

Wielkość zatrudnienia a wyniki ekonomiczno-finansowe spółdzielni mleczarskich

Mirosław Wasilewski, Marzena Ganc*

Streszczenie: *Cel* – W opracowaniu określono efektywność działalności spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia.

Metodologia badania – Do badań wybrano w sposób celowy 84 spółdzielnie mleczarskich, położonych na terytorium Polski, które nieprzerwanie publikowały sprawozdania finansowe. Zgromadzono dane empiryczne za okres badawczy 2009–2014. Badane spółdzielnie podzielono na grupy według kryterium wielkości zatrudnienia. Ponadto określono w każdej z wyodrębnionych grup wskaźniki ekonomiczno-finansowe. Przyjętą próbę badawczą można uznać za „quasi reprezentatywną”, z uwagi na niewielki udział w rynku pozostałych obiektów populacji.

Wynik – Spółdzielnie mleczarskie bez względu na wielkość zatrudnienia charakteryzowały się niskim poziomem rentowności majątku oraz funduszu własnego. Ponadto utrzymywały korzystny poziom wskaźników płynności finansowej oraz sprawności gospodarowania. Niski poziom zyskowności jest uzasadniony specyfiką działalności spółdzielczej formy gospodarowania, która charakteryzuje się maksymalizacją korzyści dla swoich członków, a nie wyników finansowych.

Oryginalność/wartość – Nie przeprowadzono dotychczas badań kondycji finansowej spółdzielni mleczarskich z uwzględnieniem kryterium wielkości zatrudnienia.

Słowa kluczowe: spółdzielnie mleczarskie, wielkość zatrudnienia, efektywność działalności

Wprowadzenie

Spółdzielnie są ważnym elementem gospodarki żywnościowej w większości państw Europy Zachodniej. W obszarze handlu detalicznego były pionierami nowoczesnych sieci handlowych i do dziś odgrywają na tym polu istotną rolę w wielu krajach na świecie. W niektórych państwach starego kontynentu udział w rynku spółdzielczych grup producenckich i przetwórczych osiągnął wielkość prawie 100% (Mering 2013, s. 67). Spółdzielnie wniosły istotny wkład w rozwój bankowości, ubezpieczeń, a na rynku mleczarskim są ważnym graczem. Ocena spółdzielni nie powinna ograniczać się jedynie do ich znaczenia gospodarczego. Jako demokratyczne organizacje, zarządzane przez swoich członków, w większym stopniu

* dr hab. Mirosław Wasilewski prof. SGGW, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw, Zakład Finansów Przedsiębiorstw i Rachunkowości, e-mail: miroslaw_wasilewski@sggw.pl; dr Marzena Ganc, Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Wydział Nauk Ekonomicznych, Katedra Ekonomiki i Organizacji Przedsiębiorstw, Zakład Finansów Przedsiębiorstw i Rachunkowości, e-mail: marzena_ganc@sggw.pl.

odpowiadają przed właścicielami niż ma to miejsce w przypadku spółek akcyjnych (Kalmi 2007, s. 625). Według Hilla spółdzielnie przyczyniają się do rozwiązywania problemów społecznych poprzez łagodzenie ubóstwa i promowanie rozwoju lokalnych społeczności oraz prowadzą wspólną działalność gospodarczą w interesie swoich członków (Hill 2000, s. 284). Idea ruchu spółdzielczego znajduje większe zrozumienie w Zachodniej Europie niż w polskim społeczeństwie. Organy Unii Europejskiej (UE) dostrzegają walory koegzystencji przedsiębiorstw spółdzielczych z kapitałowymi na globalnym rynku i to nie tylko ze względu na rosnące poparcie, jakie zyskuje idea ekonomii społecznej, która ma zapobiec wykluczeniu mniej zaradnych z czynnego uczestnictwa w życiu społeczno-gospodarczym (Mering 2011, s. 211).

Z badań Mierzwy, dotyczących zmian wielkości produkcji globalnej i liczby zatrudnionych wynika, że w spółdzielniach te dwie kategorie ekonomiczne w latach 2010–2013 wykazywały tendencje malejące, co powodowało niską ich konkurencyjność i wypadanie z rynku. W 2010 roku liczba osób, dla których spółdzielnia była głównym miejscem pracy, wynosiła około 330 tys. Liczba ta obejmowała osoby zatrudnione w ramach umowy o pracę, dla których było to jedyne źródło utrzymania (Mierzwa 2011, s. 11). Według badań Nałęcz i Koniecznej (2011, s. 48), w 2010 roku udział sektora spółdzielczego w zatrudnieniu ogółem wyniósł około 2%. Spółdzielnie mleczarskie zatrudniały około 8,3 tys. osób (8,6%).

