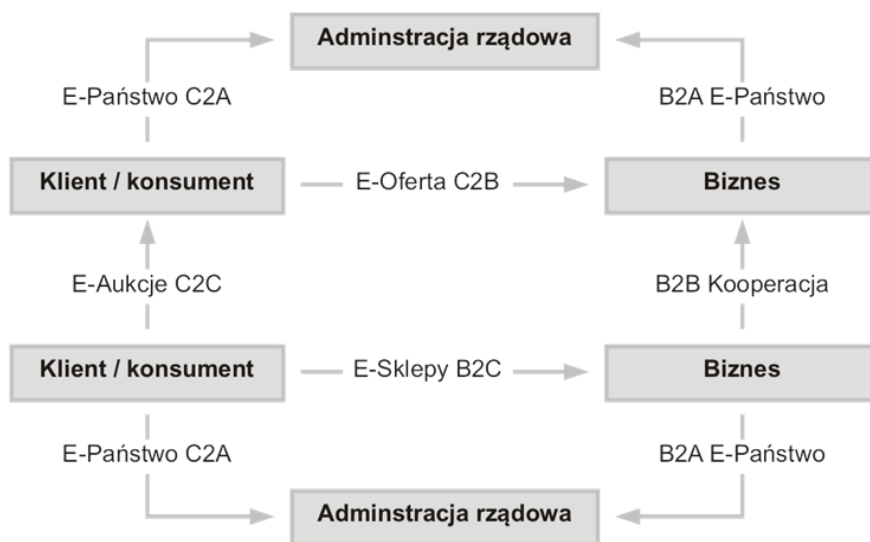
<sup>18</sup> S. Hånell, E. Rovira Nordman, D. Tolstoy, N. Özbek, *It's a new game out there: e-commerce in internationalising retail SMEs*. *International Marketing Review*, 2019. <https://doi.org/10.1108/IMR-03-2018-0107>.

<sup>19</sup> E. Bręgiel, K. Wincenta, J. Majchrzak, *Marketingowe ujęcie działalności e-commerce na rynku usług logistycznych*, *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, nr 82, 2020, s. 23. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2020.082.02>

Wyodrębnić można trzy główne typy transakcji e-commerce, które zostały opisane poniżej<sup>20</sup>:

- B2B (*Business-to-Business*) – są to transakcje dokonywane między podmiotami gospodarczymi, polegający na wymianie handlowej między firmami,
- B2C (*Business-to-Consumers*) – dotyczy sprzedaży dla klienta indywidualnego,
- C2B (*Consumer-to-Business*) – w tym przypadku konsument lub użytkownik końcowy dostarcza produkt bądź usługę.

Literatura wskazuje także na inny podział transakcji e-commerce (rys. 3).



**Rys. 3.** Podział handlu e-commerce

Źródło: W. Deluga, J. Dyczkowska, *E-commerce – bezpieczne zakupy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011, Zeszyt nr 22, s. 27-38.

<sup>20</sup> M. Lewicki, *op. cit.*

Na podstawie rys. 3. wyróżnić można następujące transakcje e-commerce<sup>21</sup>:

- B2A (*Business-to-Administration*) – polega na sprzedaży internetowej pomiędzy przedsiębiorstwami a administracją rządową,
- C2B (*Consumer-to-Business*) – w tym rodzaju transakcji klienci zamieszczają stworzone przez siebie oferty na specjalnych serwisach, na które odpowiadają głównie producenci – jest to najmniej rozpowszechniony rodzaj sprzedaży internetowej,
- C2C (*Consumer-to-Consumer*) – w tym modelu do sprzedaż oraz zakup dobra zachodzi między osobami prywatnymi, niemniej jednak za pośrednictwem firmy, która posiada platformę e-commerce,
- C2A (*Consumer-to-Administration*) – wymiana handlowa zachodzi między konsumentem a instytucją administracji publicznej.

Należy mieć na uwadze, że polski rynek handlu internetowego stale wzrasta – jest to konsekwencja digitalizacji społeczeństwa i zainteresowania innowacjami technologicznymi. Na rysunku 4 przedstawiono dane dotyczące rozwoju oraz prognozy rynku e-commerce (lata 2017-2026), w mld euro.



**Rys. 4.** Sprzedaż internetowa w Polsce w latach 2015-2020 (mld euro)

Źródło: E-commerce w Polsce 2020, <https://eizba.pl/wp-content/uploads/2020/06/Raport-e-commerce-2020.pdf> dostęp: 22.01.2023.

<sup>21</sup> W. Deluga, J. Dyczkowska J., *E-commerce – bezpieczne zakupy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011, Zeszyt nr 22, s. 27-38.

W 2020 roku doszło do dwukrotnego wzrostu wolumenu sprzedaży internetowej w stosunku do 2019 roku – główną przyczyną tak dynamicznego wzrostu był wybuch pandemii COVID-19 i związane z nią obostrzenia wymusiły zmiany w nawykach konsumentów. Pandemia zmieniła również nawyki zakupowe Polaków, a to z kolei zmieniło oblicze logistyki miejskiej, jak odbiory przesyłek z paczkomatów. Dodatkowo stale rośnie liczba mieszkańców miast i zmienia się obraz łańcuchów dostaw<sup>22</sup>. Ponadto, prognoza na kolejne lata wskazuje, że wzrost ten utrzyma się i będzie wynosił około 12% w skali roku. Nastąpił wzrost handlu elektronicznego zwłaszcza w czasach pandemii, takich jak Covid-19<sup>23</sup>, a literatura podkreśla kilka korzyści z nim związanych, takich jak duża różnorodność produktów, konkurencyjne ceny, skuteczna dostawa i wygoda<sup>24</sup>.

Jak zostało już wyżej wspomniane, do wzrostu udziału handlu internetowego przyczyniła się pandemia COVID-19, której największe skutki w aspekcie e-commerce zaobserwowano od marca 2020, kiedy to zamknięto wiele sklepów stacjonarnych. Proces ten obrazuje rysunek 5. Wraz z rozwojem handlu elektronicznego wzrasta zainteresowanie badaniami nad zrównoważonym rozwojem związanym z tego typu transakcjami<sup>25</sup>.

Dane zaprezentowane na rysunku 5 jednoznacznie wskazują, iż wzrost udziału sprzedaży internetowej obserwowany był od marca 2020 – wynosił on 44,64% w stosunku do lutego 2020 r. Jeszcze większy przyrost odnotowano w kwietniu 2020 r. – 112,5% w odniesieniu do lutego 2020 r. W maju 2020 r. doszło do spadku udziału sprzedaży e-commerce, co utrzymało się do sierpnia 2020 r. Powodem tych zmian było częściowe odmrożenie gospodarki krajowej i otwarcie sklepów stacjonarnych. Kolejny, nieznaczny wzrost wolumenu sprzedaży internetowej odnotowano we wrześniu 2020 r. – 11,48% w stosunku do sierpnia 2020 r., największy natomiast widoczny był w październiku 2020 r.

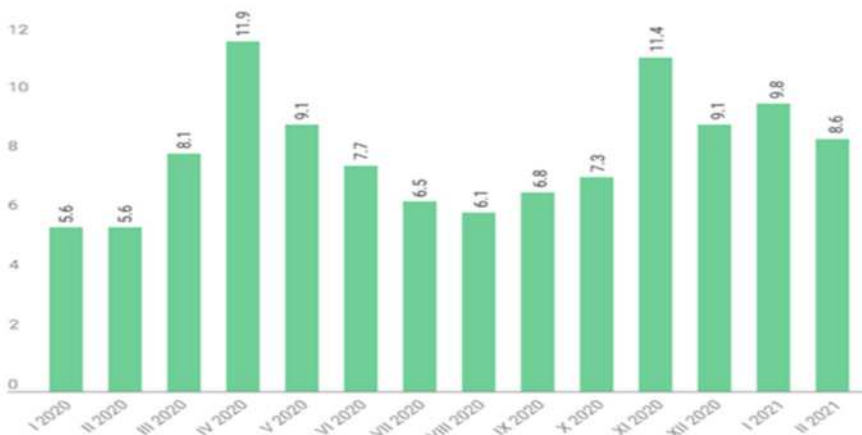
---

<sup>22</sup> T. Smal, A. Orzeł, *Bezpieczeństwo procesów logistycznych po zmianach wywołanych pandemią COVID-19*, *Gospodarka Materiałowa i Logistyka – Material Economy and Logistics Journal*, nr 3/2022, s. 59.

<sup>23</sup> S.M. Kissler, C. Tedijanto, E. Goldstein, Y.H. Grad, M. Lipsitch, *Projecting the transmission dynamics of SARS-CoV-2 through the postpandemic period*. *Science* 2020 nr 368 (6493), s. 860–868. <https://doi.org/10.1126/science.abb5793>.

<sup>24</sup> J.E. Carrillo, A.J. Vakharia, R. Wang, *Environmental implications for online retailing*. *Eur. J. Oper. Res.* 2014, Nr 239 (3), s. 744–755. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.05.038>; G.P.M. Nogueira, J.J. de Assis Rangel, E. Shimodo, *Sustainable last-mile distribution in B2C e-commerce. Do consumers really care?*, *Cleaner and Responsible Consumption*, nr 3 (2021), 100021.

<sup>25</sup> Y. Ding, M. Jin, *Service and pricing strategies in online retailing under carbon emission regulation*. *J. Clean. Prod.* 2019 nr 217, s. 85–94. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.149>. [www.sciencedirect.com/periodicos.capes.gov.br/science/journal/09596526/217/supp/C](http://www.sciencedirect.com/periodicos/capes.gov.br/science/journal/09596526/217/supp/C).



**Rys. 5.** Udział sprzedaży przez Internet w sprzedaży detalicznej w latach 2020-2021 (w %)

Źródło: <https://stat.gov.pl/>, (dostęp: 22.01.2023).

Detaliści internetowi i inne firmy uczestniczące w łańcuchu dostaw handlu elektronicznego opracowują różne strategie dystrybucji w ostatniej mili (finalny etap dostaw towarów polegająca na dostarczeniu dóbr z magazynu dystrybucyjnego do ostatecznego klienta) dla handlu elektronicznego na obszarach miejskich<sup>26</sup>. Realizacja zamówień może być najdroższą i najbardziej krytyczną operacją dla firm zaangażowanych w handel elektroniczny<sup>27</sup>, stąd należy odpowiednio planować i realizować procesy dystrybucji, a klient staje się aktywnym uczestnikiem rynku<sup>28</sup>.

### 3. Analiza danych sektora MSP oraz powiatu koszalińskiego

Przed rozpoczęciem analizy funkcjonowania sektora MSP warto przytoczyć ogólną definicję przedsiębiorstwa. Jedną z nich, zaproponowaną przez S. Sudoła określa przedsiębiorstwo jako wyodrębnioną jednostkę, która prowadzi działalność

<sup>26</sup> M. Janjevic, M. Winkenbach, *Characterizing urban last-mile distribution strategies in mature and emerging e-commerce markets*, Transportation Research Part A 133 (2020), s. 164-196.

<sup>27</sup> M. Xu, B. Ferrand, M. Roberts, M., *The last mile of e-commerce—unattended delivery from the consumers and eTailers' perspectives*. Int. J. Electron. Market. Retailing 2, 2008, s. 20-38.

<sup>28</sup> J. Dyczkowska, *Active customer in logistics services*, Wyd. Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska Sectio H OECONOMIA, Vol 53, No 4 (2019), s. 43-52.

gospodarczą, mającą na celu zaspokojenie potrzeb konsumenckich społeczeństwa z jednoczesnym osiągnięciem zysku<sup>29</sup>. W kontekście przedsiębiorstw sektora MSP, trudno o jednoznaczną definicję, z tego też powodu przyjęto kryteria, na podstawie których podmiot traktowany jest jako mikro, małe lub średnie przedsiębiorstwo, a mianowicie<sup>30</sup>:

- liczba pracowników,
- roczny obrót,
- całkowity bilans roczny.

Podziału tego dokonuje się zgodnie z Rozporządzeniem nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r., przedstawia to tabela 2.

**Tabela 2.** Klasyfikacja przedsiębiorstw sektora MSP

Lp.	Kategoria przedsiębiorstwa	Liczba pracowników	Roczny obrót (w mln euro)	Całkowity bilans roczny (w mln euro)
1.	Mikro	< 10	≤ 2	≤ 2
2.	Małe	< 50	≤ 10	≤ 10
3.	Średnie	< 250	≤ 50	≤ 43

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014.

W Polsce, sektor MSP stanowi 99,8% – udział procentowy poszczególnych przedsiębiorstw przedstawia rysunek 6.

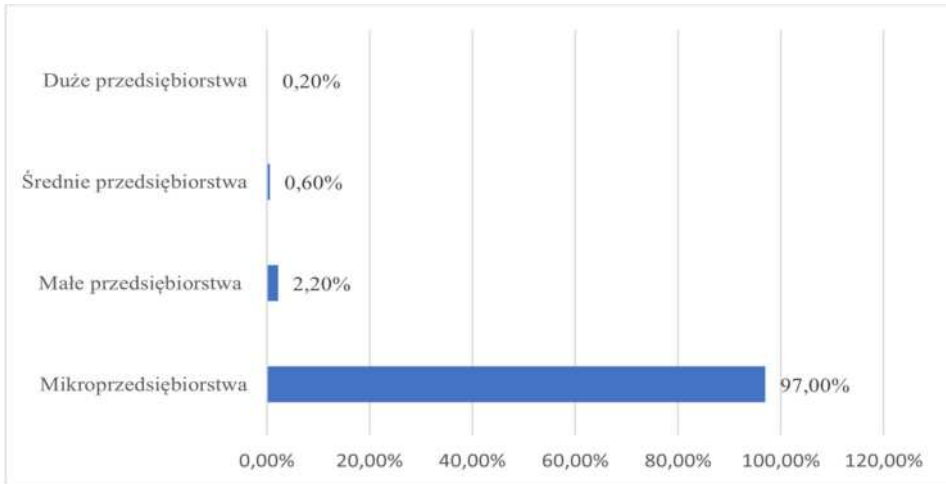
Dane wskazują, że największy udział wszystkich przedsiębiorstw w Polsce stanowią podmioty zatrudniające do 10 osób – 97%, natomiast najmniejsza część to firmy duże – 0,20%. Istotnym jest również udział sektora MSP w tworzeniu PKB – przedstawia to tabela 3.

Na podstawie tabeli 3 zauważyć można, że sektor przedsiębiorstw MSP w latach 2017-2019 wytwarzał PKB w przedziale 49,1%-49,6%, ponadto, największy udział miały podmioty mikro – od 29% do 30,6%.

<sup>29</sup> S. Sudół, *Przedsiębiorstwo*, PWE, Warszawa 2006, s. 36.

<sup>30</sup> R. Wolański, *Wpływ otoczenia finansowego na konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, s. 19-21.





**Rys. 6.** Struktura przedsiębiorstw w Polsce

Źródło: opracowanie własne na podstawie [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS\\_2022\\_ost.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2022_ost.pdf), (dostęp: 23.01.2023).

**Tabela 3.** Udział wartości dodanej brutto wytworzonej przez MŚP w PKB w latach 2017-2019

Lp.	Rok	PKB w mln zł	Mikroprzedsiębiorstwa	Małe	Średnie	Duże	MSP razem
1.	2017	1989314	30,3%	8,2%	10,7%	23,2%	49,1%
2.	2018	2120480	29,0%	9,1%	11,1%	23,6%	49,1%
3.	2019	2293199	30,6%	8,8%	10,2%	22,7%	49,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS\\_2022\\_ost.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2022_ost.pdf), (dostęp: 22.01.2023).



**Rys. 7.** Położenie powiatu koszalińskiego na mapie województwa zachodniopomorskiego

Źródło: [http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport\\_o\\_stanie\\_powiatu\\_koszalin-skiego\\_za\\_rok\\_2021.pdf](http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport_o_stanie_powiatu_koszalin-skiego_za_rok_2021.pdf), dostęp: 23.01.2023.

Położenie powiatu na mapie przedstawia rys. 7. Powiat koszaliński położony jest w północno-wschodniej części województwa zachodniopomorskiego, punkt centralny stanowi powiat grodzki Koszalin. Obszar posiada łączną powierzchnię 1 653,89 km<sup>2</sup> i zamieszkuje go 64 424 mieszkańców. Powiat od strony zachodniej graniczy z powiatem kołobrzeskim, od południowego zachodu z białogardzkim, od południa ze szczecineckim, od wschodu z bytowskim, zaś od północnego wschodu ze sławieńskim. W jego skład wchodzi gminy takie jak Bobolice, Polanów, Mielno i Sianów, mające status miejsko-wiejski, oraz gminy Biesiekierz, Będzino, Manowo, Świeszyno, traktowane jako gminy wiejskie<sup>31</sup>.

#### **4. Metodyka i wyniki przeprowadzonego badania**

Celem przeprowadzonego badania była analiza i ocena logistyki dystrybucji oraz rozwoju e-commerce przedsiębiorstw sektora MSP. Metoda, która została zastosowana to analiza wtórna źródeł literaturowych oraz sondażu diagnostycznego, który skierowany był do właścicieli lub pracowników sektora MSP na terenie powiatu koszalińskiego. Badanie przeprowadzone było w okresie listopad 2022-

---

<sup>31</sup> [http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport\\_o\\_stanie\\_powiatu\\_koszalin-skiego\\_za\\_rok\\_2021.pdf](http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport_o_stanie_powiatu_koszalin-skiego_za_rok_2021.pdf), (dostęp: 23.01.2023).

grudzień 2022, za pośrednictwem formularza internetowego CAWI. Próba badawcza została wybrana w sposób losowo-warstwowy i była reprezentatywna ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Problem badawczy brzmi:

W jakim stopniu zmieniły się kanały dystrybucji przedsiębiorstw sektora MSP w okresie pandemii COVID-19? Na podstawie problemu badawczego postawiono także hipotezę, mianowicie:

Przypuszcza się że pandemia COVID-19 przyczyniła się do wzrostu kanału bezpośredniego na rynku e-commerce przedsiębiorstw MSP.

Wielkość próby ustalono stosując wzór przedziału ufności dla frakcji (wzór 1):

$$P\left(p - z_{\alpha/2}\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}} \leq \pi \leq p + z_{\alpha/2}\sqrt{\frac{p(1-p)}{n}}\right) = 1 - \alpha$$

Wzór 1. Przedział ufności dla frakcji

$\alpha$  – nieznaną wartość frakcji elementów wyróżnionych w populacji,

$p$  – frakcja elementów wyróżnionych w badaniu próbnym,

$n$  – liczebność badania próbnego,

$1-\alpha$  – współczynnik ufności, prawdopodobieństwo, że przedział obejmie nieznaną frakcję elementów wyróżnionych w populacji,

$z_{\alpha/2}$  – kwantyl rozkładu  $N(0;1)$ .

Zakładając, że dopuszczalny błąd szacowania wartości frakcji elementów wyróżnionych nie ma przekraczać zadanej wartości  $d$  (wzór 2):

$$z_{\alpha/2}\sqrt{\frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{n}} \leq d$$

Wzór 2. Dopuszczalny błąd szacowania wartości frakcji

oraz przyjmując  $p = 0,5$ , otrzymujemy minimalną liczebność próby obliczanej z wzoru numer 3:

$$n \geq \frac{(z_{\alpha/2})^2}{4d^2}$$

Wzór 3. Minimalna liczebność próby badawczej

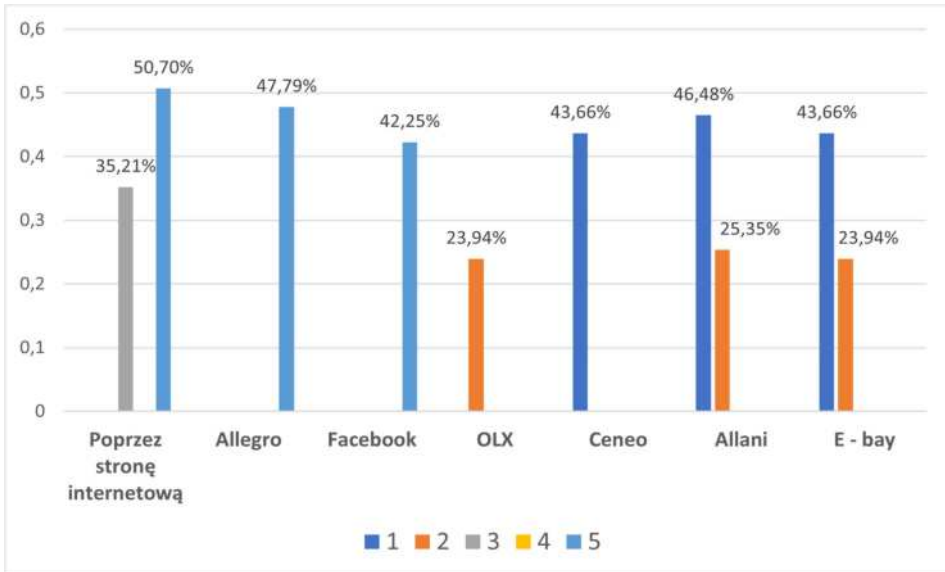
Liczebność uzyskana w trakcie badania to 142 osoby, co zgodne jest z powyższymi założeniami.

