

POLITYKA
INSIGHT

RESEARCH

Czempioni narodowi

Jak wspierają kapitał ludzki

Edycja 2020



AUTORZY:



Adam Czerniak
główny ekonomista



Monika Helak
badaczka

REDAKCJA:

Adam Puczejda
Maciej Michalik

PROJEKT GRAFICZNY:

Kinga Pałasz

POLITYKA
INSIGHT

Partnerem raportu jest Polpharma S.A.

Opracowanie jest bezstronne i obiektywne, a partner nie miał wpływu na jego tezy ani wymowę. Wszystkie prawa zastrzeżone.

Polityka Insight to pierwsza w Polsce platforma wiedzy dla liderów biznesu, decydentów politycznych i dyplomatów. Działa od 2013 r. i ma trzy linie biznesowe: wydaje serwisy analityczne dostępne w abonamentach (PI Premium, PI Finance i PI Energy), przygotowuje opracowania, prezentacje i szkolenia na zlecenie firm, administracji publicznej i organizacji międzynarodowych oraz organizuje debaty tematyczne i konferencje.

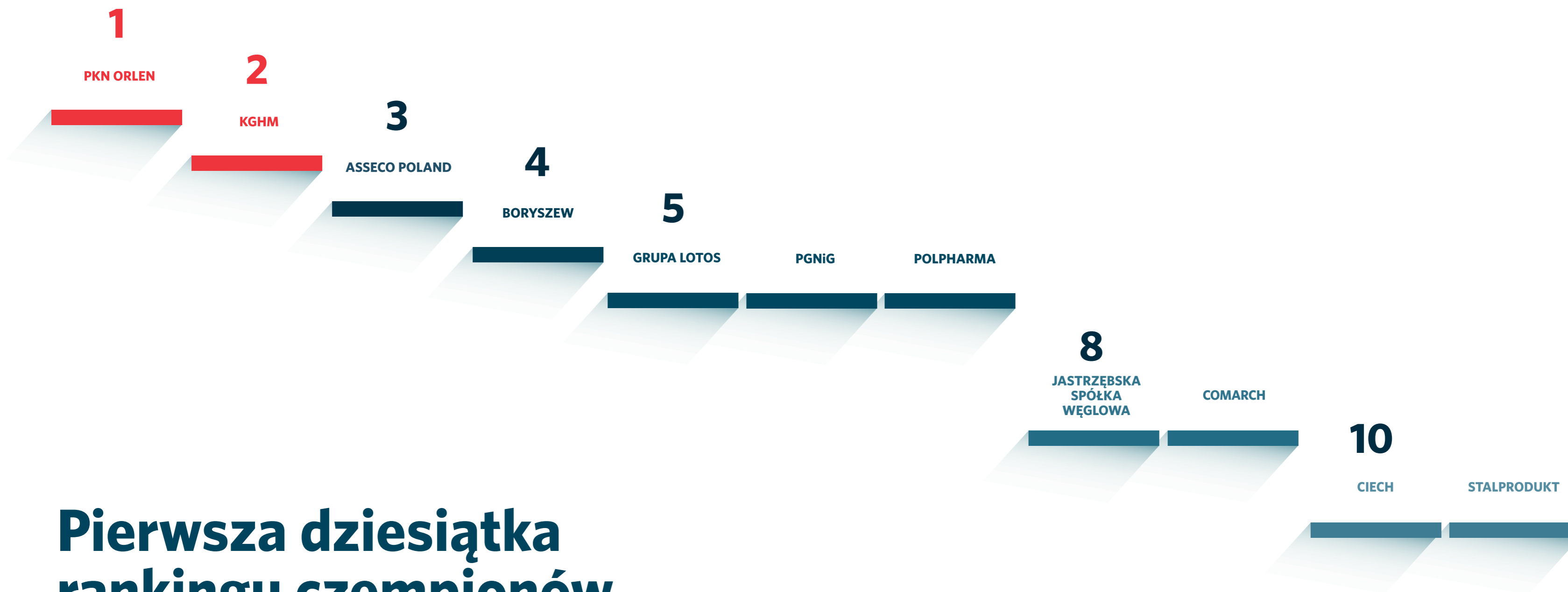
www.politykainsight.pl

Warszawa, lipiec 2020 r.

Spis treści



Pierwsza dziesiątka rankingu czempionów narodowych	4
Czym jest kapitał ludzki	6
Sytuacja na rynku pracy w Polsce	10
Rząd i biznes a kapitał ludzki	12
Rynek pracy i kapitał ludzki po pandemii COVID-19	16
Jak można rozwijać polski kapitał ludzki?	17
Rekomendacje	19
Jakie cechy powinien mieć polski czempion narodowy	20
Zwycięzcy rankingu czempionów narodowych	21
Zmiany w porównaniu z poprzednią edycją rankingu	25
Klasyfikacje czempionów w poszczególnych kategoriach	27
Gospodarka	28
Branża	29
Zagranica	30
Innowacyjność	31
Klasyfikacja czempionów według głównych sektorów gospodarki	32
Klasyfikacja czempionów według własności firmy	34
Wskaźnik specjalny - kapitał ludzki	35
Pełne wyniki badania	36
Gospodarka	38
Branża	39
Zagranica	40
Innowacyjność	41
Aneks metodyczny	42
Bibliografia	49