Według Pietrzaka (2012, s. 31) potrzebne staje się opracowanie systemu pomiaru wpływu zarządzania zasobami ludzkimi na ekonomiczno-finansowe wyniki spółdzielni, pokazującego, w jaki sposób zasoby ludzkie kreują wartość ekonomiczną dla przedsiębiorstwa. Stwarza to zapotrzebowanie na wsparcie menedżerów ze strony rachunkowości zarządczej koncepcjami i narzędziami ułatwiającymi wykazanie (pomiar) wpływu inwestowania w zasoby ludzkie na rezultaty ekonomiczno-finansowe.

1. Cel i metody badań

Celem głównym opracowania jest określenie wyników ekonomiczno-finansowych spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia. Do badań wybrano w sposób celowy 84 spółdzielnie mleczarskie położone na terytorium Polski. Kryterium doboru stanowiło publikowanie nieprzerwanie sprawozdań finansowych. Zgromadzono dane empiryczne za okres badawczy 2011–2014. Przyjętą do badań próbę badawczą (pomimo doboru celowego) można traktować jako „quasi reprezentatywną”, z uwagi na marginalny udział w rynku pozostałych obiektów badawczych w całej populacji spółdzielni mleczarskich. Badane spółdzielnie podzielono na grupy według wielkości zatrudnienia. Szczegółowy podział spółdzielni (liczebność) na grupy według danego kryterium podziału przedstawiono w tabeli 1. Grupy spółdzielni zostały wyodrębnione tak, aby widoczne było zróżnicowanie pod względem liczby zatrudnionych osób.

Tabela 1

Liczebność spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia

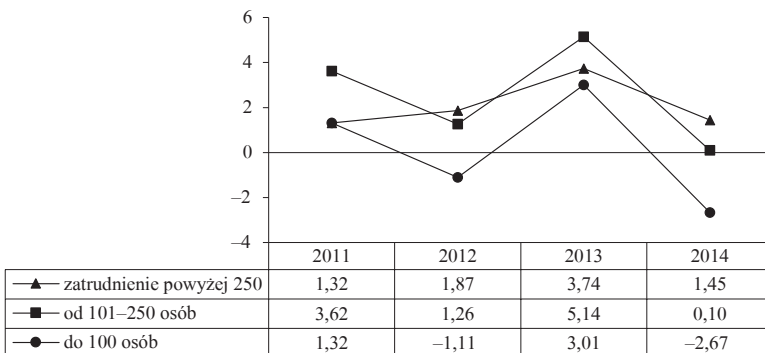
Grupa spółdzielni (wielkość zatrudnienia osoby)	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%
do 100	15	18	13	15	13	15	13	15
101–250	21	25	12	14	12	14	12	14
powyżej 250	48	57	60	71	60	71	60	71
Razem	84	100	84	100	84	100	84	100

Źródło: opracowanie własne.

Większość badanych spółdzielni mleczarskich zatrudnia powyżej 250 osób. W latach 2012–2014 udział spółdzielni zatrudniających największą liczbę osób wynosił ponad 70%, natomiast w 2011 roku stanowił niewiele ponad 50%. Zwiększająca się liczba spółdzielni, które zatrudniają najwięcej pracowników, spowodowana była konsolidacją w tym sektorze. Do 2011 roku następowała duża liczba fuzji i przejęć w spółdzielczości mleczarskiej, co spowodowało, iż na rynku pozostały największe i najsilniejsze pod względem ekonomicznym podmioty.

2. Wyniki badań

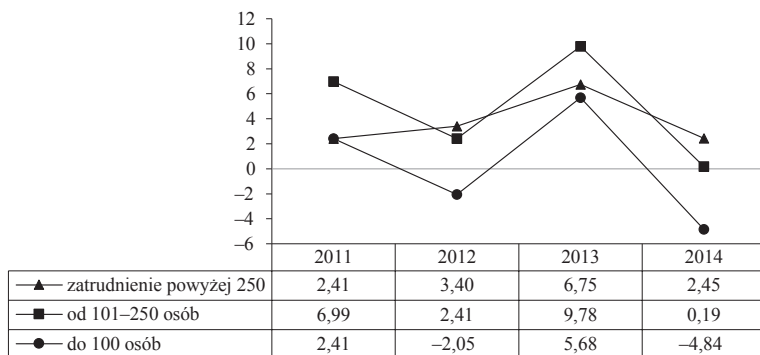
Na rysunku 1 przedstawiono rentowność majątku badanych spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia. Zyskowność majątku ogółem spółdzielni w badanych latach była zróżnicowana. Najwyższą wartość w tym zakresie stwierdzono w 2013 roku w spółdzielniach zatrudniających 101–250 osób (5,14%), natomiast najniższą rentowność aktywów (ujemna) wystąpiła w grupie najmniejszych pod względem zatrudnienia w 2014 roku (–2,67%). Można zatem przypuszczać, że większe spółdzielnie odnosiły korzyści wynikające ze skali produkcji w zakresie wykorzystania majątku ogółem.