Ankieta skierowana była do właścicieli oraz pracowników przedsiębiorstw sektora MSP powiatu koszalińskiego i wzięły w niej udział 142 osoby – 88 respondentów (51,16%) zadeklarowało, że prowadzi działalność na terenie powiatu, natomiast 84 osoby (48,84%) to pracownicy firmy. 54 ankietowanych (31,4%) zaznaczyło, że firma, z którą się utożsamiają, jest mikroprzedsiębiorstwem zatrudniającym do 10 osób, 50 respondentów (29,07%) zaznaczyło, iż jest to małe przedsiębiorstwo, w którym pracuje od 11 do 49 osób, natomiast 38 badanych (22,09%) reprezentuje średnie przedsiębiorstwo, zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Obszar działalności przedsiębiorstw to przede wszystkim kraj – utożsamia się z tym 80 ankietowanych (56,34%), natomiast pozostałe 62 osoby (43,66%) zaznaczyło, iż firma prowadzi działalność na skalę międzynarodową. 102 respondentów (71,83%) wskazało, że główne transakcje biznesowe, które zachodzą w firmie, są typu B2C (*Business-to-Consumers*), natomiast 38 osób (26,76%) wybrało transakcje B2B (*Business-to-Business*). Jedynie 2 ankietowanych (1,4%) zadeklarowało, że ich przedsiębiorstwo dokonuje przede wszystkim transakcji B2A (*Business-to-Administration*).

Druga część ankiety dotyczyła pytań właściwych, mających na celu identyfikację logistyki dystrybucji oraz kanałów sprzedaży internetowej badanych przedsiębiorstw. W tym celu, pierwsze pytanie zadano, aby dowiedzieć się, w jakiej formie klienci dokonują zakupów w przedsiębiorstwie i na jakim poziomie skuteczności ankietowani oceniają tą formę sprzedaży, gdzie 1 – nie korzystam z tej formy sprzedaży, 5 – najwyższy poziom skuteczności. Wyniki zostały przedstawione na rysunku 8.

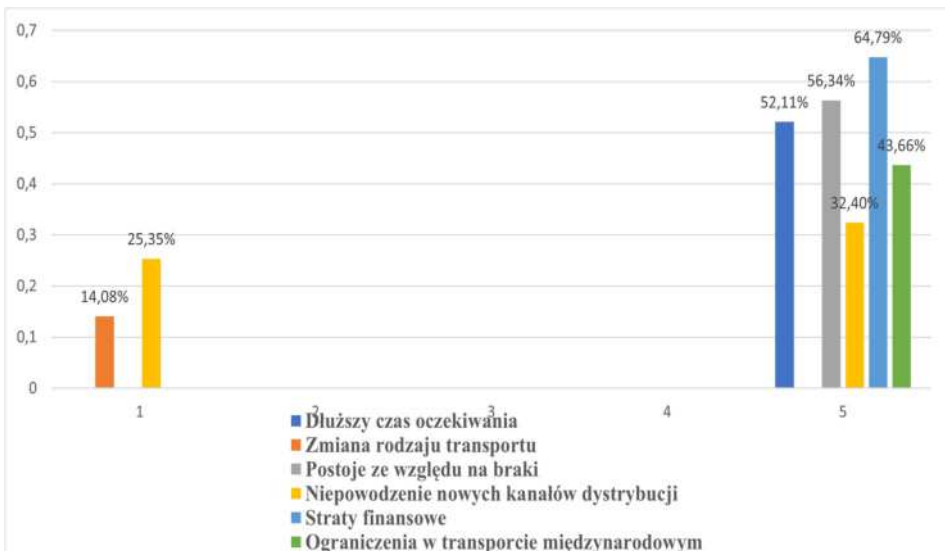
Najwyżej oceniona została sprzedaż za pośrednictwem strony internetowej – 72 odpowiedzi (50,70%), następnie Allegro – 68 odpowiedzi (47,79%) oraz Facebook – 60 odpowiedzi (42,25%). Przedsiębiorstwa ankietowanych niechętnie korzystają z takich form sprzedaży jak Ceneo – wskazały na to 62 osoby (43,66%), Allani – 64 osoby (46,48%) oraz E-bay – 62 osoby (43,66%).

Pandemia COVID-19 doprowadziła do przerwania ciągłości łańcuchów dostaw, w tym kanałów dystrybucji, co doprowadziło do wielu negatywnych skutków w działalności przedsiębiorstw. Celem poznania elementów dystrybucji, które były zagrożone w największym stopniu, poproszono respondentów o ocenę wskazanych w badaniu czynników. Zastosowano pięciostopniową skalę Likerta, gdzie 1 oznacza najmniej zagrożony a 5 – najbardziej zagrożony (rys. 9).



**Rys. 8.** Skuteczność stosowanych kanałów sprzedaży w przedsiębiorstwach respondentów

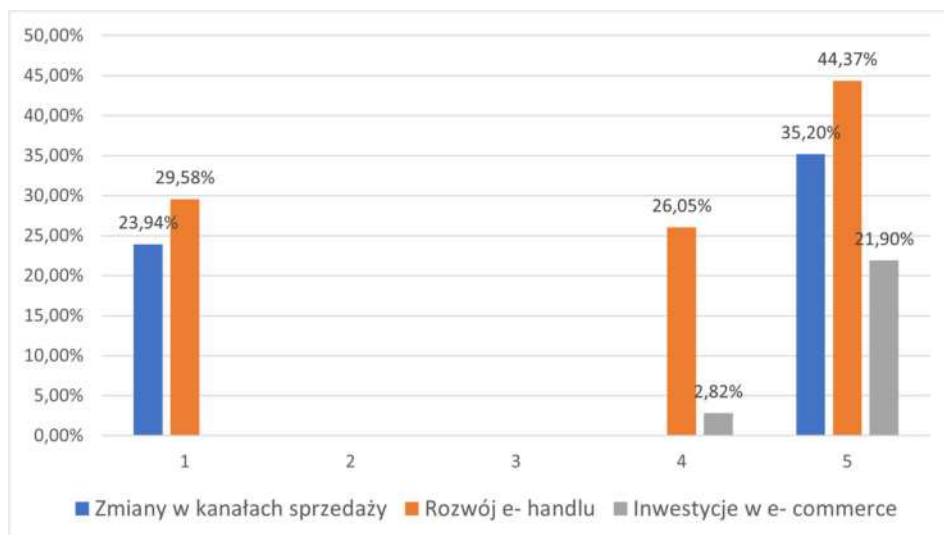
Źródło: opracowanie własne.



**Rys. 9.** Elementy logistyki dystrybucji najbardziej zagrożone w okresie pandemii COVID-19 w badanych przedsiębiorstwach

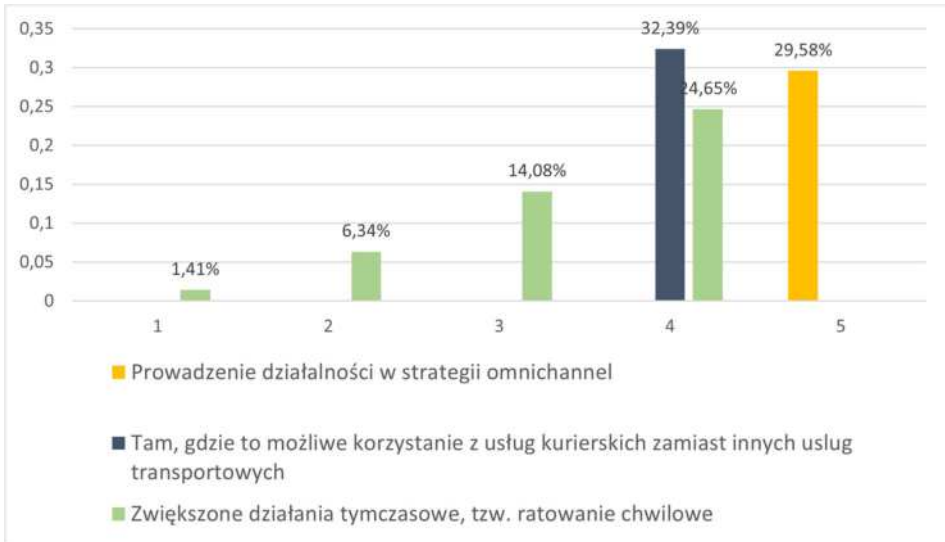
Źródło: opracowanie własne.

Elementy logistyki dystrybucji, które były najbardziej zagrożone w czasie pandemii COVID-19, to straty finansowe – 92 odpowiedzi (64,79%), następnie postoje ze względu na braki – 80 odpowiedzi (56,34%) oraz dłuższy czas oczekiwania – 80 odpowiedzi (52,11%). Następnie, wskazane zostały ograniczenia w transporcie międzynarodowym – 62 wskazania (43,66%) oraz niepowodzenie nowych kanałów dystrybucji – 46 (32,40%). W związku z powyższym, przedsiębiorstwa musiały przyjąć strategię działania, mającą na celu zabezpieczenie poszczególnych elementów logistyki dystrybucji. Na rysunku 10 i 11 przedstawiono, jak wyglądało to w firmach osób biorących udział w badaniu – 1 oznacza niski stopień zabezpieczenia a 5 wysoki.



**Rys. 10.** Stopień zabezpieczenia poszczególnych elementów logistyki dystrybucji w przedsiębiorstwach ankietowanych (cz. 1)

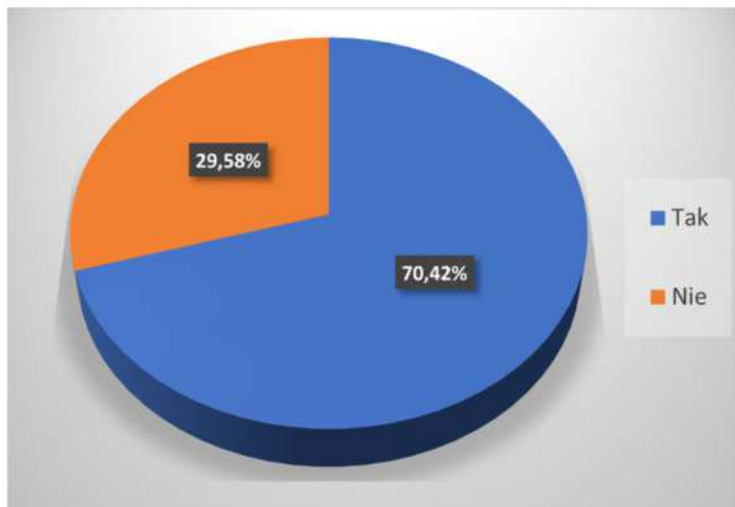
Źródło: opracowanie własne.



**Rys. 11.** Stopień zabezpieczenia poszczególnych elementów logistyki dystrybucji w przedsiębiorstwach ankietowanych (cz. 2)

Źródło: opracowanie własne.

Jak wskazują rysunki 10 i 11, respondenci odpowiedzieli, iż najwyższym stopniem zabezpieczenia objęte zostały takie elementy logistyki dystrybucji jak rozwój e-handlu – 62 wskazania (44,37%), zmiany w kanałach sprzedaży – 50 odpowiedzi (35,20%) oraz prowadzenie działalności w strategii omnichannel – 42 odpowiedzi (29,58%). Ze względu na dynamiczny wzrost zainteresowania handlem elektronicznym, ankietowanych zapytano także, czy w przedsiębiorstwach których są właścicielami bądź pracownikami, planowane jest rozszerzenie działalności e-commerce (rys. 12).



**Rys. 12.** Czy przedsiębiorstwa ankietowanych planują rozszerzenie działalności w sektorze e-commerce?

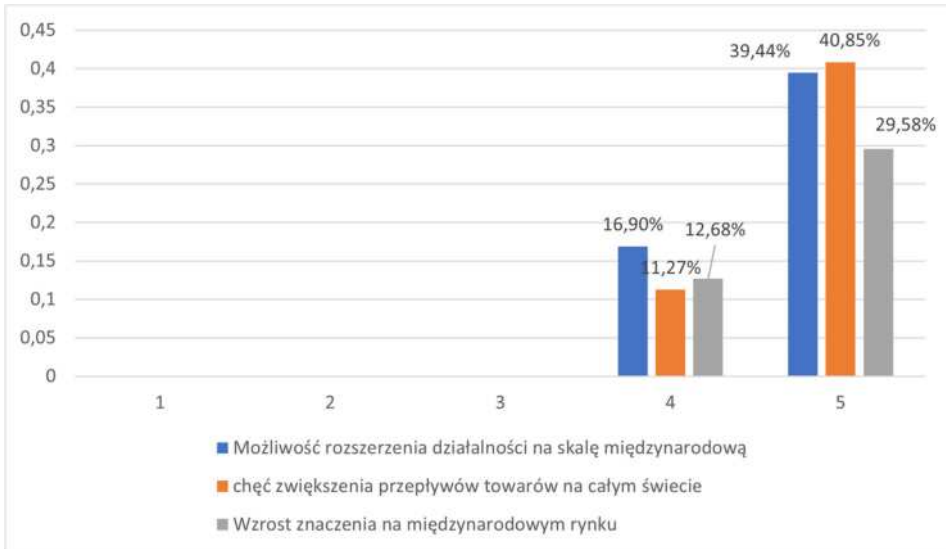
Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość respondentów, stanowiąca 100 osób (70,42%) odpowiedziała, że firma planuje rozszerzenie działalności w sektorze handlu internetowego, natomiast 42 osoby (29,58%) temu zaprzeczyły. Bez względu na zaznaczoną odpowiedź, poproszono respondentów aby ocenili w skali od 1 do 5, które z czynników w ich opinii wpływają na decyzję o rozszerzeniu kanału sprzedaży internetowej, gdzie 1 oznacza najmniej ważne a 5 najważniejsze (rys. 13 i 14).

Według danych przedstawionych na rysunku 13 oraz 14, największy wpływ na decyzję o rozszerzeniu działalności e-commerce mają takie czynniki jak dostęp do dużej liczby odbiorców - 82 odpowiedzi (57,75%), zmiany zachodzące wśród konsumentów i konieczność dostosowania się do panujących trendów - 68 wskazań (47,89%) oraz chęć zwiększenia przepływów towarów na całym świecie - 58 odpowiedzi (40,85%). Na średnim poziomie ocenione zostały koszty produkcji - 50 odpowiedzi (35,21%). W ostatnim z pytań poproszono respondentów o zaznaczenie czynników, które w ich opinii są największymi przeszkodami w wejściu na rynek e-commerce. Odpowiedzi obrazuje rysunek 15 i 16.

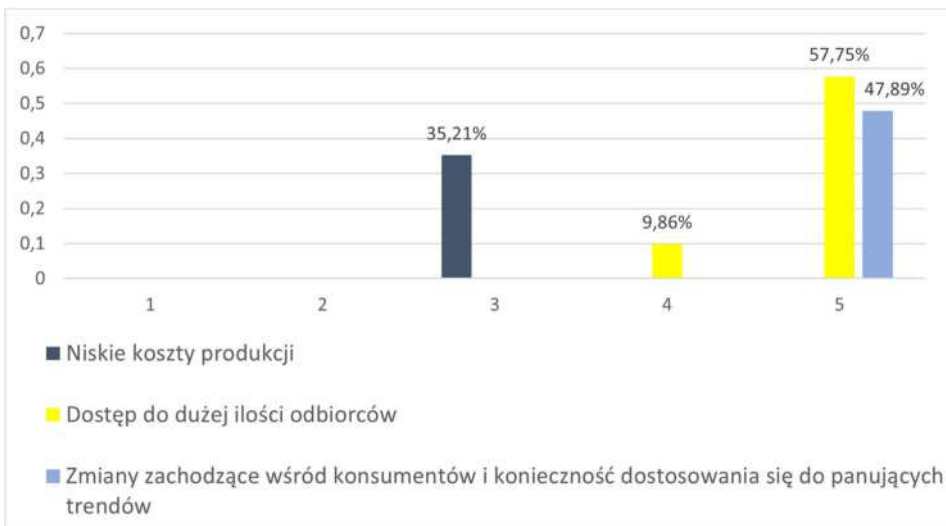
Nie występowały odpowiedzi w skali 4 i 5.





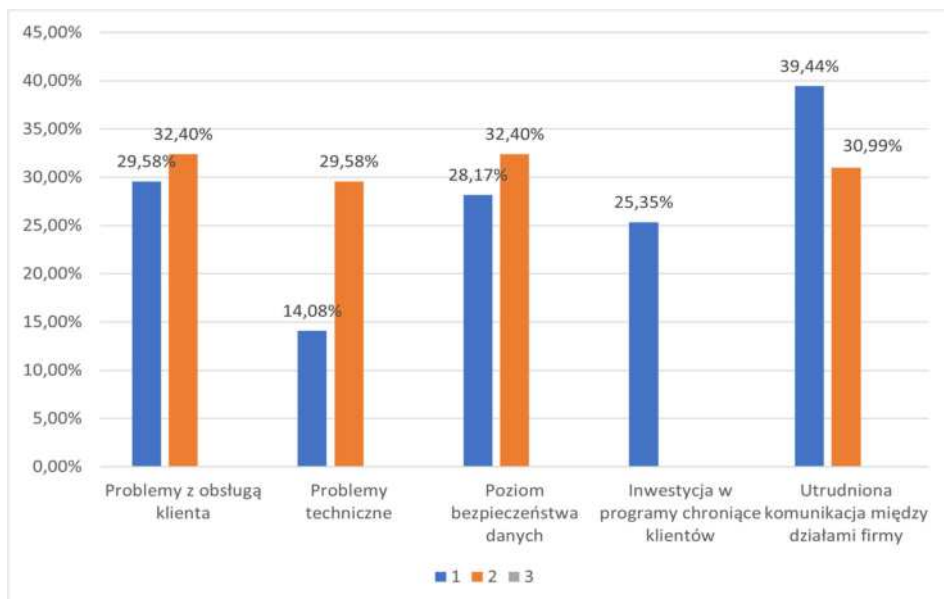
**Rys. 13.** Czynniki wpływające na decyzję o rozszerzeniu działalności e-commerce (cz. 1)

Źródło: opracowanie własne.



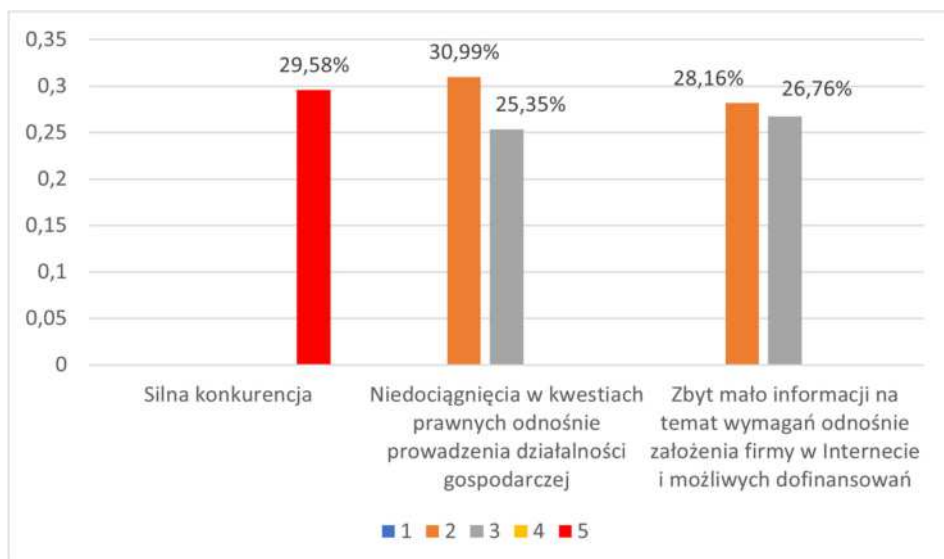
**Rys. 14.** Czynniki wpływające na decyzję o rozszerzeniu działalności e-commerce (cz. 2)

Źródło: opracowanie własne.



**Rys. 15.** Bariery wejścia na rynek e-commerce w opinii ankietowanych (cz. 1)

Źródło: opracowanie własne.



**Rys. 16.** Bariery wejścia na rynek e-commerce w opinii ankietowanych (cz. 2)

Źródło: opracowanie własne.

Jak wskazują dane przedstawione na rysunku 15 i 16, za najmniej istotne bariery wejścia na rynek e-commerce respondenci uznali utrudnioną komunikację między działami firmy – 56 osób (39,44%), problemy z obsługą klienta – 42 odpowiedzi (29,58%) oraz poziom bezpieczeństwa danych – 40 wskazań (28,17%). Za największą barierę natomiast uznano silną konkurencję – 82 odpowiedzi (29,58%).

## 7. Wnioski

Przeprowadzone badanie pozwoliło wyciągnąć następujące wnioski:

- ponad połowa przedsiębiorstw biorących udział w badaniu, prowadzi działalność na skalę krajową,
- najwyższy poziom skuteczności sprzedaż to strona internetowa, Allegro oraz Facebook,
- najbardziej zagrożone obszary logistyki dystrybucji przedsiębiorstw sektora MŚP w powiecie koszański to straty finansowe, postoje ze względu na braki i czas oczekiwania,
- obszary logistyki dystrybucji, które zostały objęte najwyższym poziomem zabezpieczenia to rozwój sprzedaży internetowej i zmiany w kanałach sprzedaży a także prowadzenia działalności w strategii omnichannel,
- znacząca większość przedsiębiorców w powiecie koszański chce rozszerzyć działalność e-commerce.

W wyniku pandemii COVID-19 przedsiębiorstwa sektora MSP powiatu koszański zdecydowały się na zmianę kanału dystrybucji w kierunku e-commerce. Cel badania został osiągnięty a hipoteza badawcza potwierdzona.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

Belch P., *Logistyka i zarządzanie. Wybrane zagadnienia w świetle badań naukowych i praktyki gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2021.

Blaik P., *Logistyka, Koncepcja zintegrowanego zarządzania* (wyd. IV zm.), wyd. PWE Warszawa 2017.

Bregiel E., Wincenta K., Majchrzak J., *Marketingowe ujęcie działalności e-commerce na rynku usług logistycznych*, Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, nr 82, 2020. <https://doi.org/10.21008/j.0239-9415.2020.082.02>.

Carrillo J.E., Vakharia A.J., Wang R., *Environmental implications for online retailing*. Eur. J. Oper. Res. 2014, Nr 239 (3). <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2014.05.038>.

Chaberek M., Mańkowski C., *Modeling of Logistics Processes and Systems*, Research Journal of the University of Gdańsk Transport Economics and Logistics, Vol. 71, part XIX, Gdańsk 2017.

Clausen U., Hompel M., Klumpp M., *Efficiency and Logistics*, Springer, Berlin 2013.

Coyle J. J., Bardi E. J., Langley C. J. Jr., *Zarządzanie logistyczne*, PWE, Warszawa 2010.

Czubała A., *Dystrybucja produktów*, PWE, Warszawa 2001.

Deluga W., Dyczkowska J., *E-commerce – bezpieczne zakupy*, [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Wyd. Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2011, zeszyt nr 22.

Ding Y., Jin M., *Service and pricing strategies in online retailing under carbon emission regulation*. J. Clean. Prod. 2019 nr 217. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.149>. [www.sciencedirect.com/periodicos/capes.gov.br/science/journal/09596526/217/supp/](http://www.sciencedirect.com/periodicos/capes.gov.br/science/journal/09596526/217/supp/).

Dyczkowska J., *Active customer in logistics services*, Wyd. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio H OECONOMIA, Vol. 53, No 4 (2019).

Sudoł S., *Przedsiębiorstwo*, PWE, Warszawa 2006

Hånell S., Rovira Nordman E., Tolstoy D., Özbek N., *It's a new game out there: e-commerce in internationalising retail SMEs*. International Marketing Review. 2019. <https://doi.org/10.1108/IMR-03-2018-0107>.

Huk K., Gliński H., Sokalska A., Śliwiński Ł., *Dystrybucja produktów a formy sprzedaży w e-commerce – zależności i nowe rozwiązania*, Przedsiębiorczość i Zarządzanie, 2019, tom XX, zeszyt 5.

Janjevic M., Winkenbach M., *Characterizing urban last-mile distribution strategies in mature and emerging e-commerce markets*, Transportation Research Part A 133 (2020).

Kissler S.M., Tedijanto C., Goldstein E., Grad Y.H., Lipsitch M., *Projecting the transmission dynamics of SARS-CoV-2 through the postpandemic period*. Science 2020 nr 368 (6493). <https://doi.org/10.1126/science.abb5793>

Kozłowski R., Sikorski A., *Podstawowe zagadnienia współczesnej logistyki*, Wydawnictwo Oficyna, Kraków 2009.

Lewicki M., *Instrumenty tworzenia wartości dla klienta w handlu elektronicznym*. Rozprawa doktorska, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012.

Nogueira G.P.M., de Assis Rangel J.J., Shimodo E., *Sustainable last-mile distribution in B2C e-commerce. Do consumers really care?* Cleaner and Responsible Consumption, nr 3 (2021), 100021.

Paszowska D., *EDI – system informacji wspomagający jakość obsługi klienta*, Management and Quality – Zarządzanie i Jakość, Vol. 4, No 4.

Pluta A., *Fizyczna dystrybucja kluczem do sukcesu sprzedaży internetowej* [w:] K. Rutkowski, *Logistyka on-line*, PWE, Warszawa 2002.

Skorupska J., *E-commerce. Strategia-zarządzanie – finanse*, PWN, Warszawa 2017.

Smal T., Orzeł A., *Bezpieczeństwo procesów logistycznych po zmianach wywołanych pandemią COVID-19*, Gospodarka Materiałowa i Logistyka – Material Economy and Logistics Journal, nr 3/2022.

Smyk S. *Wielokanałowość sprzedaży jako wyzwanie dla menadżerów logistyki dystrybucji*, Material Economy and Logistics Journal, nr 10/2019.

Stern L.W., El-Ansary A.I., Coughlan A.T., *Kanały marketingowe*, wyd. PWN, Warszawa 2002.

Sudoł S., *Przedsiębiorstwo*, wyd. PWE, Warszawa 2006.

Szafraniec-Siluta E., *Aktywa rzeczowe oraz źródła ich finansowania w przedsiębiorstwach rolniczych Pomorza Środkowego*, [w:] *Wzrost i alokacja aktywów finansowych i rzeczowych rolników (przedsiębiorstw rolniczych i gospodarstw domowych) Pomorza Środkowego*, red. D. Zawadzka, J. Sobiech, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2014.

Weiland D., *Logistyka informacji jako element wspierający innowacyjność w strategiach logistycznych produkcji i dystrybucji*, Studia ekonomiczne, Zeszyty Naukowe UE w Katowicach. Nr 388-2019.

Wolański R., *Wpływ otoczenia finansowego na konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw*, wyd. Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.

Xu M., Ferrand B., Roberts M., M., *The last mile of e-commerce—unattended delivery from the consumers and eTailers' perspectives*, International Journal Electron. Market. Retailing 2, 2008

## Akty prawne

Rozporządzenie nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014.

## Inne

[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS\\_2022\\_ost.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2022_ost.pdf),  
dostęp: 23.01.2023.

[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS\\_2022\\_ost.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2022_ost.pdf),  
dostęp: 22.01.2023.

E-commerce w Polsce 2020, <https://eizba.pl/wp-content/uploads/2020/06/Raport-e-commerce-2020.pdf>,  
dostęp: 22.01.2023.

<https://stat.gov.pl/>,  
dostęp: 22.01.2023.

[http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport\\_o\\_stanie\\_powiatu\\_koszalin-skiego\\_za\\_rok\\_2021.pdf](http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/raport_o_stanie_powiatu_koszalin-skiego_za_rok_2021.pdf),  
dostęp: 23.01.2023.



Łukasz Kuczyński\*  
Anna Szczepańska-Przekota\*\*

# DETERMINANTY WYSOKOŚCI SKŁADKI PRZYPISANEJ OBOWIĄZKOWEGO UBEZPIECZENIA KOMUNIKACYJNEGO OC NA PODSTAWIE DANYCH PZU S.A. W WARSZAWIE

## 1. Wprowadzenie

Na przestrzeni kilkudziesięciu ostatnich lat został odnotowany wzrost liczby pojazdów, jak również rok roczny wzrost wysokości składki ubezpieczenia. Masowość i rozmiar szkód spowodowany w wypadkach był podstawą do wprowadzenia obowiązkowego charakteru ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych. W Polsce stało się to w 1964 roku<sup>1</sup>. Prawo stanowi, że ubezpieczenie OC ma obowiązkowy charakter<sup>2</sup>, gdyż stanowi ona ważny instrument ochrony ekonomicznej podmiotu odpowiedzialnego, jak również źródło kompensacji strat doznanych przez podmioty poszkodowane<sup>3</sup>.

Wyniki badań zaprezentowane w niniejszym artykule będą dotyczyły wysokości składek ubezpieczeniowych oraz wypłat z tytułu odszkodowań największego polskiego ubezpieczyciela Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółka

---

\* mgr Łukasz Kuczyński, Szkoła Doktorska Politechniki Koszalińskiej.

\*\* dr Anna Szczepańska-Przekota, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska, <https://orcid.org/0000-0002-4002-5072>.

<sup>1</sup> M. Samson, *Ochrona konsumenta w obowiązkowym ubezpieczeniu OC posiadaczy pojazdów mechanicznych*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 2010 nr 3. k. 26.

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych, Dz.U. 2013 poz. 392 z dnia 8 lutego 2013, ze zm.

<sup>3</sup> I. Kwiecień, *Czynniki determinujące skuteczność transferu ryzyka poniesienia ciężaru kompensacji szkód na osobie poprzez obowiązkowe ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 2010, nr 4.



Akcyjna w Warszawie za lata 2011-2021. Badanie umożliwi wydanie oceny czy wzrost wysokości stawki ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej pojazdów (OC) (grupa 10) jest zależny do wzrostu wypłacanych odszkodowań, czy też inne uwarunkowania mają wpływ na wysokość stawki ubezpieczenia. Zainteresowanie badaniem wynika z tego, że na przestrzeni lat dostrzegalny był wzrost wysokości składki ubezpieczenia pojazdów w ramach ubezpieczenia OC. Badaniu zostaną poddane takie dane jak składka przypisana, składka zarobiona, oraz kwoty odszkodowań.

## 2. Ubezpieczenie komunikacyjne w Polsce

Początki ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej można zauważyć już w średniowieczu, wówczas właściciele okrętów ubezpieczali je od następstw wypadków na morzu. Ubezpieczenia te obejmowały swym zakresem obowiązek odszkodowania za straty wynikające ze zderzenia statków, odszkodowania osób trzecich podczas wielkiej awarii<sup>4</sup>. Pierwsze ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej miało miejsce w roku 1825 we Francji, gdzie występuje ono w połączeniu z ubezpieczeniem transportu konnego. Niemniej jednak o właściwym rozwoju ubezpieczenia, mówić można dopiero po wprowadzeniu w wielu państwach ustaw o odpowiedzialności cywilnej przedsiębiorców za wypadki przy pracy<sup>5</sup>. Już wtedy odpowiedzialność oparta była na zasadzie ryzyka. W roku 1871 ustawa ukazała się w Niemczech, w 1889 roku w Anglii, natomiast we Francji w roku 1898.

Rozwój obowiązkowego ubezpieczenia pojazdów w Polsce nie odbiegał od ogólnoeuropejskiego rozwoju. Zarówno w Polsce jak i w innych państwach początkowo wprowadzono obowiązek ubezpieczenia OC tylko dla transportu publicznego. Regulowała to ustawa: z 14 III 1932 r. (Dz. U. nr 32, poz. 336) i z 22 III 1933 r. (Dz. U. nr 32, poz. 273), która uzależniała udzielenie koncesji na przewóz osób lub towarów przez właścicieli autobusów, samochodów ciężarowych jak i taksówek samochodowych od złożenia polisy ubezpieczeniowej. Użycie takiego przymusowego ubezpieczenia było załącznikiem obowiązkowego ubezpieczenia OC pojazdów samochodowych. Pomimo tego, że w niektórych państwach europejskich wprowadzono już w tym czasie przymus ubezpieczenia OC, polskie

---

<sup>4</sup> M. Budrewicz, *Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej (OC)*, Przegląd Ubezpieczeniowy 1922, z. 2, s. 1.

<sup>5</sup> W. Rajcher, *Spoleczno-historyczne typy ubezpieczeń*, Warszawa 1951, s. 189 oraz M. Budrewicz, op. cit., s. 1.

ustawodawstwo międzywojenne obowiązku takiego nie sankcjonowało<sup>6</sup>. Dopiero po wojnie ustawa o ubezpieczeniach państwowych z dnia 28 marca 1952 r. (Dz. U. nr 20, poz. 130) ustanowiła w art. 5 pkt. 6 obowiązek ubezpieczenia OC z ruchu środków komunikacji, z tym że zakres, tryb i termin wprowadzenia go w życie uzależniono od późniejszych postanowień rozporządzenia Rady Ministrów. Od 1 stycznia 1962 r. rozporządzenie w sprawie obowiązkowych ubezpieczeń następstw nieszczęśliwych wypadków i odpowiedzialności cywilnej z ruchu pojazdów mechanicznych, wprowadziło powszechny obowiązek ubezpieczenia<sup>7</sup>.

Cechą charakterystyczną przyjętego – w rozporządzeniu R.M. z 2 grudnia 1961 r. – przez polski system prawny obowiązkowego ubezpieczenia komunikacyjnego było i jest połączenie ze sobą dwóch rodzajów ubezpieczeń: odpowiedzialności cywilnej i następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW). Powiązanie tych dwóch kategorii ubezpieczeń – nie stosowane dotąd w ubezpieczeniach komunikacyjnych innych państw – ma olbrzymie znaczenie dla poszkodowanych<sup>8</sup>. Objęcie ubezpieczeniem nie tylko odpowiedzialności cywilnej posiadacza oraz kierowcy pojazdu samochodowego, ale i nieszczęśliwych wypadków wynikłych z ruchu tych pojazdów powoduje, że zakład ubezpieczeń zobowiązany jest wypłacać określone rozporządzeniem świadczenia za szkodę na osobie (z tytułu NNW) każdemu poszkodowanemu, z wyłączeniem jedynie cudzoziemców dewizowych<sup>9</sup>. Z obowiązkowego ubezpieczenia OC zakład ubezpieczeń wypłaca odszkodowanie tylko wówczas, gdy posiadacz lub kierowca pojazdu odpowiedzialni są cywilnie za powstałą szkodę. Zakład ubezpieczeń zobowiązany jest z tego tytułu do pełnego odszkodowania wszelkiej szkody, której doznał poszkodowany. Dlatego świadczenie z ubezpieczenia OC gwarantuje poszkodowanemu wyrównanie całkowitej szkody jaka została poniesiona przez poszkodowanego<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> W. Górski, *Z historii ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej z ruchu pojazdów mechanicznych*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 1961, nr 11, s. 4, oraz *Travaux de l'Association Henri Capitant*, G. Wets, Sprawozdanie generalne) Paris 1957, s. 295.

<sup>7</sup> P. Grzembka, *Regres ubezpieczeniowy – zagadnienia wybrane*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2020, nr 3, s. 73-87.

<sup>8</sup> M. Ziemiak, P. Piątkowski, *Problematyka VAT w odszkodowaniach wypłacanych z obowiązkowego ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych za szkody w pojazdach będących przedmiotem leasingu*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2020, nr 2, s. 79-91.

<sup>9</sup> E. Bagińska, P. Wyszynska-Słufińska, *The development of Polish Supreme Court case law in the area of motor third party liability insurance - selected judgments in 2013-2021*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2022, nr 1, s. 97-108.

<sup>10</sup> M. Homa, *Analiza aktuarialna a rozszerzone ryzyko w ubezpieczeniach na życie*, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2020.

Polski rynek kompleksowych ubezpieczeń komunikacyjnych ma stosunkowo niewielki wolumen i jest wrażliwy na zmiany cen<sup>11</sup>. Ubezpieczenie OC komunikacyjne jest najbardziej powszechnym ubezpieczeniem obowiązkowym na świecie<sup>12</sup>. Składka ubezpieczeniowa należna z tytułu zawartych umów ubezpieczenia, jest podstawowym przychodem technicznym w działalności ubezpieczeniowej. Najważniejszym obszarem działalności ubezpieczycieli majątkowych w Polsce pod względem składki przypisanej brutto są ubezpieczenia komunikacyjne. Z punktu widzenia ekonomiczno-finansowego składka ubezpieczeniowa bywa traktowana jako opłata (cena) za udzieloną ochronę (gwarancję) ubezpieczeniową. Ubezpieczenie jest generalnie uważane za stały koszt w odniesieniu do użytkownika pojazdu<sup>13</sup>. Przez składkę rozumie się kwotę pieniężną, której towarzystwo ubezpieczeniowe żąda za narażenie się na proces ryzyka, w którym w każdej chwili może zostać wezwany do zapłaty roszczenia z tytułu jakiegoś rodzaju wypadku. Wszystkie te zasady starają się generować wartości składek, które, z jednej strony są konkurencyjne, a z drugiej zapewniają akceptowalne i możliwe do kontrolowania przez ubezpieczycieli wartości i kontrolowalne wartości ubezpieczycielom ruinę prawdopodobieństwa. To właśnie w tej równowadze leży jakość zasady kalkulacji składki<sup>14</sup>. Odróżnia się część przeznaczoną na wypłatę odszkodowań i świadczeń (składka netto) oraz część przeznaczoną na pokrycie kosztów prowadzenia działalności ubezpieczeniowej (koszty administracyjne, fundusze celowe itp.)<sup>15</sup>. Za ustalenie wysokości stawki ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych, odpowiedzialny jest tylko i wyłącznie zakład ubezpieczeń, którego podstawowym problemem jest porównywanie i porządkowanie ryzyk<sup>16</sup>. Ustawodawca, ani organ nadzoru nie mają wpływu na wysokość składek. Osobą odpowiedzialną za tę czynność jest Aktuariusz, którego wiedza na temat modeli ryzyka i oceny ryzyka jest podstawowym elementem

---

<sup>11</sup> B. Cieślak, I. Tomaszewska, *Customer motivation and satisfaction related to purchases of comprehensive car insurance in Poland*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2022, nr 1, k. 48

<sup>12</sup> M. Monkiewicz, *Bezpośrednia likwidacja szkód z tytułu OC posiadaczy pojazdów mechanicznych. Doświadczenia krajów europejskich*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2009, k. 153.

<sup>13</sup> *Distance-Based Vehicle Insurance Feasibility, Costs and Benefits*, Technical Report Victoria Transport Policy Institute, 2011.

<sup>14</sup> P. L. Ramos, *Premium calculation in insurance Activity*, Journal of Statistics and Management Systems 20. Portugal 2017, k.39.

<sup>15</sup> ERGO HESTIA, *Lista najważniejszych terminów ubezpieczeniowych*,

<sup>16</sup> Rüschenndorf, Ludger, *Ordering of insurance risk*, Encyclopedia of Quantitative Risk Analysis and Assessment 3 (2008), k. 1.

kształcenia, tym samym głównym zadaniem jest zajmowanie się matematyką finansową, emerytalną i ubezpieczeniową<sup>17</sup>. Aktuariusz poprzez wykorzystanie metody statystyki ubezpieczeniowej, oblicza wpływ poszczególnych czynników ryzyka na wysokość składki ubezpieczeniowej, mając świadomość że jej wysokość nie może znacząco odbiegać ze względu na konkurencję cenową pomiędzy ubezpieczycielami. W obowiązkowym ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej wysokość składki za ubezpieczenie stanowi jeden z podstawowych czynników konkurencyjności pośród zakładów ubezpieczeń oferujących tego typu ubezpieczenie<sup>18</sup>.

Ogólnymi czynnikami, które mają wpływ na wysokość skalkulowanej składki ubezpieczeniowej są<sup>19</sup>:

- śmiertelność i choroby,
- inflacja i oprocentowanie lokat,
- konkurencja,
- niewypłacalność,
- spekulacja,
- katastrofy i szkodowość,
- dywersyfikacja ryzyka.

### 3. Stan obecny

W roku 2011 w Polsce zarejestrowanych było 24 189 370 pojazdów, a w roku 2021 liczba pojazdów wynosiła 34 030 267. Tym samym w badanym 10-leciu liczba zarejestrowanych pojazdów wzrosła o 9 840 897, co daje średnioroczny wzrost o 3,47%<sup>20</sup>. Do roku 1997 wraz ze wzrostem liczby pojazdów, wzrastała również liczba wypadków drogowych, której maksymalna liczba w historii wy-

---

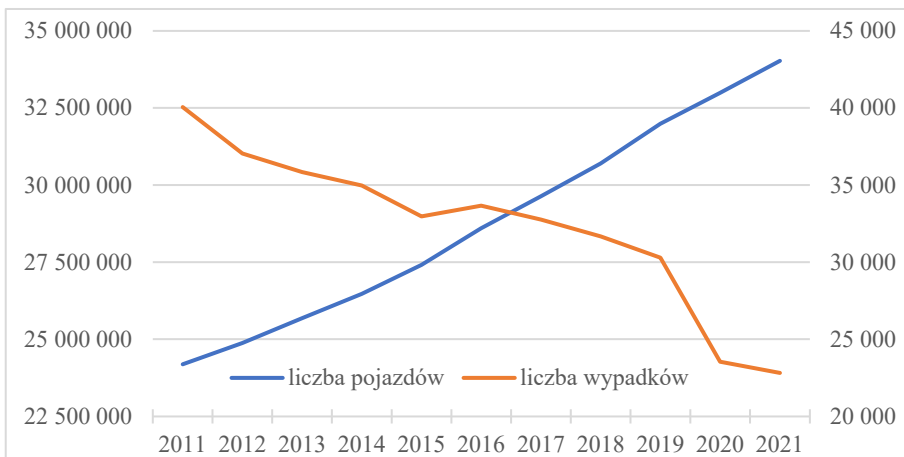
<sup>17</sup> R. Gray, S. Pitts, *Risk model ling in general insurance. From principles to practice*, Cambridge University Press, 2012, k. 2.