**Rysunek 1.** Wskaźnik rentowności majątku w zależności od wielkości zatrudnienia (%)

Źródło: opracowanie własne.

W spółdzielniach o średnim zatrudnieniu zyskowność majątku znacząco się zmniejszyła w 2014 roku w stosunku do 2013 roku (o około 5 p.p.) i wynosiła 0,10%. Sytuacja taka mogła być spowodowana niekorzystną koniunkturą na rynku mleka, związaną z zapowiedzią uwolnienia kwot mlecznych w 2015 roku. We wszystkich grupach spółdzielni, wyodrębnionych ze względu na wielkość zatrudnienia, rok 2013 był najkorzystniejszy pod względem kształtowania się wskaźnika rentowności majątku. Przy dokonywaniu oceny poziomu rentowności spółdzielni należy mieć na względzie specyfikę tej formy prawnej prowadzenia działalności, która wyraża się w dążeniu do maksymalizacji korzyści dla członków (rolników – dostawców surowca mlecznego), a nie do zwiększania wyników finansowych. Dlatego też niska rentowność może być rezultatem prowadzenia „normalnej” działalności gospodarczej.

Nie odnotowano jednolitej tendencji kształtowania się wskaźnika rentowności funduszu własnego badanych spółdzielni mleczarskich (rys. 2).



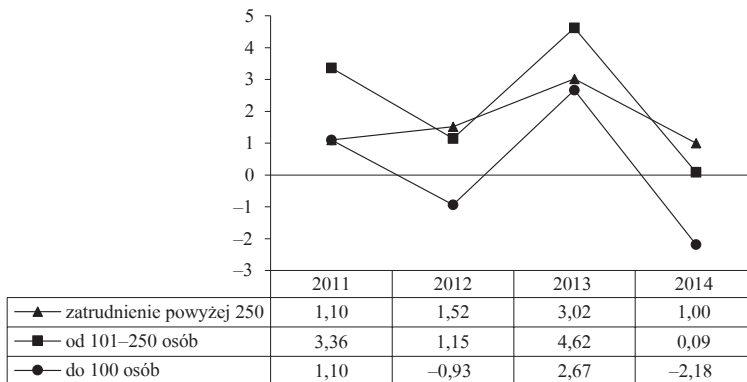
Rysunek 2. Wskaźnik rentowności funduszu własnego w zależności od wielkości zatrudnienia (%)

Źródło: opracowanie własne.

Najkorzystniejszy pod tym względem był 2013 rok, w którym wszystkie grupy spółdzielni, bez względu na wielkość zatrudnienia, odnotowały najlepsze (najwyższe) wskaźniki zyskowności funduszu własnego (od 5,68% w spółdzielniach zatrudniających do 100 pracowników do 9,78% w grupie o średnim poziomie zatrudnienia). W grupie spółdzielni o największym zatrudnieniu odnotowano w 2011 roku niższy poziom wskaźnika rentowności funduszu własnego w porównaniu ze spółdzielniami zatrudniającymi 101–250 pracowników. Przyczyną takiej zależności może być fakt, iż w tym roku występował tzw. przerost zatrudnienia, co spowodowało nieefektywność wykorzystania zasobów ludzkich spółdzielni. Ponadto sytuacja taka może być spowodowana tym, iż poziom zatrudnienia nie różnicuje zasadniczo zyskowności funduszy własnych spółdzielni mleczarskich, bądź dekoniunkturą na rynku mleka, która w największym stopniu wpłynęła na rentowność największych spółdzielni. W spółdzielniach o najmniejszej liczbie zatrudnionych pracowników stwierdzono

w latach 2012 i 2014 nieefektywne wykorzystanie funduszy własnych na poziomie odpowiednio $-2,05\%$ w 2012 roku oraz $-4,84\%$ w 2014 roku.