<sup>18</sup> A. Daszewski, *Kto i jak ustala taryfy skladek za ubezpieczenie OC posiadaczy pojazdów mechanicznych? Czy są w tym zakresie regulacje prawne? Vademecum ubezpieczonego*. Money.pl, <https://www.money.pl/ubezpieczenia/vademecum-ubezpieczonego/cze-sto-zadawane-pytania/ubezpieczenia-komunikacyjne-odpowiedzialnosc-cywilnej-oc-zasady-ogolne/kto-i-jak-ustala-taryfy-skladek-za-ubezpieczenie-oc-posiadaczy-pojazdow-mechanicznych-czy-sa-w-tym-zakresie-regulacje-prawne-179.html> (dostęp 13.01.2023 r.).

<sup>19</sup> E. Spigarska, *Zasady kalkulacji składki ubezpieczeniowej w zakładach ubezpieczeń*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, 2007, s. 79-85.

<sup>20</sup> Badania własne na podstawie danych <https://www.pzpm.org.pl/Rynek-motoryzacyjny/Park-pojazdow-zarejestrowanych/Park-pojazdow-zarejestrowanych-w-Polsce-1990-2020.xlsx> (dostęp 01.11.2022 r.).

niosła 66 586. W roku 2011, który jest pierwszym rokiem okresu objętego badaniem, liczba wypadków wynosiła 53 799, natomiast w roku 2021 wyniosła 22 816, co daje średnioroczną redukcję o około 5,47%. Literatura przedmiotu wskazuje jednakowe spostrzeżenia, gdzie dostrzegalny jest wyraźny trend spadkowy liczby wypadków przy jednoczesnym wzroście liczby zarejestrowanych pojazdów i liczby kierowców<sup>21</sup>. Poziom liczby wypadków oraz liczby pojazdów na przestrzenie lat 2011-2021 przedstawiono na wykresie numer 1<sup>22</sup>.



**Wyk. 1.** Liczba wypadków i liczba pojazdów w latach 2011-2021

Źródło: <https://statystyka.policja.pl/st/ruch-drogowy/76562,Wypadki-drogowe-raporty-roczne.html> (dostęp 01.11.2022 r.)

Podczas ustalania wysokości składki ubezpieczeniowej OC dla konkretnego pojazdu, brane są pod uwagę czynniki takie jak:

- dotychczasowa szkodowość/bezszkodowość ubezpieczenia,
- wiek właściciela pojazdu,
- długość posiadanego prawa jazdy,
- wiek osób, które będą korzystały z pojazdu,
- pojemność silnika pojazdu,
- lokalizacja, w której zamieszkuje bądź przebywa ubezpieczony, sposób parkowania,

<sup>21</sup> B. Jackowska, E. Wycinka, *Wpływ generacji na ryzyko wypadków drogowych*, Wiadomości Statystyczne 2019 r., k. 80.

<sup>22</sup> Badania własne na podstawie danych <https://statystyka.policja.pl/st/ruch-drogowy/76562,Wypadki-drogowe-raporty-roczne.html> (dostęp 01.11.2022 r.).

- przeznaczenie ubezpieczonego pojazdu,
- marka pojazdu,
- kolor pojazdu,
- czy ubezpieczamy obejmuje wyłącznie OC, czy również dodatkowe pakiety,
- sposób płatności składki.

#### **4. Analiza przyczynowo-skutkowa relacji wartość szkód komunikacyjnych do ceny polisy**

Zawarte w sprawozdaniach finansowych Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A. w Warszawie z zakresu ubezpieczenia OC pojazdów, poddano analizie dostępne dane, tj.:

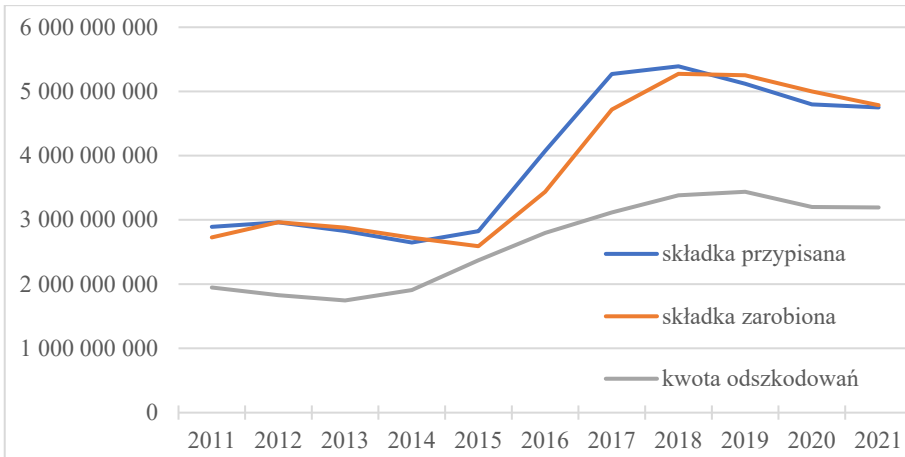
- składka przypisana,
- składka zarobiona,
- kwota odszkodowań.

Na przestrzeni lat 2011-2021 składka przypisana brutto wzrosła 5,09%, składka zarobiona wzrosła o 5,79%, a kwota odszkodowań wzrosła o 5,06%. Graficznie sytuacja przedstawiona została na wykresie numer 2<sup>23</sup>.

Największy wzrost składki przypisanej był w latach 2014-2018, gdyż z 2 648 463 000 zł, wzrósł do kwoty 5 392 318 000 zł, co stanowi zmianę średniorocznie o 19,45%. Przeprowadzone badanie nominalnego wzrostu gospodarczego PKB w tym samym okresie wynosiło 25,04%. W latach kolejnych (2019-2021) odnotowany został spadek do wartości 4 748 527 000 zł, co stanowiło 4,15%. Analogicznie sytuacja tyczyła się składki zarobionej, której średnioroczne tempo wzrostu wyniosło 26,75% w latach 2015-2018 i był to wzrost z 2 589 964 000 zł, do kwoty 5 274 123 000 zł. Analogicznie, średnioroczny nominalny wzrost PKB w tym okresie wyniósł 18,23%. W latach kolejnych (2019-2021) odnotowany został spadek średniorocznie o 3,19%, do kwoty 4 785 559 000 zł. Kwota odszkodowań w roku 2011 wynosiła 1 948 068 000, a w 2021 r. 3 191 875 000. We wskazanym okresie odnotowano średnioroczny spadek o 5,47%, natomiast w latach następujących 2013-2019 tempo wzrost osiągnęło poziom 11,49%. W latach 2019-2021 roczna dynamika zmian wskazuje na spadek o 5,47%.

---

<sup>23</sup> Badania własne na podstawie „Sprawozdanie finansowe z opinią biegłego rewidenta” Grupy Kapitałowej Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej w Warszawie w latach 2011-2021.



**Wyk. 2.** Liczba kwot składki przypisanej, składki zarobionej oraz kwoty odszkodowań w latach 2011-2021

Źródło: Sprawozdanie finansowe z opinią biegłego rewidenta Grupy Kapitałowej Powstającego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej w Warszawie w latach 2011-2021.

Przeprowadzona korelacja poziomów składki przypisanej, składki zarobionej oraz kwoty odszkodowań wskazuje, że składka przypisana, składka zarobiona i kwoty odszkodowań są silnie współzależne, a współczynnik Pearsona jest bliski 1, na podstawie przeprowadzonego testu jest to istotne statystycznie. Kwota odszkodowań wskazuje na istnienie zależności przyczynowo skutkowej. Natomiast liczba wypadków, składka przypisana i składka zarobiona wykazują związek ujemny – oznaczałoby to, iż im więcej wypadków tym niższe składki, lub im niższa składka tym więcej wypadków. Jest to wynik niezgodny z oczekiwaniami. Wynik ten jest spowodowany występującymi trendami – trend składki jest dodatni, a trend liczby wypadków jest ujemny, dlatego też wyniku tego nie można rozpatrywać w kategorii przyczynowo-skutkowej, gdyż różne czynniki wpływają na opisane trendy. Sytuacja przedstawiona w tabeli numer 1.

Relacja pomiędzy składkami przypisaną i zarobioną, a kwotą odszkodowań są powiązane z liczbą pojazdów. Zależność ta jest bardzo silna ( $r > 0,8$ ) i istotna statystycznie ( $p < 0,05$ ). Wynik taki jest zgodny z oczekiwaniami. Tendencja wzrostowa liczby pojazdów pozwala przypuszczać, że wyniki firmy w przyszłości będą wzrastały. Oczywiście ostateczny rezultat będzie zależał od tempa wzrostu składki, oraz kwoty odszkodowań.

**Tabela 1.** Korelacja poziomów w ubezpieczeniu OC pojazdów w latach 2011-2021

KORELACJA POZIOMÓW	składka przypisana	składka zarobiona	kwota odszkodowań	liczba wypadków	liczba pojazdów
składka przypisana		,9714 p=,000	,9564 p=,000	-,6472 p=,031	,8417 p=,001
składka zarobiona	,9714 p=,000		,9342 p=,000	-,7194 p=,013	,8814 p=,000
kwota odszkodowań	,9564 p=,000	,9342 p=,000		-,7380 p=,010	,9114 p=,000
liczba wypadków	-,6472 p=,031	-,7194 p=,013	-,7380 p=,010		-,9414 p=,000
liczba pojazdów	,8417 p=,001	,8814 p=,000	,9114 p=,000	-,9414 p=,000	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).

Opisana zależność liczby wypadków i kwoty odszkodowań jest zależnością pozorną. Przeprowadzona korelacja przyrostów doprowadza do wniosku, że wzrost liczby wypadków spowoduje przyrost składki zarobionej, składki przypisanej, oraz kwoty odszkodowań.

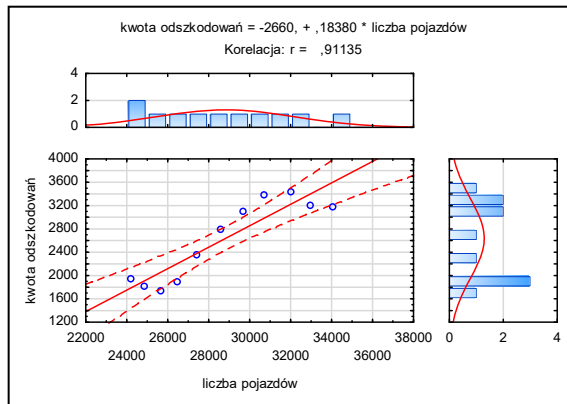
**Tabela 2.** Korelacja przyrostów w ubezpieczeniu OC pojazdów w latach 2011-2021

KORELACJA PRZYROSTÓW	składka przypisana	składka zarobiona	kwota odszkodowań	liczba wypadków	liczba pojazdów
składka przypisana		,9031 p=,000	,5887 p=,073	,4734 p=,167	,5889 p=,073
składka zarobiona	,9031 p=,000		,3710 p=,291	,4206 p=,226	,4954 p=,145
kwota odszkodowań	,5887 p=,073	,3710 p=,291		,5141 p=,128	,5349 p=,111
liczba wypadków	,4734 p=,167	,4206 p=,226	,5141 p=,128		,4418 p=,201
liczba pojazdów	,5889 p=,073	,4954 p=,145	,5349 p=,111	,4418 p=,201	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).

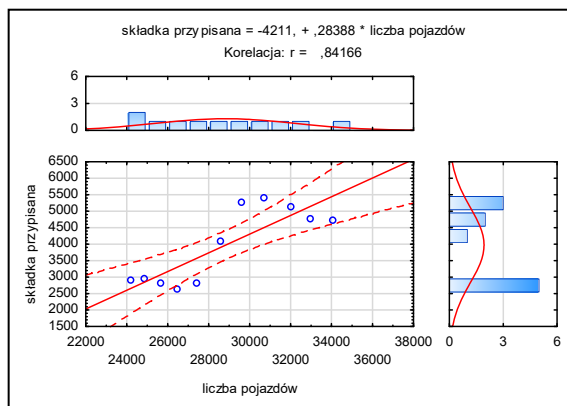


Zatem jest to krótkookresowo zależność dodatnia o przeciętnej sile  $r = 0,5141$ , na podstawie przeprowadzonego testu bliska uznania za istotną ( $p = 0,128$ ) co jest zgodne z oczekiwaniem. Wyniki zawarte w tabelach numer 1 i 2 uzupełniają się wzajemnie. Kwota odszkodowań wskazuje na istnienie zależności przyczynowo skutkowej. Natomiast liczba wypadków, składka przypisana i składka zarobiona wykazują związek dodatni, co oznaczałoby to, iż im więcej wypadków tym wyższe składki. Stosowne wyliczenia przedstawia tabela numer 2.



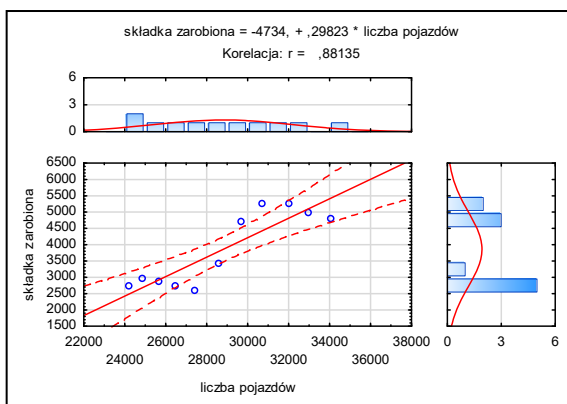
**Wyk. 3.** Badanie statystyczne kwota odszkodowań/liczba pojazdów

Źródło: Wykonanie własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).



**Wyk. 4.** Badanie statystyczne składka przypisana/liczba pojazdów

Źródło: Wykonanie własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).



Wyk. 5. Badanie statystyczne składka zarobiona/liczba pojazdów

Źródło: Wykonanie własne na podstawie: <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).

Uzupełnieniem badanie korelacyjnego jest badanie regresyjne, poniżej pokazano najważniejsze modele, gdzie liczba pojazdów ma wpływ na kwotę odszkodowań, na wysokość składki przypisanej oraz na wysokość składki zarobionej.

Na podstawie uzyskanych modeli można powiedzieć, że w badanym okresie wzrost liczby pojazdów w Polsce o 1 000 powodował dla ubezpieczyciela Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A. w Warszawie:

- wzrost kwoty odszkodowań o 183 000 zł (wyk. 3),
- wzrost składki przypisanej o 283 000 zł (wyk. 4),
- wzrost składki zarobionej o 298 000 zł (wyk. 5).

## 5. Wnioski

Przeprowadzone badanie doprowadza do wniosku, że na przestrzeni ostatniego dziesięciolecia (2011-2021) w Powszechnym Zakładzie Ubezpieczeń S.A. w Warszawie nastąpił wzrost składki przypisanej w średnim tempie zmian na poziomie 5,09%, składki zarobionej o 5,79%, jak i kwoty odszkodowań o 5,06%. Takie wyniki w powiązaniu z innymi charakterystykami pozwalają na stwierdzenie, że:

- uzyskane średnie statystyki nie do końca odzwierciedlają zmiany, jakie zachodziły w kolejnych latach, gdyż badany okres mógł być podzielony na okresy stabilizacji oraz okresy silnie wzrostowe;
- wzrost składki przypisanej, składki zarobionej był zbieżny z wzrostem kwoty odszkodowań;

- badane wielkości nie były wyższe od nominalnego wzrostu PKB, zatem składki wyznaczane były racjonalnie;
- uzyskane powiązania korelacyjne oraz regresyjne pozwalają na uznanie badanego rynku za rynek zachowujący się zgodnie z prawami ekonomii, odchylenie dotyczące ujemnego powiązania kwoty odszkodowań i liczby wypadków okazało się wynikiem długoterminowych trendów, w krótkim okresie wzrost (spadek) liczby wypadków pociąga za sobą (wzrost) spadek kwoty odszkodowań.

Podsumowując należy wskazać, że ze względów ekonomicznych, wzrost stawki przypisanej na przestrzeni badanych lat dla gospodarki finansowej Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A. w Warszawie był na poziomie wynikającym z rozwoju gospodarczego kraju oraz wzrostu liczby pojazdów. Jednocześnie obciążenie dla ludności z tytułu wzrostu składki przypisanej jest odzwierciedleniem tych samych czynników, co oznacza, że nie może być ona traktowana jako powodująca nadmierne trudności finansowe dla przeciętnych użytkowników pojazdów. Natomiast z punktu widzenia ubezpieczyciela, ważniejsze jest relacja średniego tempa wzrostu składki przypisanej oraz średniego tempa kwoty odszkodowań, a te wartości są dla firmy korzystne. Zatem we wskazanej kwestii, rozwój Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A. w Warszawie nie wydaje się zagrożony.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

Bagińska E., Wszyńska-Ślufińska P., *The development of Polish Supreme Court case law in the area of motor third party liability insurance - selected judgments in 2013-2021*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2022, nr 1, s. 97-108.

Budrewicz M., *Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej (OC)*, Przegląd Ubezpieczeniowy 1922, z. 2, s. 1.

Cieślak B., Tomaszewska I., *Customer motivation and satisfaction related to purchases of comprehensive car insurance in Poland*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2022, nr 1, k. 48.

Daszewski A., *Kto i jak ustala taryfy składek za ubezpieczenie OC posiadaczy pojazdów mechanicznych? Czy są w tym zakresie regulacje prawne? Vademe-cum ubezpieczonego*.

Floriańczyk Z., Osuch D., Płonka R., *Wyniki Standardowe 2018 uzyskane przez gospodarstwa rolne uczestniczące w Polskim FADN, IERiGŻ-PIB*, Warszawa 2019.

Górski W., *Z historii ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej z ruchu pojazdów mechanicznych*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 1961, nr 11, s. 4, oraz *Travaux de l'Association Henri Capitant*, G. Wets, Sprawozdanie generalne), Paris 1957, s. 295.

Gray R., Pitts S., *Risk modeling in general insurance. From principles to practice*, Cambridge University Press, 2012, k. 2.

Grzembka P., *Regres ubezpieczeniowy – zagadnienia wybrane*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2020, nr 3, s. 73-87.

Homa M., *Analiza aktuarialna a rozszerzone ryzyko w ubezpieczeniach na życie*, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2020.

Jackowska B., Wycinka E., *Wpływ generacji na ryzyko wypadków drogowych*, Wiadomości Statystyczne 2019 r., k. 80.

Kaas, Rob, et al. *Modern actuarial risk theory: using R*. Vol. 128. Springer Science & Business Media, 2008, k. 5.

Kwiecień I., *Czynniki determinujące skuteczność transferu ryzyka poniesienia ciężaru kompensacji szkód na osobie poprzez obowiązkowe ubezpieczenie odpowiedzialności cywilnej*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 2010, nr 4.

Monkiewicz M., *Bezpośrednia likwidacja szkód z tytułu OC posiadaczy pojazdów mechanicznych. Doświadczenia krajów europejskich*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2009, k. 153. Ramos P. L., *Premium calculation in insurance Activity*, Journal of Statistics and Management Systems 20. Portugal 2017 r., k. 39.

Rajcher W., *Spoleczno-historyczne typy ubezpieczeń*, Warszawa 1951, s. 189 oraz M. Budrewicz, op. cit., s. 1.

Ramos P. L., *Premium calculation in insurance Activity*, Journal of Statistics and Management Systems 20. Portugal 2017 r., k. 39.

Rüschendorf, Ludger, *Ordering of insurance risk*, Encyclopedia of Quantitative Risk Analysis and Assessment 3 (2008), k. 1.

Samson M., *Ochrona konsumenta w obowiązkowym ubezpieczeniu OC posiadaczy pojazdów mechanicznych*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 2010 nr 3. k. 26.

Spigarska E., *Zasady kalkulacji składki ubezpieczeniowej w zakładach ubezpieczeń*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, 2007, s. 79-85.

Ziemiak M., Piątkowski P., *Problematyka VAT w odszkodowaniach wypłacanych z obowiązkowego ubezpieczenia OC posiadaczy pojazdów mechanicznych za szkody w pojazdach będących przedmiotem leasingu*, Wiadomości Ubezpieczeniowe, 2020, nr 2, s. 79-91.

## Akty prawne

Ustawa z dnia 22 maja 2003 r. *o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych*, Dz.U. 2013 poz. 392 z dnia 8 lutego 2013, ze zm.

## Inne

<https://statystyka.policja.pl/st/ruch-drogowy/76562,Wypadki-drogowe-raporty-roczne.html> (dostęp 01.11.2022 r.).

<https://www.pzpm.org.pl/pl/Rynek-motoryzacyjny/Park-pojazdow-zarejestrowanych/Park-pojazdow-zarejestrowanych-w-Polsce-1990-2020-xlsx> (dostęp 01.11.2022 r.).

*Distance-Based Vehicle Insurance Feasibility, Costs and Benefits*, Technical Report Victoria Transport Policy Institute, 2011.

ERGO HESTIA, *Lista najważniejszych terminów ubezpieczeniowych*, <https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/> (dostęp 31.01.2023 r.).

Money.pl, <https://www.money.pl/ubezpieczenia/vademecum-ubezpieczonego/czesto-zadawane-pytania/ubezpieczenia-komunikacyjne-odpowiedzialnosci-cywilnej-oc-zasady-ogolne/kto-i-jak-ustala-taryfy-skladek-za-ubezpieczenie-oc-posiadaczy-pojazdow-mechanicznych-czy-sa-w-tym-zakresie-regulacje-prawne-179.html> (dostęp 13.01.2023 r.).

„*Sprawozdanie finansowe z opinią biegłego rewidenta*” Grupy Kapitałowej Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej w Warszawie w latach 2011-2021.

[https://www.washingtonpost.com/gdpr-consent/?destination=%2flocal%2ftrafficandcommuting%2fstudy-millennials-eclipse-teens-as-the-worst-drivers-on-the-road%2f2017%2f02%2f14%2f2bda9086-f2e4-11e6-8d72-263470bf0401\\_story.html%3f&utm\\_term=.2b56478b517d](https://www.washingtonpost.com/gdpr-consent/?destination=%2flocal%2ftrafficandcommuting%2fstudy-millennials-eclipse-teens-as-the-worst-drivers-on-the-road%2f2017%2f02%2f14%2f2bda9086-f2e4-11e6-8d72-263470bf0401_story.html%3f&utm_term=.2b56478b517d) (dostęp 30.01.2023 r.).

Karolina Smętek\*

## **DECYZJE UBEZPIECZENIOWE PRZEDSIĘBIORSTW SEKTORA MŚP Z POMORZA ŚRODKOWEGO**

### **1. Wprowadzenie**

Pomorze Środkowe stanowi obszar sąsiadujących ze sobą powiatów z województwa pomorskiego i zachodniopomorskiego, który jednocześnie wskazywany jest jako otoczenie o dużym potencjale gospodarczym. Zróżnicowana liczba przedsiębiorstw pod kątem kryterium rozmiaru wskazuje na znaczną przewagę sektora MŚP nad innymi podmiotami gospodarczymi. Każdy z nich posiada indywidualne potrzeby, wśród których można wskazać potrzebę zabezpieczenia prowadzonej działalności gospodarczej przed negatywnym skutkiem działania ryzyka.

Jednym z najpopularniejszych narzędzi walki z różnymi zagrożeniami w prowadzeniu działalności gospodarczej jest nabywanie produktów ubezpieczeniowych obejmujące ochroną życie i majątek ubezpieczonych. Każdy podmiot zainteresowany ochroną ubezpieczeniową może we własnym zakresie zdecydować o jej zakresie oraz jej rozszerzeniu, co w dużym stopniu przekłada się na cenę ubezpieczenia. Podejmowane decyzje przez podmioty sektora MŚP są uzależnione od wielu czynników, które mają ogromny wpływ na ostateczną formę nabytej ochrony ubezpieczeniowej.

Celem artykułu jest wskazanie i prezentacja zakresu podejmowanych decyzji ubezpieczeniowych przez przedsiębiorców sektora MŚP na terenie powiatów Pomorza Środkowego oraz wykazanie czynników mających największy wpływ na ich podejmowanie.

---

\* mgr Karolina Smętek, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska,  
<https://orcid.org/0000-0001-8574-0769>

## 2. Istota produktów ubezpieczeniowych w funkcjonowaniu przedsiębiorstw sektora MŚP

Posiadanie produktów ubezpieczeniowych przez przedsiębiorstwa stanowi ważny element minimalizowania ryzyka w cyklu życia przedsiębiorstwa, jak i wpływ na znaczną poprawę prowadzonej działalności<sup>1</sup>. Poprzez produkt ubezpieczeniowy należy rozumieć określony zespół usług oferowanych podmiotom w ramach zawartej i opłaconej okresowej umowy ubezpieczenia z wybranym zakładem ubezpieczeń<sup>2</sup>. Jak wskazuje T. Sangowski, świadczone usługi ubezpieczeniowe stanowią element usług finansowych podobnie jak usługi bankowe<sup>3</sup>, które są powszechnie realizowane i nabywane wśród podmiotów prywatnych, jak i publicznych. Podstawą zrozumienia znaczenia produktów ubezpieczeniowych jest istota odwróconego cyklu produkcji<sup>4</sup> wpływającego na system realizacji usług. Wynika to z faktu, że zakłady ubezpieczeń w pierwszej kolejności osiągają przychody z opłacanych składek, a dopiero w momencie wystąpienia szkody firma ubezpieczeniowa ponosi koszty, na które składają się w głównej mierze wypłacane odszkodowania i inne świadczenia<sup>5</sup>. Oznacza to, że podmiot ubezpieczony osiągnie korzyść wynikającą z realizowanej usługi dopiero w sytuacji, gdy na jego osobie lub ubezpieczonym majątku realizacja ryzyka, przed którym ochronę obejmuje zawarta umowa ubezpieczenia.

Zgodnie z treścią ustawy z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej ubezpieczenia gospodarcze w Polsce dzieli się na dwa działy ubezpieczeń, na podstawie których zakłady ubezpieczeń oferują sprzedaż produktów ubezpieczeniowych podmiotom prywatnym i gospodarczym. Są to:

- dział I, który obejmuje ubezpieczenia na życie (osobowe);
- dział II, stanowiący pozostałe ubezpieczenia osobowe i majątkowe<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> D. Ch. Lee, J. Wang, L. Shi, C. Wu, G. Sun, *Health insurance coverage and access to care in China*, BMC Health Services Research 22:140, 2022, s. 1.

<sup>2</sup> J. Monkiewicz., *Produkty ubezpieczeniowe – istota, cechy, rodzaje* [w:] *Podstawy ubezpieczeń tom II*, red. J. Monkiewicz, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2003, s. 21 [za:] P. Pisarewicz, A. Gierusz, P. Kowalczyk-Rólczyńska, A. Pobłocka, *Produkty ubezpieczeniowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020, s. 16.

<sup>3</sup> *Ubezpieczenie jako usługa* [w:] Sangowski T (red.), *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2000, s. 61.

<sup>4</sup> L. Gąsiorkiewicz, *Finanse zakładów ubezpieczeń majątkowych. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 9.

<sup>5</sup> Tamże, s. 54.

<sup>6</sup> Załącznik do ustawy z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1130, 2140, 2328).

Ze względu na charakter podziału ubezpieczeń uwzględnionego w aktach prawnych, ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej określa, że jeden zakład ubezpieczeń nie może jednocześnie wykonywać działalności ubezpieczeniowej, o której mowa w dziale I i II ubezpieczeń gospodarczych<sup>7</sup>.

Powoduje to, że ubezpieczyciele sprzedający produkty strictly dedykowane ubezpieczeniowej ochronie życia muszą w swojej nazwie wyróżnić zakres działalności<sup>8</sup>. Umożliwia to również podmiotom gospodarczym oraz osobom fizycznym na ułatwioną identyfikację podmiotów ubezpieczeniowych przed zawarciem stosownej umowy ubezpieczeniowej. W ramach prowadzonej działalności i oferowanych usług ubezpieczeniowych dedykowanych podmiotom gospodarczym należy wyróżnić dwie możliwości wyboru produktu ubezpieczeniowego przez ubezpieczającego:

- wariant ochrony podstawowy;
- wariant ochrony rozszerzony<sup>9</sup>.

Poprzez pierwszą wyróżnioną opcję należy rozumieć produkt ubezpieczeniowy, który w zależności od przedmiotu lub osób objętych ochroną będzie realizował minimalne (podstawowe) potrzeby ubezpieczeniowe<sup>10</sup>. Wariant rozszerzony ubezpieczenia, oprócz ochrony zawartej w opcji podstawowej, pozwala podmiotom na zwiększenie zakresu nabywanej usługi za wniesionej dodatkowej opłaty<sup>11</sup>. Ze względu na różnice w preferencjach ubezpieczeniowych podmiotów gospodarczych, sposobu ich funkcjonowania i zakresu oferowanych ubezpieczeń, cena produktu ubezpieczeniowego ustalana jest w sposób indywidualny dla każdego podmiotu ubezpieczającego<sup>12</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 9, ust. 1 Ustawy z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1130, 2140, 2328).

<sup>8</sup> Art. 9, ust. 2 Ustawy z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1130, 2140, 2328).

<sup>9</sup> Informacja dostępna na stronach internetowych i w ogólnych warunkach ubezpieczeń zakładów ubezpieczeń w Polsce, przykład: *Ubezpieczenie NNW* [https://www.allianz.pl/pl\\_PL/dla-ciebie/samochod/nnw.html](https://www.allianz.pl/pl_PL/dla-ciebie/samochod/nnw.html) (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>10</sup> *Czym różni się ubezpieczenie podstawowe od ubezpieczenia dodatkowego i ubezpieczenia uzupełniającego, wymienionych w treści umowy Generalnej OC zawartej przez KIDP?* -[https://www.kidp.pl/strona/302\\_czym\\_rozni\\_sie\\_ubezpieczenie\\_podstawowe\\_od\\_ubezpieczenia\\_dodatkowego\\_i\\_ubezpieczenia\\_uzupelniajacego](https://www.kidp.pl/strona/302_czym_rozni_sie_ubezpieczenie_podstawowe_od_ubezpieczenia_dodatkowego_i_ubezpieczenia_uzupelniajacego) (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>11</sup> Przykładowy opis wariantu rozszerzonego ubezpieczenia: <https://www.uniq.pl/ubezpieczenie-zdrowotne/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>12</sup> *Funkcjonowanie zakładu ubezpieczeń* [w:] *Ubezpieczenia*, red. W. Ronka-Chmielowiec, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2016, s. 155.



Zgodnie z treścią literatury przedmiotu oraz praktycznego funkcjonowania produktów ubezpieczeniowych należy zauważyć, że podmioty prowadzące działalność gospodarczą mogą nabyć produkty wyłącznie dedykowane przedsiębiorstwom<sup>13</sup>. Osoby fizyczne mogą nabyć ochronę typowo oferowaną jednostkom, które nie prowadzą działalności gospodarczej<sup>14</sup>.

Spośród produktów ubezpieczeniowych opracowanych dla podmiotów gospodarczych, w tym w sektorze MŚP należy wyróżnić następujące ubezpieczenia zaliczane do grupy produktów określanych również jako korporacyjne<sup>15</sup>:

- ubezpieczenie od prac budowlano-montażowych;
- ubezpieczenie mienia w transporcie;
- ubezpieczenie od utraty zysku;
- ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej charakterystyczne dla profilu prowadzonej działalności (w tym zawodowe);
- grupowe ubezpieczenia zdrowotne dla pracowników;
- gwarancje ubezpieczeniowe;
- ubezpieczenie mienia, maszyn i sprzętu będącego we własności prowadzonej działalności gospodarczej<sup>16</sup>;
- ubezpieczenia komunikacyjne, jeżeli przedsiębiorstwo posiada pojazdy mechaniczne<sup>17</sup>.

Szeroki zakres produktów ubezpieczeniowych pozwala przedsiębiorcom na uzyskanie wysokiego poziomu ochrony ubezpieczeniowej w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą.

W Polsce w 2022 roku funkcjonowało 53 zakładów ubezpieczeń, z czego 24 oferowało sprzedaż produktów ubezpieczeniowych w dziale I, zaś 29 produkty obejmujące pozostałe ubezpieczenia osobowe i majątkowe<sup>18</sup>. Spośród omawianych działów najwyższe udziały w sprzedaży na polskim rynku ubezpieczeń gospodarczych wykazały zakłady ubezpieczeń przedstawione w tabeli 1.

---

<sup>13</sup> *Institucja ubezpieczenia* [w:] *Ubezpieczenia*, red. W. Ronka-Chmielowiec, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2016, s. 38.

<sup>14</sup> Tamże, s. 38.

<sup>15</sup> P. Pisarewicz, A. Gierusz, P. Kowalczyk-Rólczyńska, A. Pobłocka, *Produkty ubezpieczeniowe...*, op.cit., s. 25.

<sup>16</sup> <https://www.broker.andiw.pl/ubezpieczenia-korporacyjne/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>17</sup> <https://www.ergohestia.pl/korporacja/oferta/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>18</sup> Komisja Nadzoru Finansowego, *Biuletyn Kwartalny, Rynek ubezpieczeń 3/2022. Część A – Informacje o zakładach ubezpieczeń*, 01 grudnia 2022.

**Tabela 1.** Wykaz zakładów ubezpieczeń z najwyższym udziałem sprzedaży na rynku ubezpieczeń w Polsce w kolejności malejącej

Kolejność malejąco	Dział I	Dział II
1.	PZU Życie S.A.	PZU S.A.
2.	AVIVA TUnŻ S.A.	STU Ergo Hestia S.A.
3.	Nationale-Nederlanden TUnŻ S.A.	TUiR Warta S.A.
4.	TUnŻ Warta S.A.	UNIQA TU S.A.
5.	Compensa TU na Życie S.A. Vienna Insurance Group	TUiR ALLIANZ Polska S.A.

Źródło: Komisja Nadzoru Finansowego, *Biuletyn Kwartalny, Rynek ubezpieczeń 3/2022. Część A – Informacje o zakładach ubezpieczeń*, 01 grudnia 2022.

W przypadku grupy kapitałowej PZU S.A., która jest aktualnym liderem rynkowym w obu działach ubezpieczeń gospodarczych, co wynika z szerokiego zakresu oferowanych usług ubezpieczeniowych, podmioty prowadzące działalność gospodarczą mogą nabyć produkty ubezpieczeniowe w następującym zakresie:

- ubezpieczenie na życie i zdrowie oraz ubezpieczenia grupowe, które obejmują wsparcie medyczne dla pracowników i pracodawcy<sup>19</sup>;
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków (NNW)<sup>20</sup>;
- ubezpieczenia komunikacyjne obejmujące szeroki zakres ochrony (transport lądowy, powietrzny, wodny, krajowy, międzynarodowy) – łącznie 20 produktów ubezpieczeniowych<sup>21</sup>;
- ubezpieczenia majątku firmy (od ryzyka w różnych wariantach, ochrona sprzętu elektronicznego, maszyn i sprzętu produkcyjnego, utrata zysku, ryzyka budowlano-montażowego w różnych wariantach) – łącznie 15 produktów ubezpieczeniowych<sup>22</sup>;
- ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej (ogólne, zawodowe, komunikacyjne) – łącznie 42 produkty ubezpieczeniowe<sup>23</sup>;

<sup>19</sup> *Na życie i zdrowie pracowników* – <https://www.pzu.pl/dla-firm-i-pracownikow/zycie-i-zdrowie-pracownikow> (stan na: 30.01.2023 r.).

<sup>20</sup> Tamże.

<sup>21</sup> *Majątek firmy i OC* – <https://www.pzu.pl/dla-firm-i-pracownikow/majatek-firmy-i-oc> (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>22</sup> Tamże.

<sup>23</sup> Tamże.

- ubezpieczenia inwestycyjne (15 produktów), finansowe i gwarancje ubezpieczeniowe (9 produktów) oraz ubezpieczenia stanowiące programy emerytalne (4 produkty)<sup>24</sup>.

Analizując powyższe produkty oferowane przez dwa przedsiębiorstwa ubezpieczeniowe można zauważyć szeroki zakres możliwości podejmowania decyzji ubezpieczeniowych przez podmioty gospodarcze. Znając ryzyko w prowadzonej działalności gospodarczej oraz liczne aspekty związane z jej funkcjonowaniem przedsiębiorcy mogą według własnych preferencji i możliwości finansowych dobrać odpowiedni pakiet ochrony od wybranego zakładu ubezpieczeń, który w pełni zrealizuje oczekiwania i potrzeby ochrony prowadzonej działalności gospodarczej.

### 3. Gospodarcza charakterystyka Pomorza Środkowego

Zgodnie z podziałem administracyjnym wprowadzonym na początku 1999 roku, Polska składa się z 16 województw<sup>25</sup>. Zostały one utworzone z 49 województw, które funkcjonowały na mocy podziału administracyjnego z 1975 roku<sup>26</sup>. Zaistniała reforma wprowadziła również podział na gminy, bez uwzględnienia powiatów<sup>27</sup>. Od wielu lat spekuluje się na temat utworzenia nowego województwa, określanego jako województwo środkowopomorskie. Poprzez Pomorze Środkowe należy rozumieć tereny dwóch byłych województw: koszalińskiego i słupskiego<sup>28</sup>. W ich skład aktualnie wchodzi następujące powiaty:

- na terenie województwa zachodniopomorskiego: Koszalin, koszaliński, szczeciński, kołobrzeski, białogardzki, sławieński, świniński, drawski, wałecki;
- na terenie województwa pomorskiego: Słupsk, słupski, bytowski, człuchowski<sup>29</sup>.

---

<sup>24</sup> *Finanse i inwestycje firmy* - <https://www.pzu.pl/dla-firm-i-pracownikow/finanse-i-inwestycje-firmy> (dostęp: 30.01.2023 r.).

<sup>25</sup> I. Jaźwiński, *Organizacja terytorialna państwa jako czynnik kształtujący ramy dla rozwoju regionalnego*, Europa Regionum Tom XXIV, 2015, s. 314.

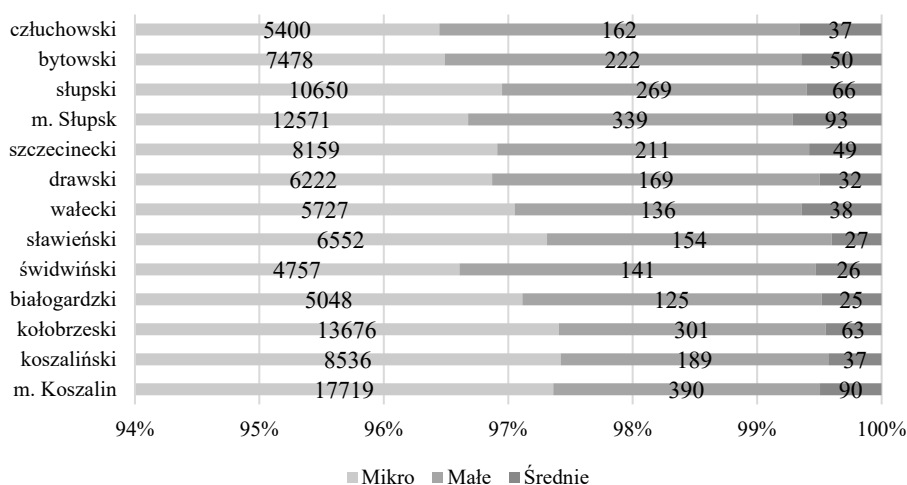
<sup>26</sup> P. Swaniewicz, *Ocena podziału terytorialnego państwa z uwzględnieniem efektywności funkcjonowania urzędów organów jednostek samorządu terytorialnego – wnioski i rekomendacje. Raport przygotowany na zlecenie Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji*, Uniwersytet Warszawski, s. 3.

<sup>27</sup> Tamże, s. 3.

<sup>28</sup> M. Jasiulewicz, A. Suszyński, *Pomorze Środkowe – region zmarginalizowany w obecnym podziale administracyjnym*, Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2017, s. 40.

<sup>29</sup> Partacz Cz., *Samorządność czy woluntaryzm centrali? Walka społeczności koszalińsko-słupskiej o utworzenie województwa środkowopomorskiego* [w:] *Rocznik Koszaliński nr 33*, Koszalińska Biblioteka Publiczna, Koszalin 2005, s. 107-108.

Niektóre źródła literatury wskazują, że do obszaru Pomorza Środkowego zaliczane są również inne powiaty znajdujące się na terenie województwa pomorskiego, którymi są powiat chojnicki oraz lęborski<sup>30</sup>. Na terenie Pomorza Środkowego zauważalny jest zróżnicowany poziom tworzenia działalności gospodarczej w sektorze MŚP pod względem rozmiaru, których rozkład w poszczególnych powiatach przedstawiono na rysunku 1.