Na rysunku 3 przedstawiono kształtowanie się efektywności wykorzystania kapitałów obcych w badanych spółdzielniach mleczarskich mierzoną wskaźnikiem dźwigni finansowej. W badanych latach prawie wszystkie grupy spółdzielni charakteryzowały się dodatnim wskaźnikiem wykorzystania kapitałów obcych. Wyjątek pod tym względem stanowiły lata 2012 oraz 2014, w których spółdzielnie o najmniejszej liczbie zatrudnionych osób odnotowały stratę netto i wskaźnik dźwigni finansowej wyniósł odpowiednio $-0,93\%$ oraz $-2,18\%$. Największą efektywność wykorzystania obcych źródeł finansowania stwierdzono w 2013 roku w grupie spółdzielni zatrudniających 101–250 pracowników ($4,62\%$). Warto zauważyć, iż w 2012 roku identyczny poziom wskaźnika dźwigni finansowej wystąpił w spółdzielniach o największym i najmniejszym zatrudnieniu ($1,1\%$). Może to oznaczać, iż w analizowanym okresie wielkość zatrudnienia nie determinowała w znaczącym stopniu efektywności wykorzystania kapitałów obcych.



Rysunek 3. Wskaźnik dźwigni finansowej w zależności od wielkości zatrudnienia (%)

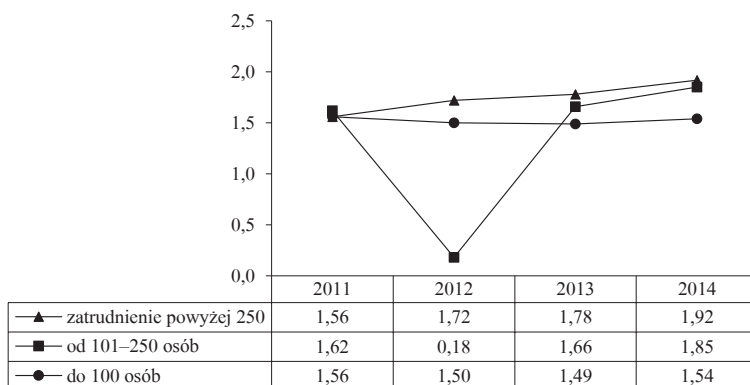
Źródło: opracowanie własne.

W pozostałych latach najniższy poziom wskaźnika dźwigni finansowej stwierdzono w spółdzielniach zatrudniających do 100 osób. Poddając analizie wykorzystanie kapitałów obcych w spółdzielniach mleczarskich należy mieć na uwadze, iż zarządzający spółdzielniami mleczarskimi ostrożnie oraz w niewielkim stopniu wykorzystują finansowanie kapitałem obcym krótkoterminowym.

Płynność finansowa jest jednym z ważniejszych mierników oceny kondycji finansowej spółdzielni mleczarskich biorąc pod uwagę specyfikę działalności tej formy prawnej przedsiębiorstwa. Wskaźnik bieżącej płynności finansowej jest obliczany w celu uzyskania informacji, ile razy aktywa obrotowe pokrywają zobowiązania krótkoterminowe. Według Ostaszewskiego (1991, s. 54–55) wielkość wskaźnika powinna mieścić się w przedziale

1,6–1,9, ponieważ wyższa mogłaby świadczyć o nadmiernym zamrożeniu w majątku obrotowym środków, które mogłyby być przeznaczone na inne inwestycje. Bednarski (1994, s. 66) twierdzi, iż optymalnym przedziałem dla wskaźników płynności jest 1,5–2,0, a wielkości wskaźnika wyższe od 2,0 wskazują na realne zabezpieczenie zobowiązań bieżących. Niemniej jednak najbardziej popularna w literaturze oraz przyjęta przez banki wzorcowa wielkość tego wskaźnika zawiera się w przedziale między 1,3 a 2,0 (Bień 2005, s. 112). Wskaźnik płynności szybkiej informuje o stopniu pokrycia zobowiązań krótkoterminowych aktywami o dużym stopniu płynności. Za wzorcową wartość tego wskaźnika uznaje się 1,0. Taka wielkość tego wskaźnika odzwierciedla sytuację, że podmiot może szybko regulować zobowiązania bieżące. Wskaźnik płynności gotówkowej pokazuje, jaką część zobowiązań bieżących przedsiębiorstwo pokrywa aktywami o najwyższym stopniu płynności (Sieniawska 1998, s. 76). Za normatywną wielkość tego wskaźnika uznaje się 0,2.