**Rys. 1.** Procentowy rozkład liczby przedsiębiorstw pod względem rozmiaru na terenie Pomorza Środkowego

Źródło: *Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON – Podmioty wg klas wielkości*, Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, dane opracowane dla roku 2021 (dostęp: 23.02.2023).

Na podstawie zebranych danych zauważalna jest znaczna przewaga w liczbie utworzonych mikroprzedsiębiorstw, które w każdym z powiatów Pomorza Środkowego przekraczają 96% struktury sektora MŚP. Należy zauważyć, że łączna liczba przedsiębiorstw na terenie powiatów województwa zachodniopomorskiego jest blisko dwukrotnie wyższa niż w powiatach należących do województwa pomorskiego.

<sup>30</sup> Szafraniec-Siluta E., *Aktywa rzeczowe oraz źródła ich finansowania w przedsięwzięciach rolniczych Pomorza Środkowego* [w:] Zawadzka D., Sobiech J. (red.) *Wzrost i alokacja aktywów finansowych i rzeczowych rolników (przedsiębiorstw rolnych i gospodarstw domowych) Pomorza Środkowego*, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2014, s. 17.

Zgodnie z danymi publikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny i przyjętym kryterium największej liczby przedsiębiorstw prowadzących wyznaczony zakres działalności, na terenie Pomorza Środkowego należy wyróżnić trzy rodzaje działalności wykazywanej zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności wprowadzonej w 2007 roku (PKD 2007)<sup>31</sup>. Są to: handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 10 powiatów (Koszalin, koszaliński, sławieński, drawski, wałecki, świdwiński, szczecinecki, Słupsk, słupski, człuchowski), budownictwo – 2 powiaty (białogardzki, bytowski), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 1 powiat (kołobrzescki)<sup>32</sup>. W przypadku klasyfikacji działalności, w której wykazuje się najmniejszą liczbę przedsiębiorstw wykazano, że są to: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną do układów klimatyzacyjnych – 4 powiaty (Koszalin, drawski, słupski, kołobrzescki), górnictwo i wydobywanie – 8 powiatów (koszaliński, białogardzki, sławieński, wałecki, świdwiński, szczecinecki, Słupsk, człuchowski), administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne – 2 powiaty (bytowski, słupski)<sup>33</sup>. Powyższe dane stanowią ważne informacje dla zakładów ubezpieczeń, których zadaniem jest zapewnienie skutecznego narzędzia zarządzania ryzykiem dla podmiotów MŚP, dzięki którym będą mogły podjąć stosowne decyzje ubezpieczeniowe ważne z perspektywy zabezpieczenia własnej działalności.

#### 4. Materiał i metodyka badań

W ramach przeprowadzonych badań nad decyzjami ubezpieczeniowymi podejmowanymi przez przedsiębiorców prowadzących działalność w sektorze MŚP na terenie Pomorza Środkowego wykorzystano metodę doboru celowego. Do badanych podmiotów w terminie luty-marzec 2022 roku zostało rozesłanych 150 ankiet. W odpowiedzi otrzymano zwrot 142 ankiet (94,67% przekazanych kwestionariuszy) spełniających wszystkie wymogi do przeprowadzenia analizy. Ankieta badawcza zawierała pytania zamknięte jednokrotnego i wielokrotnego wyboru, które dotyczyły: 1) posiadanych produktów ubezpieczeniowych, 2) czynników, które wpłynęły na wybór ochrony ubezpieczeniowej, 3) zadowolenia z posiadanej ochrony ubezpieczeniowej, 5) możliwości rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej i 6) przyczyny braku rozszerzeń ochrony, 7) oceny możliwości pojawienia

---

<sup>31</sup> *Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007)*, [https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd\\_07/pkd\\_07.htm](https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm) (dostęp: 02.02.2022).

<sup>32</sup> Dane REGON i GUS (31.12.2021) opracowane przez portal [www.polskawliczbach.pl](http://www.polskawliczbach.pl) (dostęp: 02.02.2023 r.).

<sup>33</sup> Tamże (dostęp: 02.02.2023 r.).

się nowego produktu ubezpieczeniowego oraz 9) wskazania głównych problemów rozwoju rynku ubezpieczeń dedykowanych podmiotom sektora MŚP. W przypadku pytań dotyczących zadowolenia z posiadanej ochrony oraz możliwości pojawienia się nowego produktu ubezpieczeniowego wystosowano prośbę o wskazanie ewentualnych przyczyn niezadowolenia oraz podania oczekiwanego zakresu ochrony (pytanie 4 i 8).

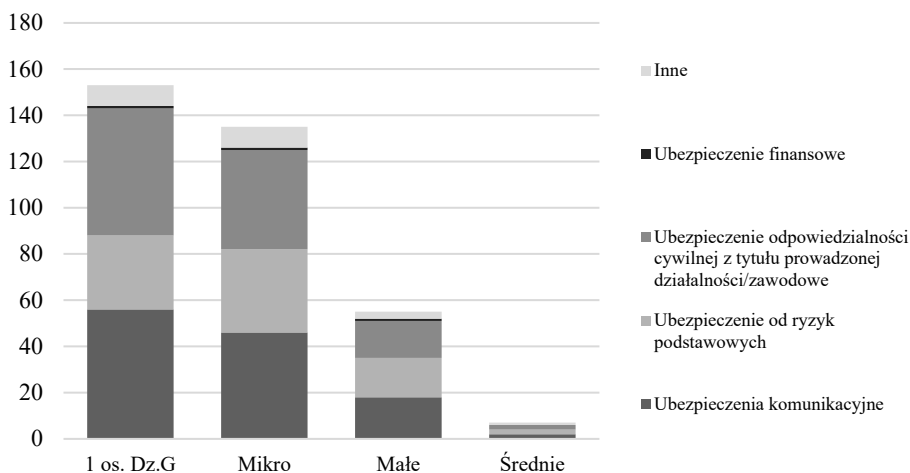
W grupie 142 badanych podmiotów z sektora MŚP 72 przedsiębiorstwa to jednoosobowe działalności gospodarcze, 50 podmiotów to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 5 osób, 18 przedsiębiorstw są podmiotami małymi zatrudniającymi maksymalnie 50 osób, zaś 2 zatrudniają do 250 osób. Pod względem roku założenia działalności gospodarczej największa liczba przedsiębiorstw rozpoczęła swoją działalność w latach 2000-2009 (48 podmiotów) i w latach 2010-2019 (46 podmiotów); 30 przedsiębiorstw zostało utworzonych w latach 1990-1999, 12 w latach 1980-1989, natomiast 3 podmioty powstały w latach 2020-2022. Biorąc pod uwagę profil prowadzonej działalności gospodarczej zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 ustalono, że najwięcej podmiotów funkcjonuje w zakresie:

- handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 25 przedsiębiorstw;
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 24 przedsiębiorstwa;
- pozostała działalność usługowa – 20 podmiotów.

Pozostały zakres działalności to: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (8), Przetwórstwo przemysłowe (1), budownictwo (15), transport i gospodarka magazynowa (10), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (17), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (12), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (2), działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (2), edukacja (1) oraz działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (5). Wśród badanych przedsiębiorstw 5 podmiotów prowadziło działalność w zakresie dwóch profili PKD, zaś jeden w obszarze trzech. W badaniu ankietowym uwzględniono fakt, że działalność gospodarcza może być prowadzona na terenie szerszym niż jeden powiat. Spośród 142 podmiotów 113 prowadziło działalność w obszarze jednego powiatu, 14 na terenie dwóch, zaś 15 przedsiębiorstw w obszarze 3 i więcej powiatów. Najwięcej podmiotów działa na terenie powiatu koszalińskiego (67), miasta Koszalin (65), powiatu kołobrzeskiego (65) i białogardzkiego (19). Osiem badanych podmiotów prowadzi działalność na terenie powiatu świdwińskiego, po 3 podmioty w powiatach: sławieński, drawski, szczecinecki oraz po jednym przedsiębiorstwie w powiecie wałeckim i bytowskim. Żaden z badanych podmiotów nie prowadzi działalności na terenie powiatu słupskiego, miasta Słupsk oraz powiatu człuchowskiego.

## 5. Wyniki badań

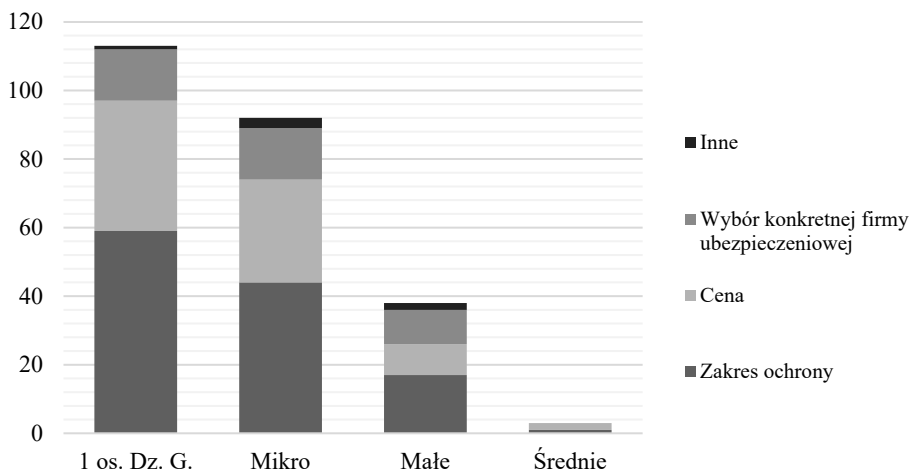
Na podstawie rysunku 2 można odczytać informacje, że spośród najczęściej wybieranych produktów ubezpieczeniowych badane podmioty wskazały kolejno ubezpieczenia komunikacyjne (122 odpowiedzi), ubezpieczenia odpowiedzialności cywilnej zawodowe i wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej (116) oraz ubezpieczenia majątku od ryzyka podstawowego, tj. ognia i zalania (87). Zauważono, że 46% odpowiedzi dotyczącej ubezpieczeń komunikacyjnych wskazały jednoosobowe działalności gospodarcze, w przypadku ubezpieczeń od ryzyka podstawowego 41% odpowiedzi do mikroprzedsiębiorcy do 5 osób zatrudnionych, zaś w przypadku OC zawodowego 47% udzielonych odpowiedzi to ponownie jednoosobowe działalności gospodarcze. Najmniej wybieranymi produktami są ubezpieczenia finansowe oraz inne ubezpieczenia, jak np. rolne i NNW pracowników. Należy zauważyć, że najczęściej wybierane produkty w dużym stopniu zaliczane są do obowiązkowych ubezpieczeń gospodarczych (OC posiadaczy pojazdów mechanicznych, obowiązkowe OC zawodowe) co powoduje, że przedsiębiorcy spełniający warunki do nabycia wskazanej ochrony są zobligowani do nabycia wskazanej ochrony ubezpieczeniowej.



**Rys. 2.** Najczęściej wybierane produkty ubezpieczeniowe przez przedsiębiorców sektora MŚP z Pomorza Środkowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

Następne pytanie dotyczyło głównych przesłanek, jakimi kierowali się przedsiębiorcy przy nabyciu ochrony ubezpieczeniowej, co przedstawiono na rysunku 3. Łącznie uzyskano 246 odpowiedzi. Zgodnie z ich rozkładem decyzje ubezpieczeniowe najczęściej podejmowano pod kątem zakresu ochrony (121 odpowiedzi), zaś w drugiej kolejności pod względem cen nabywanych ubezpieczeń (79 odpowiedzi). Wybór konkretnej firmy ubezpieczeniowej (40 odpowiedzi) i inne przesłanki (wskazano posiadanie profesjonalnego agenta ubezpieczeniowego – 6 odpowiedzi) stanowiły poboczne motywy dokonanego wyboru.

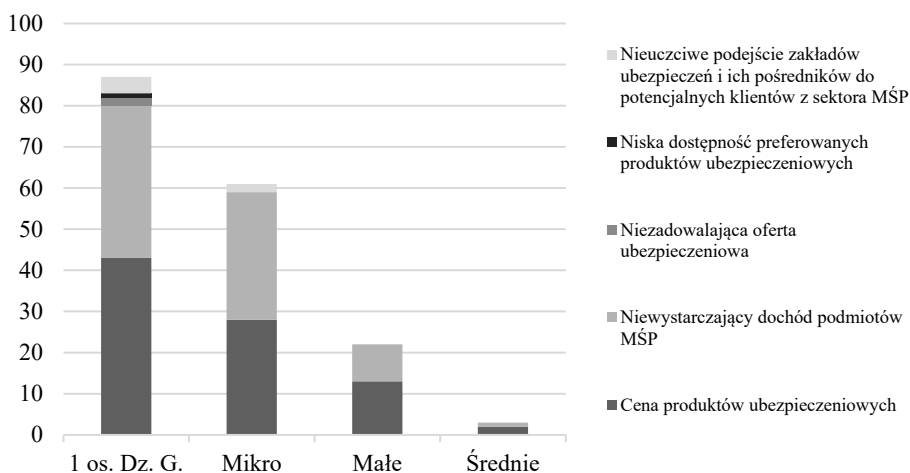


**Rys. 3.** Głównej przesłanki nabywania ochrony ubezpieczeniowej przez przedsiębiorców sektora MŚP z Pomorza Środkowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

Ostatnie pytanie wielokrotnego wyboru dotyczyło wskazania największych problemów w rozwoju rynku ubezpieczeń dla sektora MŚP. Na uzyskane 174 odpowiedzi 87 dotyczyło ceny produktów ubezpieczeniowych (z czego 49% odpowiedzi to jednoosobowe działalności gospodarcze, a 32% to mikroprzedsiębiorcy do 5 pracowników), zaś 78 odpowiedzi wskazuje na niewystarczające dochody podmiotów z sektora MŚP. Należy zwrócić uwagę, że w przypadku problemu dotyczącego nieuczciwego podejścia zakładów ubezpieczeń i ich pośredników do potencjalnych klientów jest trzecią w kolejności odpowiedzią badanych podmiotów, z czego wszystkie (6 odpowiedzi), zostały udzielone przez najmniejszych przedsiębiorców. Zaistniała sytuacja, mimo małej liczby odpowiedzi, powinna stanowić istotny sygnał dla zakładów ubezpieczeń do zmian w podejściu do obsługi podmiotów w sektorze MŚP.



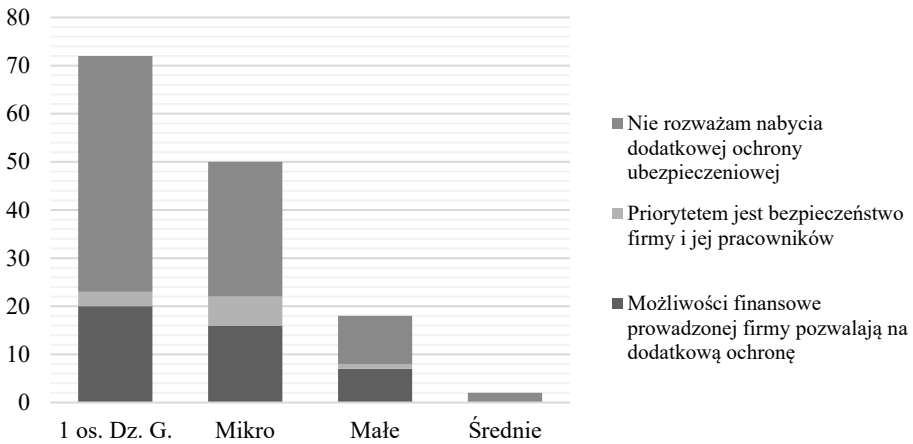


**Rys. 4.** Największe problemy w rozwoju rynku ubezpieczeń sektora MŚP według przedsiębiorców sektora MŚP z Pomorza Środkowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

W kolejnych dwóch pytaniach zapytano przedsiębiorców, czy aktualnie posiadana ochrona ubezpieczeniowa spełnia ich oczekiwania. Na 142 ankiety 139 przedsiębiorców wskazało, że są zadowoleni z posiadanej ochrony ubezpieczeniowej. Trzy badane podmioty zaznaczyły, że ich potrzeby ubezpieczeniowe nie zostały zaspokojone, przy czym uzyskano informację o jednej przyczynie zaistniałej sytuacji, jaką jest zbyt mała liczba ubezpieczeń zdrowotnych na rynku ubezpieczeń w Polsce. W przypadku drugiego pytania zapytano, czy według przedsiębiorców istnieje szansa na pojawienie się nowego produktu ubezpieczeniowego dla sektora MŚP, na 142 ankiety otrzymano 141 odpowiedzi uznających, że nowy produkt nie pojawi się na rynku ubezpieczeń. Podmiot, który wskazała odpowiedź „tak” nie podał oczekiwanego zakresu ochrony ubezpieczeniowej.

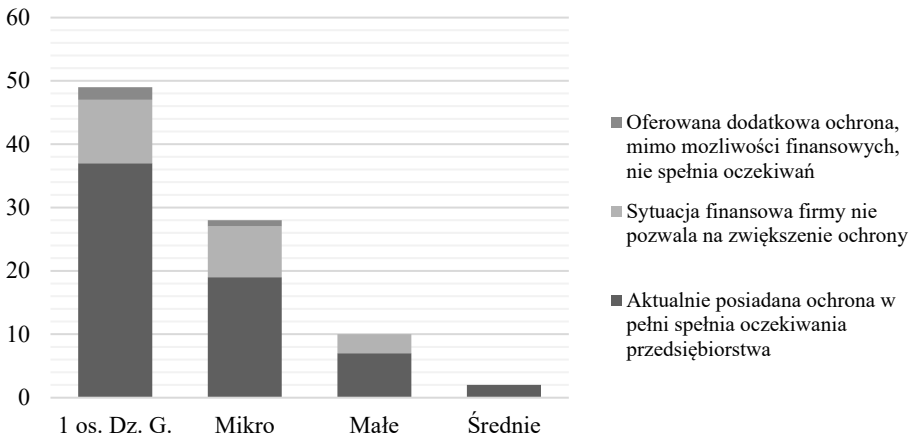
Jednym z najistotniejszych pytań skierowanych do badanych podmiotów było pytanie dotyczące możliwości rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej oraz przesłanek, którymi się kierują. Pytanie było jednokrotnego wyboru i wykazano, że na 142 odpowiedzi wskazano, że 42 badane podmioty posiadają finansowe możliwości rozszerzenia ochrony, zaś dla 10 przedsiębiorstw najważniejsze jest bezpieczeństwo firmy, przez co kierują się ku rozszerzeniu ochrony.



**Rys. 5.** Przesłanki rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej według przedsiębiorców sektora MŚP z Pomorza Środkowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

Należy zauważyć, że zdecydowana większość badanych podmiotów (89) nie rozważa nabycia dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej. Jako główne przyczyny wskazano spełniającą oczekiwania aktualnie posiadana ochrona ubezpieczeniowa (65), sytuacja finansowa przedsiębiorstwa niepozwalająca na zwiększenie ochrony (21) oraz niespełniająca oczekiwań oferta rozszerzająca mimo możliwości finansowych (3).



**Rys. 6.** Przyczyny nie rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej według przedsiębiorców sektora MŚP z Pomorza Środkowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

Powyższe pytania umożliwiają przeprowadzenie dwóch badań niezależności między rozmiarem przedsiębiorstwa a przyczyną nierozszerzania ochrony ubezpieczeniowej oraz między rokiem założenia działalności a podjętą decyzją co do rozszerzenia ochrony. Do badania wykorzystano test chi-kwadrat Pearsona, przy którym przyjęto stopień istotności na poziomie  $\alpha = 0,05$ . Do pierwszego badania sformułowano następujące hipotezy badawcze:

$H_0$ : rozmiar przedsiębiorstwa a przyczyna nierozszerzania ochrony ubezpieczeniowej są niezależne;

$H_1$ : rozmiar przedsiębiorstwa a przyczyna nierozszerzania ochrony ubezpieczeniowej nie są niezależne.

Podkreślone wartości liczbowe oznaczają liczebności teoretyczne, które wyznaczają rozkład niezależny analizowanych zmiennych. Wartości zaznaczone kursywą przedstawiają rozbieżności pomiędzy liczebnościami empirycznymi i teoretycznymi składające się na statystykę chi kwadrat, która jest ogólną miarą rozbieżności:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^r \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}},$$

gdzie:

- $O_{ij}$  – to liczba odpowiedzi udzielonych w danym aspekcie przez wybrany podmiot (liczebność obserwowana);
- $E_{ij}$  – oszacowana liczebność oczekiwana w przeprowadzonych badaniach przy założeniu niezależności zmiennych (wyróżniona podkreśleniem).