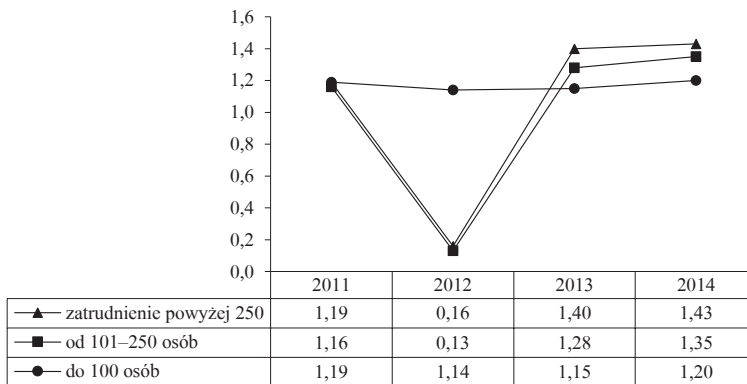
Kształtowanie się wskaźnika płynności bieżącej badanych spółdzielni mleczarskich przedstawiono na rysunku 4. W spółdzielniach zatrudniających najwięcej pracowników stwierdzono jednolitą tendencję rosnącą bieżącej płynności finansowej (od 1,56 w 2011 r. do 1,92 w 2014 r.). Można stwierdzić, iż wszystkie grupy spółdzielni posiadały odpowiednią zdolność do regulacji bieżących zobowiązań. Wyjątek w tym zakresie dotyczył spółdzielni o średnim poziomie zatrudnienia w 2012 roku, w których wskaźnik płynności bieżącej wynosił 0,18 i był znacząco niższy od zalecanego optimum literaturowego w tym zakresie. Najwyższą płynność bieżącą stwierdzono w 2014 roku w przypadku spółdzielni o największym zatrudnieniu, w których wskaźnik wynosił 1,92. Ponadto warto zauważyć, iż różnice między wyodrębnionymi grupami spółdzielni w zakresie płynności bieżącej nie były znaczące. Wynika to z zachowywania zbliżonych relacji między elementami aktywów obrotowych a wartością bieżących zobowiązań. Poziom zatrudnienia w spółdzielniach mleczarskich nie różnicuje zatem istotnie zachowania płynności finansowej bieżącej.



Rysunek 4. Wskaźnik płynności bieżącej w zależności od wielkości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

W spółdzielniach zatrudniających najmniej pracowników stwierdzono zasadniczo zbliżony poziom wskaźnika szybkiej płynności finansowej, który w badanym okresie wynosił około 1,2 (rys. 5). Najniższym, niekorzystnym poziomem płynności finansowej charakteryzowały się spółdzielnie o najwyższym i średnim poziomie zatrudnienia w 2012 roku – odpowiednio 0,16 oraz 0,13. Ponadto w 2012 roku w spółdzielniach tych wystąpił spadek poziomu płynności finansowej w odniesieniu do 2011 roku o około 1, co należy uznać za bardzo istotne. Przyczyną takiej sytuacji w tych grupach spółdzielni były relatywnie wysokie zobowiązania bieżące w 2012 roku w stosunku do roku 2011. W spółdzielniach o najmniejszym zatrudnieniu w badanych latach występował zbliżony (prawie jednaki) poziom wskaźnika szybkiej płynności finansowej, który wynosił od 1,19 w 2011 roku do 1,20 w 2014 roku. Przyczyną niezmienności wielkości tego wskaźnika może być brak możliwości zaciągania krótkoterminowych obcych źródeł finansowania w grupie najmniejszych spółdzielni według przyjętego kryterium, z uwagi na ich niską zyskowność. Ponadto w spółdzielniach o najmniejszej liczbie zatrudnionych osób poziom zarówno zobowiązań bieżących, jak i aktywów obrotowych pomniejszonych o zapasy i rozliczenia międzyokresowe był bardzo zbliżony w badanym okresie.

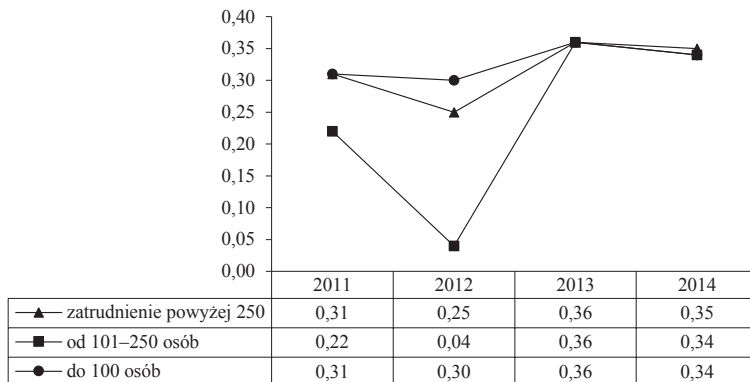


Rysunek 5. Wskaźnik płynności szybkiej w zależności od wielkości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 6 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika natychmiastowej płynności finansowej w spółdzielniach mleczarskich. W latach 2013–2014 wszystkie grupy spółdzielni, bez względu na kryterium wielkości zatrudnienia, charakteryzowały się identycznym poziomem płynności gotówkowej (odpowiednio 0,36 oraz 0,34). Niewielkie różnice w tym zakresie stwierdzono w 2011 roku, w którym spółdzielnie o średnim zatrudnieniu wypracowały gotówkową płynność finansową w wysokości 0,22. Można stwierdzić, iż wszystkie grupy spółdzielni odnotowały korzystny, zgodny z zaleceniami podawanymi w literaturze, poziom wskaźnika płynności natychmiastowej. Wyjątek w tym zakresie dotyczył jedynie

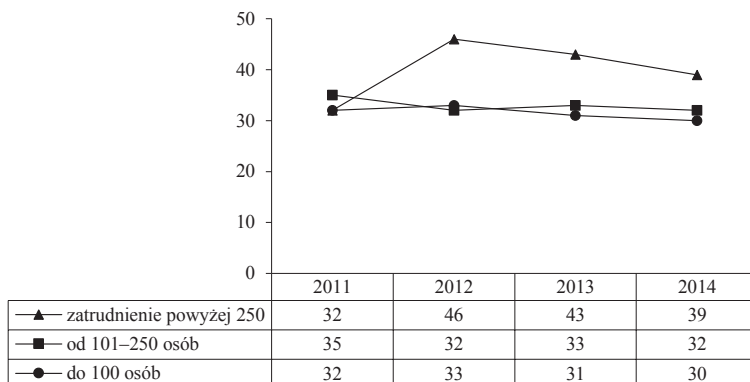
spółdzielni zatrudniających 101–250 osób w 2012 roku, w którym płynność gotówkowa wynosiła 0,04 i była znacznie niższa od zalecanego optimum.



Rysunek 6. Wskaźnik płynności gotówkowej spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Wskaźnik obrotu należności w analizowanych grupach spółdzielni nie przekraczał w badanym okresie 50 dni (rys. 7). Najdłuższy okres regulowania należności wystąpił w spółdzielniach zatrudniających największą liczbę osób i wynosił w 2012 roku 46 dni, natomiast najkrótszy termin ich realizacji w 2014 roku – w spółdzielniach o najmniejszym zatrudnieniu. W spółdzielniach o najwyższym zatrudnieniu sytuacja taka może wynikać z faktu uzyskiwania relatywnie wysokich przychodów ze sprzedaży, w stosunku do których

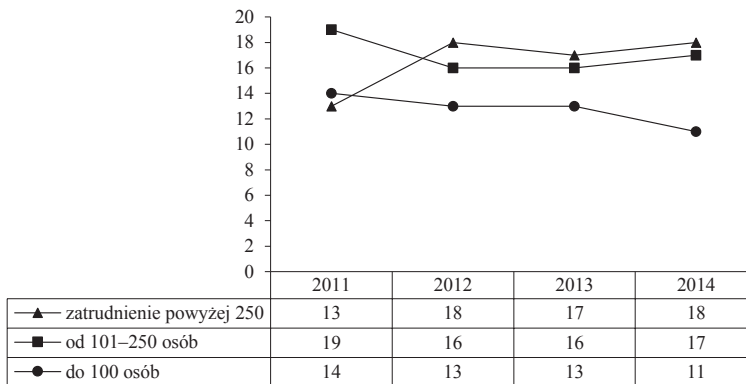


Rysunek 7. Wskaźnik obrotu należności w zależności od wielkości zatrudnienia (dni)

Źródło: opracowanie własne.

zastosowano bardziej liberalną politykę w zakresie terminów spłaty. Warto zauważyć, iż w grupach spółdzielni o średnim i najmniejszym zatrudnieniu w badanych latach wskaźnik obrotu należności w dniach nie zmieniał się znacząco. Mogło to wynikać ze stałości prowadzonej w tych spółdzielniach polityki w zakresie udzielania kredytu handlowego oraz o wypłacalnych i zaufanych odbiorcach produktów. W spółdzielniach zatrudniających powyżej 250 osób najkorzystniejszy poziom wskaźnika obrotu należności odnotowano w 2011 roku, w którym wynosił 32 dni, natomiast w latach 2012–2013 nastąpił wzrost do odpowiednio 46 i 43 dni. W 2014 roku spółdzielnie największe według wydzielonego kryterium skróciły termin realizacji należności o 4 dni w odniesieniu do 2013 roku.