**Tabela 2.** Zależność między rozmiarem przedsiębiorstwa a przyczyną nierozszerzania ochrony ubezpieczeniowej

Rozmiar przedsiębiorstwa	Aktualna oferta spełnia oczekiwania		Sytuacja finansowa nie pozwala na rozszerzenie ochrony	Mimo możliwości finansowych, oferta nie spełnia oczekiwań		SUMA WIERSZY (k)
Jednoosobowa działalność gospodarcza	37	<u>35,78</u>	10	<u>11,56</u>	2	49
		<i>0,042</i>		<i>0,211</i>		
Mikro	19	<u>20,45</u>	8	<u>6,61</u>	1	28
		<i>0,103</i>		<i>0,292</i>		
Małe	7	<u>7,3</u>	3	<u>2,36</u>	0	10
		<i>0,012</i>		<i>0,176</i>		
Średnie	2	<u>1,46</u>	0	<u>0,47</u>	0	2
		<i>0,2</i>		<i>0,47</i>		
<b>SUMA KOLUMN (r)</b>	65		21	3		<b>89</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

W badaniu uzyskano wartość statystyki testowej  $\chi^2 = 1,994$ . Przy 6 stopniach swobody i przyjętym poziomie ufności  $\alpha = 0,05$ , wartość krytyczna  $\chi^2$  odczytana z tablic rozkładu chi-kwadrat wynosi 12,5916. Oznacza to, że nie należy odrzucać hipotezy zerowej co oznacza, że brakuje podstaw do uznania braku zależności między rozmiarem przedsiębiorstwa, a przyczyną braku rozszerzania ochrony ubezpieczeniowej.

W ramach drugiego badania zostały postawione następujące hipotezy badawcze:  
*H<sub>0</sub>: Dziesięciolecie, w którym założono działalność gospodarczą a podjęte decyzje o rozszerzeniu ochrony ubezpieczeniowej są niezależne;*

*H<sub>1</sub>: Dziesięciolecie, w którym założono działalność gospodarczą a podjęte decyzje o rozszerzeniu ochrony ubezpieczeniowej nie są niezależne.*

W ramach zgromadzenia danych niezbędnych do oszacowania wartości testu uzyskano wartości przedstawione w tabeli 3.

**Tabela 3.** Zależność między dziesięcioleciem, w którym założono działalność, a podjętymi decyzjami o rozszerzeniu ochrony ubezpieczeniowej

Lata	Możliwości finansowe prowadzonej firmy pozwalają na dodatkową ochronę		Priorytetem jest bezpieczeństwo firmy i jej pracowników		Nie rozważam nabycia dodatkowej ochrony ubezpieczeniowej		SUMA WIERSZY (k)
1980-1989	3	<u>4,54</u>	1	<u>1,06</u>	11	<u>9,4</u>	15
		0,5224		0,0034		0,2723	
1990-1999	10	<u>9,08</u>	5	<u>2,11</u>	15	<u>18,8</u>	30
		0,0932		3,9583		0,7681	
2000-2009	14	<u>14,53</u>	3	<u>3,38</u>	31	<u>30,08</u>	48
		0,0193		0,0427		0,0281	
2010-2019	16	<u>13,93</u>	1	<u>3,24</u>	29	<u>28,83</u>	46
		0,3076		1,5496		0,001	
2020-2022	0	<u>0,91</u>	0	<u>0,21</u>	3	<u>1,88</u>	3
		0,91		0,21		0,6672	
<b>SUMA KOLUMN (r)</b>		43		10		89	<b>142</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie uzyskanych w ankiecie wyników badań.

Na podstawie obliczeń otrzymano sumę  $\chi^2 = 9,3522$ . Przy 8 stopniach swobody i przyjętym poziomie ufności  $\alpha = 0,05$ , wartość krytyczna  $\chi^2$  wynosi 15,5073. W związku z tym, że statystyka testowa jest mniejsza od krytycznej nie należy odrzucać hipotezy zerowej co oznacza, że brakuje podstaw do uznania zależności między dziesięcioleciem, w którym założono działalność gospodarczą a podjętą decyzją co do rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej. Powyższe badania wskazują, że badani przedsiębiorcy podejmują decyzje po dokonaniu indywidualnej oceny sytuacji przedsiębiorstwa i oferowanych produktów ubezpieczeniowych.

## 6. Wnioski ogólne

Podjęmowane decyzje przez przedsiębiorstwa w sektorze MŚP na terenie Pomorza Środkowego charakteryzuje znaczne zróżnicowanie. Mimo funkcjonowania licznych zakładów ubezpieczeń sprzedających obszerny zakres produktów ubezpieczeniowych dla przedsiębiorców obejmujących liczne grupy ryzyka, na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego wypracowano następujące wnioski:

- największym zainteresowaniem cieszą się ubezpieczenia komunikacyjne i zawodowej odpowiedzialności cywilnej, co przede wszystkim wiąże się z obligatoryjnym charakterem ubezpieczenia;
- ubezpieczenia finansowe stanowią najrzadziej nabywany produkt ubezpieczeniowy;
- głównymi czynnikami decydującymi o wyborze danego produktu ubezpieczeniowego jest zakres ochrony i cena;
- praktycznie wszystkie badane przedsiębiorstwa wskazują, że aktualnie posiadana oferta ubezpieczeniowa jest dla nich zadowalająca. Zauważono również, że analizowane podmioty nie oczekują, że w przyszłości pojawi się nowy produkt ubezpieczeniowy;
- ponad połowa przedsiębiorców nie planuje rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej, gdzie jedną z głównych przyczyn jest zadowolenie z aktualnie posiadanej ochrony ubezpieczeniowej.
- aktualna sytuacja finansowa podmiotów w znacznym stopniu wpłynęła na rezygnację z rozszerzenia ochrony ubezpieczeniowej;
- badane przedsiębiorstwa wskazały, że największy wpływ na problemy w rozwoju rynku ubezpieczeń sektora MŚP mają ceny produktów ubezpieczeniowych, dochody podmiotów MŚP oraz nieuczciwe podejście ubezpieczycieli do potencjalnych klientów.

Otrzymane odpowiedzi stanowią istotny zbiór informacji sygnalizujący zakładom ubezpieczeń w kwestii tworzenia stosownych ofert ubezpieczeniowych i dokonania zmian w praktykach dotyczących obsługi klientów w celu dążenia do poprawy sytuacji rynku ubezpieczeń i zapewnieniu podmiotom sektora MŚP dogodnej ochrony umożliwiającej prowadzenie działalności gospodarczej w stabilniejszym systemie zarządzania ryzykiem.

Powyższe wyniki tworzą podstawę do prowadzenia dalszych badań nad potrzebami ubezpieczeniowymi dla sektora MŚP, które stanowią najistotniejszy segment przedsiębiorstw generujących produkt krajowy brutto, jak i jednocześnie sektor o największych problemach finansowych w początkowej fazie rozwoju działalności. Powyższe czynniki powodują potrzebę kontynuacji badań, czego w najbliższym czasie chce dokonać autorka artykułu.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

Gąsiorkiewicz L., *Finanse zakładów ubezpieczeń majątkowych. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2009.

Jasiulewicz M., Suszyński A., *Pomorze Środkowe – region zmarginalizowany w obecnym podziale administracyjnym*, Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2017.

Jaźwiński I., *Organizacja terytorialna państwa jako czynnik kształtujący ramy dla rozwoju regionalnego*, Europa Regionum Tom XXIV, 2015.

Lee D. Ch., Wang J., Shi L., Wu C., Sun G., Health insurance coverage and access to care in China, *BMC Health Services Research* 22:140, 2022.

Monkiewicz J., *Produkty ubezpieczeniowe – istota, cechy, rodzaje* [w:] *Podstawy ubezpieczeń tom II*, red. J. Monkiewicz, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2003, s. 21 [za:] Pisarewicz P., Gierusz A., Kowalczyk-Rólczyńska P., Pobłocka A., *Produkty ubezpieczeniowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020.

Partacz Cz., *Samorządność czy woluntaryzm centrali? Walka społeczności koszalińsko-słupskiej o utworzenie województwa środkowopomorskiego* [w:] *Rocznik Koszaliński nr 33*, Koszalińska Biblioteka Publiczna, Koszalin 2005.

Pisarewicz P., Gierusz A., Kowalczyk-Rólczyńska P., Pobłocka A., *Produkty ubezpieczeniowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2020.

Ronka-Chmielowiec W. (red.), *Ubezpieczenia*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2016.

Sangowski T. (red.), *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2000.

Swaniewicz P., *Ocena podziału terytorialnego państwa z uwzględnieniem efektywności funkcjonowania urzędów organów jednostek samorządu terytorialnego – wnioski i rekomendacje. Raport przygotowany na zlecenie Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji*, Uniwersytet Warszawski.

Szafraniec-Siluta E., *Aktywa rzeczowe oraz źródła ich finansowania w przedsiębiorstwach rolniczych Pomorza Środkowego*, [w:] *Wzrost i alokacja aktywów finansowych i rzeczowych rolników (przedsiębiorstw rolniczych i gospodarstw domowych) Pomorza Środkowego*, red. D. Zawadzka, J. Sobiech, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2014.

## Akty prawne

Ustawa z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1130, 2140, 2328).

Załącznik do ustawy z dnia 11 września 2015 roku o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1130, 2140, 2328).

## Inne

*Czym różni się ubezpieczenie podstawowe od ubezpieczenia dodatkowego i ubezpieczenia uzupełniającego, wymienionych w treści umowy Generalnej OC zawartej przez KIDP?* – [https://www.kidp.pl/strona/302\\_czym\\_rozni\\_sie\\_ubezpieczenie\\_podstawowe\\_od\\_ubezpieczenia\\_dodatkowego\\_i\\_ubezpieczenia\\_uzupelniajacego](https://www.kidp.pl/strona/302_czym_rozni_sie_ubezpieczenie_podstawowe_od_ubezpieczenia_dodatkowego_i_ubezpieczenia_uzupelniajacego) (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Finanse i Inwestycje Firmy* – <https://www.pzu.pl/dla-firm-pracownikow/finanse-i-inwestycje-firmy> (dostęp: 30.01.2023 r.).

Komisja Nadzoru Finansowego, *Biuletyn Kwartalny, Rynek ubezpieczeń 3/2022. Część A – Informacje o zakładach ubezpieczeń*, 01 grudnia 2022.

*Majątek firmy i OC* – <https://www.pzu.pl/dla-firm-pracownikow/majatek-firmy-i-oc> (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Na życie i zdrowie pracowników* – <https://www.pzu.pl/dla-firm-pracownikow/na-zycie-i-zdrowie-pracownikow/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Oferta ubezpieczeń korporacyjnych* – <https://www.ergohestia.pl/korporacja/oferta/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2007)* – [https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd\\_07/pkd\\_07.htm](https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm) (dostęp: 02.02.2023 r.).

*Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON – Podmioty wg klas wielkości*, Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, 2021.

*Ubezpieczenia korporacyjne* – <https://www.broker.andiw.pl/ubezpieczenia-korporacyjne/> (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Ubezpieczenie NNW – od czego chroni?* – [https://www.allianz.pl/pl\\_PL/dla-ciebie/samochod/nnw.html](https://www.allianz.pl/pl_PL/dla-ciebie/samochod/nnw.html) (dostęp: 30.01.2023 r.).

*Ubezpieczenia zdrowotne* – <https://www.uniq.pl/ubezpieczenie-zdrowotne/> (dostęp: 30.01.2023 r.).





Dariusz Kotarski\*

## **ROLA KONTROLI ZARZĄDCZEJ W REALIZACJI ZADAŃ WSPIERAJĄCYCH SEKTOR MŚP**

### **1. Wprowadzenie**

Od kilkunastu lat kierownicy jednostek sektora finansów publicznych ponoszą prawną odpowiedzialność za zapewnienie adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej. Samo pojęcie kontroli zarządczej, określone w ustawie o finansach publicznych, definiowane jest jako ogół działań podejmowanych dla zapewnienia realizacji celów i zadań w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Szczególne znaczenie kontroli zarządczej upatruje się w realizacji zadań na rzecz sektora MŚP, który często wymaga wsparcia finansowego oraz dostępu do nowoczesnych technologii i innowacji, zwłaszcza w początkowej fazie rozwoju. Kontrola zarządcza zapewnia ocenę realizacji celów i zadań wspierających MŚP, z uwzględnieniem kryterium oszczędności, efektywności i skuteczności, jednak zakres rodzaj i istotność tych zadań określa kierownik jednostki<sup>1</sup>.

Celem artykułu jest przedstawienie funkcjonowania kontroli zarządczej na potrzeby realizacji celów i zadań wspierających sektor MŚP, ze szczególnym uwzględnieniem uregulowań prawnych, organizacyjnych i wykonawczych. W opracowaniu wykorzystano metodę analizy dokumentacji oświadczeń o stanie kontroli zarządczej oraz sprawozdań z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) za lata 2019-2021. PARP realizuje programy wspierające m.in. rozwój gospodarki, działalność innowacyjną i badawczą MŚP, które finansowane są ze środków funduszy strukturalnych, budżetu państwa oraz programów wieloletnich Komisji Europejskiej. Na potrzeby badania przyjęto tezę, że kontrola zarządcza w PARP zapewnia realizację celów i zadań na rzecz sektora MŚP, w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy.

---

\* dr Dariusz Kotarski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Politechnika Koszalińska,  
<https://orcid.org/0000-0002-3627-2919>

<sup>1</sup> R. Lewandowski, A. Koźuch, J. Sasak, *Kontrola zarządcza w placówkach ochrony zdrowia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 9.

## 2. Cele i zadania kontroli zarządczej w PARP

W rozumieniu zgodnym z ustawą o finansach publicznych celem kontroli zarządczej jest zapewnienie w szczególności:

- 1) zgodności działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi,
- 2) skuteczności i efektywności działania,
- 3) wiarygodności sprawozdań,
- 4) ochrony zasobów,
- 5) przestrzegania i promowania zasad etycznego postępowania,
- 6) efektywności i skuteczności przepływu informacji,
- 7) zarządzania ryzykiem<sup>2</sup>.

W administracji rządowej i samorządowej zakłada się organizację kontroli zarządczej na dwóch poziomach jednocześnie. Podstawowym poziomem funkcjonowania kontroli zarządczej w całym sektorze finansów publicznych jest jednostka sektora finansów publicznych, czyli I poziom kontroli zarządczej. Za funkcjonowanie kontroli zarządczej w jednostce odpowiedzialny jest jej kierownik. Ponadto w ramach administracji rządowej i samorządowej powinna funkcjonować kontrola zarządcza odpowiednio na poziomie działu administracji rządowej, a także jednostki samorządu terytorialnego (II poziom kontroli zarządczej). Za funkcjonowanie kontroli zarządczej na tym poziomie odpowiada odpowiednio minister kierujący danym działem administracji rządowej oraz wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta albo marszałek województwa w przypadku samorządu terytorialnego. Minister jest odpowiedzialny za zapewnienie adekwatnego, skutecznego i efektywnego systemu kontroli zarządczej w ministerstwie oraz w dziale administracji rządowej. Wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta oraz marszałek województwa jest odpowiedzialny za zapewnienie adekwatnego, skutecznego i efektywnego systemu kontroli zarządczej w urzędzie gminy lub urzędzie miasta, starostwie powiatowym lub urzędzie marszałkowskim, a także w jednostce samorządu terytorialnego<sup>3</sup>.

Mając na uwadze poziom złożoności procesów zarządzania, kontrola zarządcza powinna być adekwatna, czyli dostosowana do wielkości jednostki, możliwości realizacji przez nią decyzji, zarówno w kwestii konkretnego działania, jak i narzędzi, za których pomocą cele i zadania zostaną zrealizowane. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do standardów kontroli zarządczej,

---

<sup>2</sup> Art. 68 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1270 ze zm.).

<sup>3</sup> Komunikat nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. nr 15, poz. 84).

które nie wyznaczają jednolitego, wyczerpującego sposobu i formuły ich wdrożenia w jednostce. Standardy kontroli zarządczej określają podstawowe wymagania, które w konkretnej sytuacji powinny być spełnione, aby dana jednostka, adekwatnie do zakresu działania i wielkości, była jak najlepiej przygotowana do osiągnięcia założonych przez nią celów<sup>4</sup>.

W komunikacie Ministra Finansów standardy kontroli zarządczej zostały przedstawione w pięciu grupach odpowiadających poszczególnym elementom kontroli zarządczej, na które składają się: środowisko wewnętrzne, cele i zarządzanie ryzykiem, mechanizmy kontroli, informacja i komunikacja oraz monitorowanie i ocena.

**Tabela 1.** Cele i zarządzanie ryzykiem kontroli zarządczej w działalności jednostki sektor finansów publicznych

<b>Standard kontroli zarządczej</b>	<b>Opis standardu</b>
<b>Misja</b>	Należy rozważyć możliwość wskazania celu istnienia jednostki w postaci krótkiego i syntetycznego opisu misji. Misja powinna odnosić się do zadań ustawowych i statutowych jednostki.
<b>Określanie celów i zadań, monitorowanie i ocena ich realizacji</b>	Cele i zadania należy określać jasno i w co najmniej rocznej perspektywie. Ich wykonanie należy monitorować za pomocą wyznaczonych mierników. W jednostce nadrzędnej lub nadzorującej należy zapewnić odpowiedni system monitorowania realizacji celów i zadań przez jednostki podległe lub nadzorowane. Zaleca się przeprowadzanie oceny realizacji celów i zadań, uwzględniając kryterium oszczędności, efektywności i skuteczności. Należy zadbać, aby określając cele i zadania wskazać także jednostki, komórki organizacyjne lub osoby odpowiedzialne bezpośrednio za ich wykonanie oraz zasoby przeznaczone do ich realizacji.

<sup>4</sup> M. Ćwiklicki (red.), *Kontrola zarządcza. Podstawowe zagadnienia kontroli zarządczej, Poradnik dla jednostek samorządu terytorialnego*, MSAP Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2015, s. 17.

**Tabela 1.** cd. Cele i zarządzanie ryzykiem kontroli zarządczej w działalności jednostki sektor finansów publicznych

Standard kontroli zarządczej	Opis standardu
<b>Identyfikacja ryzyka</b>	Nie rzadziej niż raz w roku należy dokonać identyfikacji ryzyka w odniesieniu do celów i zadań. W przypadku istotnej zmiany warunków, w których funkcjonuje jednostka należy dokonać ponownej identyfikacji ryzyka.
<b>Analiza ryzyka</b>	Zidentyfikowane ryzyka należy poddać analizie mającej na celu określenie prawdopodobieństwa wystąpienia danego ryzyka i możliwych jego skutków. Należy określić akceptowany poziom ryzyka.
<b>Reakcja na ryzyko</b>	W stosunku do każdego istotnego ryzyka powinno się określić rodzaj reakcji (tolerowanie, przeniesienie, wycofanie się, działanie). Należy określić działania, które należy podjąć w celu zmniejszenia danego ryzyka do akceptowanego poziomu.

Źródło: K. Winiarska, Standardy kontroli wewnętrznej podstawą opracowania standardów kontroli zarządczej, [w:] *Kontrola zarządcza w jednostkach sektora finansów publicznych*, red. K. Winiarska, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 92-93.

Najistotniejszym elementem kontroli zarządczej jest system wyznaczania celów i zadań dla jednostki, a także system monitorowania ich realizacji. Osiągnięcie celów i zadań wiąże się z ryzykiem ich osiągnięcia. Stąd też istotnym elementem kontroli zarządczej jest odpowiednia praktyka zarządzania ryzykiem<sup>5</sup> (tabela 1).

Zarządzanie ryzykiem to procedury i polityki oraz skoordynowane działania podejmowane zarówno przez kierownictwo jednostki, jak i jej pracowników, które poprzez identyfikację i analizę ryzyka oraz określanie adekwatnych reakcji na ryzyko zwiększają prawdopodobieństwo osiągnięcia celów i realizacji zadań.

Ze względu na zróżnicowanie oraz hierarchię celów i zadań przy planowaniu działalności jednostek sektora finansów publicznych można przyjąć przede wszystkim cele i zadania pochodzące z dokumentów strategicznych, również te, które nie zostały zrealizowane w poprzednich latach oraz cele określone w budżetach.

<sup>5</sup> R. Kubisz, *Kontrola zarządcza. Podstawy prawne i metodologiczne*, Zeszyty Naukowe WSKM, nr 8, 2021, s. 132.

Poszczególnym zadaniom należy przypisać co najmniej jeden miernik stopnia realizacji celu i jego planowane wartości w podziale na różne okresy, najczęściej roczne. Na potrzeby określania realizacji zadań w jednostkach sektora finansów publicznych można przyjąć miary:

- 1) produktu (w jednostkach fizycznych lub finansowych) – odzwierciedlają produkty materialne i usługi, które otrzymuje beneficjent w wyniku realizacji zadania – stanowią więc one bezpośrednią konsekwencję działań w ramach realizacji poszczególnych zadań;
- 2) rezultatu – mierzą efekty uzyskane w wyniku działań objętych zadaniem, realizowanych za pomocą odpowiednich wydatków;
- 3) oddziaływania – odzwierciedlają długofalowe konsekwencje realizacji zadania. Mogą one mierzyć bezpośrednie skutki wdrażania zadania, ale ujawniające się po dłuższym okresie. Mierniki oddziaływania odnoszą się czasem do wartości, które tylko w części są efektem realizacji zadania (na efekty wpływają także inne, zewnętrzne czynniki);
- 4) skuteczności – mierzą stopień osiągnięcia założonych celów – mogą mieć one zastosowanie na wszystkich szczeblach klasyfikacji zadaniowej;
- 5) efektywności – mierzą zależność między nakładami i osiągniętymi efektami<sup>6</sup>.