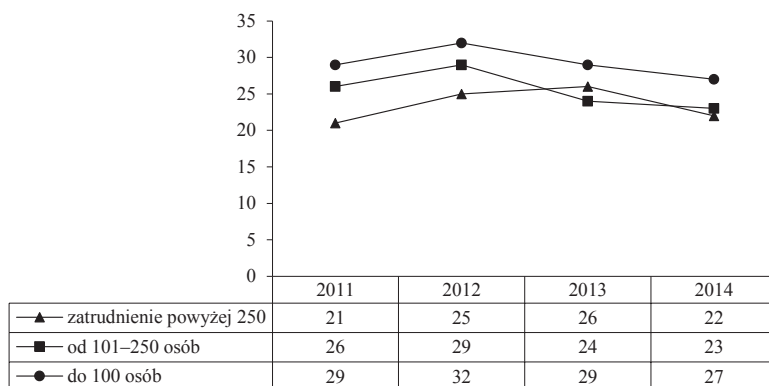
Wskaźnik obrotu zapasami w dniach we wszystkich grupach spółdzielni kształtował się na korzystnym poziomie, co ma bezpośredni związek z rodzajem utrzymywanych zapasów (produkty mleczne charakteryzują się zasadniczo krótkimi terminami przydatności do spożycia) (rys. 8). Najdłuższy cykl obrotu zapasów w dniach stwierdzono w spółdzielniach o średnim zatrudnieniu w 2011 roku, w którym wynosił 19 dni, natomiast najkrócej zapasy utrzymywały spółdzielnie o najmniejszej liczbie zatrudnianych osób w badanych latach. W spółdzielniach tych w 2014 roku stwierdzono najkrótszy okres obrotu zapasami na poziomie 11 dni. W spółdzielniach o największym zatrudnieniu wystąpiły najdłuższe okresy utrzymywania zapasów w latach 2013–2014. Przyczyną takiej sytuacji może być to, iż w spółdzielniach największych produkowany jest bardziej zróżnicowany asortyment, w skład którego wchodzi m.in. sery o długim terminie dojrzewania lub przydatności do spożycia, co powoduje wydłużenie cyklu rotacji zapasów.



Rysunek 8. Wskaźnik obrotu zapasami spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia (dni)

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 9 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika obrotu zobowiązań bieżących w dniach w badanych spółdzielniach mleczarskich.



Rysunek 9. Wskaźnik rotacji zobowiązań spółdzielni mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia (dni)

Źródło: opracowanie własne.

W grupach spółdzielni o średnim i najmniejszym poziomie zatrudnienia nastąpiło skrócenie terminów realizacji zobowiązań w dniach w 2014 roku w odniesieniu do 2011 roku. Najdłużej płaciły swoje zobowiązania spółdzielnie zatrudniające do 100 osób – w 2012 roku 32 dni, natomiast najkrótsze terminy w tym zakresie stwierdzono w grupie o największym zatrudnieniu – w 2011 roku 21 dni. We wszystkich grupach spółdzielni wskaźnik obrotu zobowiązań w dniach kształtował się na korzystnym poziomie. Warto zauważyć, iż krótki okres spłaty zobowiązań wynika z tego, iż większość płatności dotyczy dostawców surowca mlecznego – członków spółdzielni, którzy są traktowani w tym zakresie priorytetowo z uwagi na cel istnienia spółdzielni mleczarskiej, tj. maksymalizację wartości dla swoich członków. Jednak należy mieć na uwadze, że utrzymywanie się takiej sytuacji w długim okresie może stanowić zagrożenie utraty płynności finansowej spółdzielni. Wymaga to bowiem utrzymywania wyższych rezerw środków pieniężnych, aby pokryć niedobory związane z dłuższymi terminami realizacji należności handlowych.

Uwagi końcowe

W opracowaniu określono rentowność, płynność finansową oraz sprawność gospodarowania w spółdzielniach mleczarskich w zależności od wielkości zatrudnienia. Na podstawie przeprowadzonych analiz sformułowano następujące wnioski:

1. Spółdzielnie mleczarskie, bez względu na poziom zatrudnienia, charakteryzowały się niskim poziomem rentowności oraz stosunkowo korzystnymi wskaźnikami płynności finansowej. Jest to sytuacja uzasadniona tym, iż większość zobowiązań bieżących dotyczy realizowanych płatności za dostarczony surowiec mleczny przez

członków spółdzielni, którzy mają priorytet w otrzymaniu należności. Spółdzielnie muszą posiadać środki pieniężne na realizację płatności w tym zakresie. Zachowanie płynności finansowej, w szczególności gotówkowej, jest zatem jednym z celów działalności spółdzielni mleczarskich. Potwierdzeniem tego są wyniki badań w zakresie płynności natychmiastowej, które stwierdzają, że bez względu na wielkość zatrudnienia poziom wskaźnika był niemal identyczny i wynosił około 0,3.