Zgodnie z art. 4, ust.1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, PARP realizuje zadania państwa z zakresu rozwoju: 1) przedsiębiorczości; 2) innowacyjności, w tym postępu technologicznego; 3) umiędzynarodowienia gospodarki, w tym eksportu; 4) społeczeństwa informacyjnego; 5) rynku pracy i kapitału ludzkiego; 6) regionalnego. Z kolei na potrzeby kontroli zarządczej oraz realizacji zadań na rzecz MŚP, do najważniejszych zadań PARP należy zaliczyć w szczególności: 1) przygotowywanie i realizację programów działań wspierających przedsiębiorców; 2) wspieranie, realizację i promocję programów oraz przedsięwzięć, w tym centralnych, regionalnych i lokalnych; 3) wspomaganie organów administracji rządowej i samorządowej w zbieraniu i przetwarzaniu danych o potrzebach gospodarki narodowej; 4) prowadzenie działalności badawczej i analitycznej, w tym ewaluacyjnej; 5) prowadzenie działalności informacyjnej i promocyjnej. Agencja może realizować zadania w zakresie udzielania wsparcia przedsiębiorcom MŚP na dostosowanie ich działalności do zmieniających się warunków rynkowych lub przywrócenie tym przedsiębiorcom zdolności do konkurencyjności na rynku oraz prowadzenie cyklicznych badań po-

---

<sup>6</sup> W. Skoczyła, *Mierniki monitorowania celów i zadań jednostki samorządu terytorialnego*, [w:] K. Winiarska (red.), *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 669, Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia nr 42, 2011*, s. 177.

zwalających prognozować zmiany dynamiki kluczowych trendów mikro- i makroekonomicznych zachodzących na poziomie określonych sektorów gospodarczych i regionów<sup>7</sup>.

PARP udziela pomocy finansowej dla sektora MŚP, która powinna być przeznaczona na organizację i promocję działalności MŚP, szkolenia, usługi doradcze, inwestycje przedsiębiorców oraz inne działania rozwojowe.

Do ważnych zadań, które powinny mieć zapewnione finansowanie należy zaliczyć zwłaszcza:

- 1) przygotowanie przez mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców wniosków o dofinansowanie projektów realizowanych w ramach międzynarodowych programów innowacyjnych lub udział w tych programach,
- 2) dostosowanie działalności przedsiębiorców MŚP do zmieniających się warunków rynkowych lub przywrócenie tym przedsiębiorcom zdolności do konkurencyjności na rynku,
- 3) odtworzenie zdolności prowadzenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorców dotkniętych skutkami klęski żywiołowej,
- 4) działania związane z wdrażaniem przez MŚP instrumentu finansowego;
- 5) podejmowanie, wspieranie i finansowanie przedsięwzięć w zakresie transferu technologii oraz innych form wspierania działalności innowacyjnej;
- 6) badanie i analizowanie roli sektora przedsiębiorstw w Polsce, a w szczególności mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców oraz czynników rozwoju tego sektora, w tym opracowywanie raportów w tym zakresie<sup>8</sup>.

W sprawozdaniach z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2019 r. można zauważyć duże zróżnicowanie pod względem ważności celów i zadań przyjętych do realizacji w danym roku. Najważniejsze cele dotyczą zadań statutowych jednostki, czyli rozwoju jej oferty dla MŚP, które ubiegają się o granty z programów UE oraz sprawnego i efektywnego ich wykorzystania. Wartość środków certyfikowanych do wartości alokacji w programach operacyjnych przewyższyła planowaną wartość o 7 proc. w stosunku do planu działalności. Pozostałe cele przyjęte do realizacji na rzecz MŚP również zostały osiągnięte, a rzeczywiste wartości mierników zostały nawet znacząco przekroczone w stosunku do wartości planowanych (tabela 2).

---

<sup>7</sup> Art. 4, ust.1 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. 2023, poz. 462 ze zm.).

<sup>8</sup> Ibidem, art. 6, ust.1.

**Tabela 2.** Wybrane cele i mierniki realizacji zadań na rzecz MŚP w 2019, w liczbach i (proc.)

Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		
	Nazwa miernika	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec 2019 r.	Osiągnięta wartość na koniec 2019 r.
1. Rozwój oferty PARP	Liczba instrumentów (pilotaży i testów) oferowanych w ramach projektu inno_LAB	8	10
	Oferta dla MŚP ubiegających się o granty z programów UE	100 proc.	100 proc.
	Oferta dla MŚP oferujących produkty i usługi w oparciu o technologie kompensacyjne i asystujące	100 proc.	100 proc.
	Instrumenty dla MŚP, oferowane w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego	4	4
2. Efektywne i sprawne wykorzystanie środków pochodzących z UE	Wartość środków certyfikowanych do wartości alokacji w programach operacyjnych (%)	≥ 30%	37,8%
3. Rozwój oferty Centrum Rozwoju MŚP	Liczba odsłon szkoleń online w formie filmów szkoleniowych i webinarów	75 tys.	120, 9 tys.
	Udostępnienie nowych szkoleń elearningowych	≥ 15 szt.	16 szt.

Źródło: Badania własne na podstawie sprawozdania z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2019 r.



Wśród najważniejszych zadań, które służą realizacji celów w 2019 r., należy wymienić m.in. przygotowanie dokumentacji dotyczącej realizacji instrumentu dla przedsiębiorców MŚP ubiegających się o wsparcie w programach UE, Wdrażano programy operacyjne perspektywy 2014-2020, w szczególności poprzez monitorowanie i kontrolę realizacji projektów, weryfikację wniosków o płatność oraz zgłaszanie rozliczonych wydatków kwalifikowalnych do certyfikacji, których wydano około 2,9 mld zł w 2019 r.

W 2020 roku Agencja kontynuowała działania merytoryczne w dotychczasowych instrumentach oraz monitorowała i rozliczała projekty unijne. Istotnym zadaniem, które zostało w całości zrealizowane, było przeprowadzenie naboru wniosków w czterech instrumentach grantowych programu „Rozwój Przedsiębiorczości i Innowacje” Norweskiego Mechanizmu Finansowego na lata 2014-2021 z zakresu: technologii przyjaznych środowisku (Green Industry Innovation), innowacji w obszarze wód śródlądowych lub morskich (Blue Growth), technologii poprawiających jakość życia (Welfare Technology) oraz w ramach schematu małych grantów dla kobiet. W ramach naboru do PARP wpłynęło blisko 740 wniosków o udzielenie wsparcia na kwotę ponad 1,2 mld zł<sup>9</sup>.

W ramach realizacji celów i zadań dodatkowych, warto zwrócić uwagę na cel, zatytułowany w planie działalności: „Rozwój oferty Centrum Rozwoju MŚP”. Wartość miernika wyrażonego liczbą odsłon materiałów szkoleniowych Centrum została przekroczona ponaddziesięciokrotnie w stosunku do planu, z 40 tys. do ponad 400 tys. pobrań materiałów i pomocy dla MŚP, w postaci artykułów, publikacji, filmów szkoleniowych oraz wykładów internetowych, co wskazuje na zasadność powołania i użyteczności Centrum Rozwoju MŚP (tabela 3).

W planie działalności PARP na 2021 r. oraz w sprawozdaniu z wykonania tego planu przyjęto nowe cele i zadania w ramach kontroli zarządczej, ponieważ PARP uczestniczyła w opracowywaniu koncepcji nowych instrumentów wsparcia w ramach perspektywy finansowej 2021-2027, w tym w pracach poszczególnych grup roboczych oraz w opiniowaniu dokumentów dla programów: Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej, Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, a także dla Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Wszystkie wartości mierników określających stopień realizacji celu zostały osiągnięte (tabela 4).

---

<sup>9</sup> Na podstawie sprawozdania z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2020 r.

**Tabela 3.** Wybrane cele i mierniki realizacji zadań na rzecz MŚP w 2020, w liczbach i (proc.)

Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		
	Nazwa miernika	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec 2020 r.	Osiągnięta wartość na koniec 2020 r.
1. Rozwój oferty PARP	Liczba instrumentów (pilotaży i testów) oferowanych w ramach projektu inno_LAB	7	6
	Liczba instrumentów dla MŚP ubiegających się o granty z programów UE	1	1
	Liczba konkursów dedykowanych MŚP oferującym produkty i usługi w oparciu o technologie kompensacyjne i asystujące	5	5
	Liczba instrumentów dla firm w trudnościach	2	1
	Instrumenty dla MŚP, oferowane w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego	4	4
2. Efektywne i sprawne wykorzystanie środków pochodzących z UE	Wartość środków certyfikowanych do wartości alokacji w programach operacyjnych (%)	≥ 48%	51,8%
3. Rozwój oferty Centrum Rozwoju MŚP	Liczba odsłon materiałów szkoleniowych Centrum Rozwoju MŚP opublikowanych na stronie internetowej PARP	40 tys.	419, 6 tys
	Liczba wydanych certyfikatów w ramach Akademii PARP	5 tys.	23,9 tys.

Źródło: Badania własne na podstawie sprawozdania z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2020 r.

**Tabela 4.** Wybrane cele i mierniki realizacji zadań na rzecz MŚP w 2021, w liczbach i (proc.)

Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		
	Nazwa miernika	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec 2021 r.	Osiągnięta wartość na koniec 2021 r.
1. Rozwój oferty PARP	Liczba instrumentów (pilotaży i testów) oferowanych w ramach projektu inno_LAB	3	3
	Liczba instrumentów dla firm w trudnościach w ramach realizacji założeń programu Polityka Nowej Szansy	2	2
	Liczba nowych programów perspektywy finansowej 2021-2027 w realizację których zaangażowana będzie Agencja	4	4
2. Zapewnienie przedsiębiorcom dostępu do podnoszenia kompetencji oraz finansowania innowacyjnych produktów i usług	Liczba realizowanych instrumentów grantowych dla MŚP w ramach Norweskiego Mechanizmu Finansowego na lata 2014-2021	4	4
	Liczba instrumentów dla MŚP ubiegających się o granty z programów UE	1	1
3. Efektywne i sprawne wykorzystanie środków pochodzących z UE w ramach perspektywy finansowej 2014-2020	Wartość środków certyfikowanych do wartości alokacji w programach operacyjnych (%)	$\geq 69\%$	69,4%

**Tabela 4.** cd. Wybrane cele i mierniki realizacji zadań na rzecz MŚP w 2021, w liczbach i (proc.)

Cel	Mierniki określające stopień realizacji celu		
	Nazwa miernika	Planowana wartość do osiągnięcia na koniec 2021 r.	Osiągnięta wartość na koniec 2021 r.
4. Rozwój oferty Centrum Rozwoju MŚP	Liczba odsłon materiałów szkoleniowych Centrum Rozwoju MŚP udostępnianych za pośrednictwem portalu internetowego Agencji	176 tys.	185 tys.
	Liczba wydanych certyfikatów w ramach Akademii PARP	16 tys.	43,5 tys.

Źródło: Badania własne na podstawie sprawozdania z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2021 r.

Materiały szkoleniowe Centrum Rozwoju MŚP (artykuły, webinaria, filmy szkoleniowe i animacje), opublikowane za pośrednictwem portalu internetowego Agencji, uzyskały w 2021 r. 185 tys. odsłon. W 2021 r. wydano również 43,5 tys. certyfikatów ukończenia szkoleń dostępnych na platformie Akademia PARP. Od początku pandemii COVID-19 szkolenia cieszą się niesłabnącym zainteresowaniem, co przełożyło się na większą niż zakładano liczbę wydanych certyfikatów<sup>10</sup>.

### 3. Ocena kontroli zarządczej

Ocena kontroli zarządczej powinna wynikać z wiedzy sytuacyjnej i doświadczenia kierownika zarządzającego jednostką. Konieczne jest zebranie wszystkich aktualnych informacji na temat funkcjonowania kontroli zarządczej, które umożliwią jej prawidłową ocenę. Informacje mogą pochodzić z następujących źródeł: monitoringu realizacji celów i zadań, samooceny kontroli zarządczej, systemu zarządzania ryzykiem, wyników pracy audytu wewnętrznego, wyników kontroli wewnętrznych (tj. kontroli prowadzonych przez wyspecjalizowaną komórkę kontrolną wewnątrz jednostki), wyników kontroli i audytów zewnętrznych

<sup>10</sup> Na podstawie sprawozdania z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2020 r.

(tj. kontroli i audytów prowadzonych przez uprawnione do tego organy kontroli i audytu lub przez uprawnionego audytora) lub innych źródeł informacji. Mogą to być również informacje pochodzące ze skarg i wniosków, wyniki audytów zewnętrznych oraz wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych ewaluacji<sup>11</sup>.

Zgodnie z art. 70 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych minister kierujący działem sporządza, do końca kwietnia każdego roku, oświadczenie o stanie kontroli zarządczej za poprzedni rok w zakresie kierowanych przez niego działów administracji rządowej<sup>12</sup>. Wydania oświadczenia o kontroli zarządczej przez kierowników jednostek sektora finansów publicznych jest fakultatywne w zakresie terminu i jego struktury.

Oświadczenie o stanie kontroli zarządczej dostarcza użytecznych informacji w zakresie:

- 1) stopnia funkcjonowania kontroli zarządczej;
- 2) ujawnionych nieprawidłowości w funkcjonowaniu danej jednostki, w tym słabych punktów kontroli zarządczej w jednostce, przyczyn niepowodzeń w realizacji celów i zadań, oraz dysfunkcji monitoringu kontroli zarządczej i procesu zarządzania ryzykiem;
- 3) zidentyfikowanych kluczowych działań, które zostaną podjęte celem poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce;
- 4) opisu kluczowych działań, zarówno zaplanowanych w oświadczeniu z ubiegłego roku, jak i niezaplanowanych, a które zostały podjęte w ubiegłym roku w celu poprawy funkcjonowania kontroli zarządczej w jednostce.

W oświadczeniu o stanie kontroli zarządczej, w zależności od wyników oceny stanu kontroli zarządczej, należy wypełnić tylko jedną część: A albo B, albo C. Część A wypełnia się w przypadku, gdy kontrola zarządcza w wystarczającym stopniu zapewniła łącznie wszystkie następujące elementy: zgodność działalności z przepisami prawa oraz procedurami wewnętrznymi, skuteczność i efektywność działania, wiarygodność sprawozdań, ochronę zasobów, przestrzeganie i promowanie zasad etycznego postępowania, efektywność i skuteczność przepływu informacji oraz zarządzanie ryzykiem. Część B wypełnia się w przypadku, gdy kontrola zarządcza nie zapewniła w wystarczającym stopniu jednego lub więcej z wymienionych elementów przy części A, natomiast część C wypełnia

---

<sup>11</sup> D. Kotarski, *Rola komitetu audytu w ocenie funkcjonowania kontroli zarządczej w ministerstwie*, [w:] K. Winiarska (red.), *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 87, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 3, 2017, s. 182.

<sup>12</sup> Art. 70, ust. 3 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 r., poz. 1240 ze zm.).

się w przypadku, gdy kontrola zarządcza nie zapewniła w wystarczającym stopniu żadnego z wymienionych elementów przy części A<sup>13</sup>.

W latach 2019-2021 wszystkie oświadczenia o stanie kontroli zarządczej PARP miały ocenę A, co oznacza, że w badanym okresie w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza. Wystawione oświadczenia opierały się na podstawie samooceny i informacjach dostępnych w czasie sporządzania niniejszego oświadczenia pochodzących z<sup>14</sup>:

- 1) monitoringu realizacji celów i zadań,
- 2) samooceny kontroli zarządczej przeprowadzonej z uwzględnieniem standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych,
- 3) procesu zarządzania ryzykiem,
- 4) audytu wewnętrznego,
- 5) kontroli zewnętrznych,
- 6) innych źródeł informacji, głównie oświadczeń cząstkowych o stanie kontroli zarządczej Zastępców Prezesa PARP oraz Dyrektorów komórek organizacyjnych Agencji, ankiet samooceny Dyrektorów komórek organizacyjnych Agencji oraz ich zastępców.

W badanym okresie kierownik PARP, przy ocenie kontroli zarządczej, nie brał pod uwagę wyników kontroli wewnętrznych, natomiast w ramach kontroli zewnętrznych istne źródło informacji o realizacji zadań na rzecz MŚP zawierały również wystąpienia pokontrolne i dokumenty przygotowane przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej i Ministerstwo Rozwoju i Technologii (oba ministerstwa przeprowadziły 21 kontroli zewnętrznych w 2021 r., Instytucje Audytowe (11 kontroli zewnętrznych w 2021 r.) oraz NIK.

#### 4. Wnioski

Mając na uwadze funkcjonowanie i rozwój sektora MŚP, można ostrożnie przyjąć założoną we Wprowadzeniu tezę, że kontrola zarządcza w PARP zapewnia realizację celów i zadań na rzecz tego sektora, w sposób zgodny z prawem, efektywny, oszczędny i terminowy. Analizy oświadczeń o stanie kontroli zarządczej oraz sprawozdań z wykonania planów działalności ukazały wagę elementów związanych z monitorowaniem i oceną oraz celami i zadaniami na I poziomie kontroli zarządczej PARP w badanym okresie.

---

<sup>13</sup> Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2010 r. w sprawie wzoru oświadczenia o stanie kontroli zarządczej (Dz.U. z 2010 r., nr 238, poz. 1581).

<sup>14</sup> Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości za rok 2019, 2020 i 2021.

Najczęściej wskazywanymi celami w badanej jednostce są działania w zakresie rozwoju oferty PARP na rzecz MŚP, w tym o świadczeń nowopowstałego Centrum Rozwoju MŚP, które oferuje materiały szkoleniowe i usługi doradcze na rzecz MŚP. W każdym planie działania uwzględniono cele, zadania i mierniki dotyczące efektywnego i sprawnego wykorzystanie środków pochodzących z UE. W 2021 r. dodano nowe zadania, w związku z przyjęciem nowych programów w perspektywie finansowej 2021-2027.

W 2020 r. Agencja nie zrealizowała wszystkich zadań zgodnie z planem, np. nie uruchomiła wszystkich instrumentów w ramach swojej oferty, natomiast wzrosło zainteresowanie przedsiębiorców MŚP ofertą szkoleń w okresie pandemii COVID-19, co przełożyło się na większą niż zakładano liczbę wydanych certyfikatów: prawie 24 tys. w 2020 r. i ponad 43 tys. w 2021 r.

W badanym okresie wszystkie oświadczenia o stanie kontroli zarządczej PARP miały ocenę A, co oznacza, że w badanym okresie w wystarczającym stopniu funkcjonowała adekwatna, skuteczna i efektywna kontrola zarządcza.

## BIBLIOGRAFIA

### Literatura

*Kontrola zarządcza. Podstawowe zagadnienia kontroli zarządczej*, Poradnik dla jednostek samorządu terytorialnego, red. M. Ćwiklicki, MSAP Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2015.

Kotarski D., Rola komitetu audytu w ocenie funkcjonowania kontroli zarządczej w ministerstwie, [w:] K. Winiarska (red.), *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 87, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 3, 2017.

Kubisz R., *Kontrola zarządcza. Podstawy prawne i metodologiczne*, *Zeszyty Naukowe WSKM*, nr 8, 2021.

Lewandowski R., Kożuch A., Sasak J., *Kontrola zarządcza w placówkach ochrony zdrowia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.

Skoczylas W., *Mierniki monitorowania celów i zadań jednostki samorządu terytorialnego*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego* nr 669, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia* nr 42, 2011.

Winiarska K., *Standardy kontroli wewnętrznej podstawą opracowania standardów kontroli zarządczej*, [w:] „Kontrola zarządcza w jednostkach sektora finansów publicznych”, red. K. Winiarska, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2012.

### **Akty prawne i inne materiały źródłowe**

Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz.U. 2023, poz. 462 ze zm.).

Komunikat nr 23 Ministra Finansów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie standardów kontroli zarządczej dla sektora finansów publicznych (Dz. Urz. Min. Fin. nr 15, poz. 84).

Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1270 ze zm.).

Sprawozdanie z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2019 r.

Sprawozdanie z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2020 r.

Sprawozdanie z wykonania planu działalności Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na 2021 r.

Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości za rok 2019.

Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości za rok 2020.

Oświadczenia o stanie kontroli zarządczej Prezesa Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości za rok 2021.