2. Kondycję finansową spółdzielni mleczarskich należy ocenić korzystnie. Bez względu na wielkość zatrudnienia, wszystkie grupy spółdzielni charakteryzowały się zachowaniem płynności finansowej oraz krótkim cyklem obrotu zapasami w dniach. Generalnie cykl spływu należności badanych spółdzielni był dłuższy niż realizacji zobowiązań bieżących. Mając na uwadze interpretację tej zależności, można by uznać to zjawisko za niekorzystne, jednakże rozpatrując taką sytuację w aspekcie płynności finansowej można stwierdzić, iż poziomy tych wskaźników są odpowiednie. Ma to związek ze specyfiką spółdzielni mleczarskiej, w której zapłata za dostarczone mleko członkom spółdzielni – rolnikom – odbywa się w umówionym terminie i ma pierwszeństwo przed innymi zobowiązaniami. Utrzymywanie się takiej sytuacji w dłuższych okresach wymaga od zarządzających spółdzielniami utrzymywania wysokich rezerw środków pieniężnych.

Literatura

- Bednarski L. (1994). *Analiza finansowa w przedsiębiorstwie*. Warszawa: PWE.
- Bień W. (2005). *Ocena efektywności finansowej spółek kapitałowych*. Warszawa: Difin.
- Hill R. (2000). The case of the missing organizations: co-operatives and the textbooks. *The Journal of Economic Education*, 31 (3).
- Kalmi P. (2007). The disappearance of cooperatives from economic textbooks. *Cambridge Journal of Economics*, 31.
- Mering T. (2011). Polityka społeczna Unii Europejskiej w traktacie lizbońskim i Strategii Europa 2020. Nowa „przestrzeń społeczna” (l’espace sociale) dla Unii? *Zeszyt Dziedzinowy Nauki Społeczne*, 1 (3).
- Mering T. (2013). Spółdzielczość a polityka Unii Europejskiej w okresie kryzys finansowego i gospodarczego. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje. Kwartalnik Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk i Instytutu Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego*, 20 (1).
- Mierzwa D. (2011). The development and importance of cooperative companies in the national economy of the EU countries. W: S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Fundamentals of Management in Modern Small and Medium-Sized Enterprises*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.
- Nałęcz S., Konieczna J. (2011). Sektor spółdzielczy – główny pracodawca. W: *Gospodarka społeczna w Polsce*. Warszawa: Instytut Studiów Politycznych PAN.
- Ostaszewski J. (1991). *Ocena efektywności przedsiębiorstwa według standardów EWG*. Warszawa: CIM.
- Pietrzak M. (2012). Rola zasobów ludzkich w kształtowaniu wyników ekonomiczno-finansowych przedsiębiorstw w świetle przeglądu literatury i badań własnych. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Ekonomika i Organizacja Gospodarki Żywnościowej*, 99.
- Sieniawska K. (1998). *Analiza finansowa w zarządzaniu przedsiębiorstwem*. Promar International.

THE LEVEL OF EMPLOYMENT VERSUS FINANCIAL RESULTS IN DAIRY COOPERATIVES

Abstract: *Purpose* – The study defined effectiveness for dairy cooperatives, depending on the size of the employment.

Design/methodology/approach – Have chosen knowingly dairy cooperatives 84 on Polish territory, which continuously publish financial statements. Empirical data was collected for the period 2009–2014 research. Tested cooperatives is divided into groups according to the size criterion of employment. In addition, specified in each of the separate groups of economic and financial indicators. Adopted the test of research can be considered as a “*quasi* representative” due to the small market share of the other objects.

Findings – Dairy cooperatives no matter the size of employment were characterized by low level the profitability of assets and the fund of their own. In addition, the claimed beneficial level of liquidity and management performance indicators. The low level of profitability is justified by specific cooperative activities forms of farming, which is characterized by maximizing the benefits of its members, rather than financial results.

Originality/value – The research so far has not taken the financial health of dairy cooperatives, taking into account the criterion of employment size.

Keywords: dairy cooperatives, employment, efficiency

Cytowanie

Wasilewski M., Ganc M. (2016). Wielkość zatrudnienia a wyniki ekonomiczno-finansowe spółdzielni mleczarskich. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 4 (82/1), 265–276. DOI: 10.18276/frfu.2016.4.82/1-22.