Pierwsza dziesiątka rankingu czempionów narodowych

	PKN ORLEN	KGHM	ASSECO POLAND	BORYSZEW	GRUPA LOTOS
●	Daniel Obajtek	Marcin Chludziński	Adam Góral	Piotr Lisiecki	Paweł Jan Majewski
○	Płock	Lubin	Rzeszów	Warszawa	Gdańsk
✕	21 282	33 568	24 302	9 520	5 045
◆	10 244	10 000	3 968	3 451	2 800
○	8,7	4,5	4,5	3,3	7,1
★	56%	74%	87%	64%	23%
⬢	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej	Wydobycie rud metali nieżelaznych	Działalność związana z oprogramowaniem	Produkcja aluminium	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej
⬡	2	1	4	7	18

	POLPHARMA	PGNiG	COMARCH	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA	CIECH	STALPRODUKT
●	Markus Sieger	Jerzy Kwieciński	Janusz Filipiak	Włodzimierz Hereźniak	Dawid Jakubowicz	Piotr Janeczek
○	Starogard Gdański	Warszawa	Kraków	Jastrzębie-Zdrój	Warszawa	Bochnia
✕	6 250	24 800	6 091	28 268	3 871	6 462
◆	874	11 048	591	9 388	841	678
○	11,9	6,0	1,9	12,8	2,3	6,5
★	22%	13%	54%	53%	59%	44%
⬢	Produkcja substancji farmaceutycznych i leków	Handel paliwami gazowymi w systemie sieciowym	Działalność związana z oprogramowaniem	Wydobywanie węgla kamiennego	Produkcja podstawowych chemikaliów nieorganicznych	Produkcja wyrobów płaskich walcowanych na zimno
⬡	8	5	6	13	10	9

● Prezes
○ Siedziba

✕ Zatrudnienie
◆ Wartość dodana

○ ROA
★ Udział sprzedaży na rynki zagraniczne

⬢ Główna branża
⬡ Miejsce w rankingu 2019

Czym jest kapitał ludzki

Kapitał ludzki stanowi jeden z kluczowych zasobów we współczesnej gospodarce. Zgodnie z analizami OECD jego rozwijanie w perspektywie całego społeczeństwa może zwiększać ogólny dobrobyt i poczucie szczęścia. Jednocześnie większy kapitał ludzki pozwala przedsiębiorstwom podnosić potencjał produkcyjny. Nie dziwi zatem, że badania nad kapitałem ludzkim są przedmiotem wielu analiz, a studia nad nim urosły niemal do rangi subdyscypliny akademickiej w ekonomii, socjologii i zarządzaniu. W rezultacie powstało wiele jego definicji, które obejmują bardzo różne aspekty życia: możliwości poznawcze, twórcze, a nawet relacje społeczne czy stan zdrowia.

W najogólniejszym sensie kapitał ludzki to posiadana przez pracownika wiedza, umiejętności i zdolności. To także jego charakter i doświadczenia zgromadzone w toku życia. Zebrane razem określają nie tylko jego tożsamość, lecz także ekonomiczną produktywność i osiągnięte zarobki. Kapitał ludzki jest zasobem, który określa możliwości pracownika w przedsiębiorstwie. Jako taki można go też pomnażać i w niego inwestować. Im większy, tym większa szansa na rozwój firmy, a co za tym idzie – wzmocnienie jej pozycji rynkowej.

Kapitał ludzki można również odnieść do samych gospodarek. Wówczas, chcąc oszacować jego wielkość, trzeba wziąć pod uwagę szereg rozmaitych czynników, takich jak stopa skolaryzacji czy stopa bezrobocia, wielkość PKB czy nakłady na system ochrony zdrowia lub działalność badawczo-rozwojową. Na wiedzę, umiejętności i zdolności pracownika mają przecież wpływ nie tylko jego wykształcenie i kondycja fizyczna, lecz także stan gospodarki, którą współtworzy, i społeczeństwa, którego jest częścią. W tym sensie kapitał ludzki jest też przedmiotem politycznego planowania i zmiany.

Zwiększenie kapitału ludzkiego może być szczególnie efektywne przez działanie na dwóch polach: stopy wykształcenia i innowacyjności. Pierwsze oznacza działanie na rzecz zwiększania osobistych kompetencji i umiejętności jednostek, drugie tworzy środowisko, w którym kompetencje te są potrzebne i wykorzystane. W obu dużą rolę może odegrać zarówno administracja państwowa, jak i sektor prywatny.



Kapitał ludzki jako wykształcona kadra

Wielkość kapitału ludzkiego niekiedy wręcz utożsamia się z poziomem posiadanego wykształcenia. Im ktoś lepiej wykształcony – czyli wyposażony w odpowiednią wiedzę – tym lepiej przygotowany do wykonywania skomplikowanych zadań. Wykształcenie przekłada się również na wyższe zarobki, większą stabilność zatrudnienia i satysfakcję z wykonywanej pracy. Wykształcenie ma wreszcie wymiar symboliczny – jest wskaźnikiem społecznego prestiżu. Pracownikom posiadającym dyplom uniwersytecki dużo łatwiej niż pracownikom fizycznym odnaleźć się w pracy biurowej i kreatywnej, a w razie potrzeby przekwalifikować do innych zatrudnień.

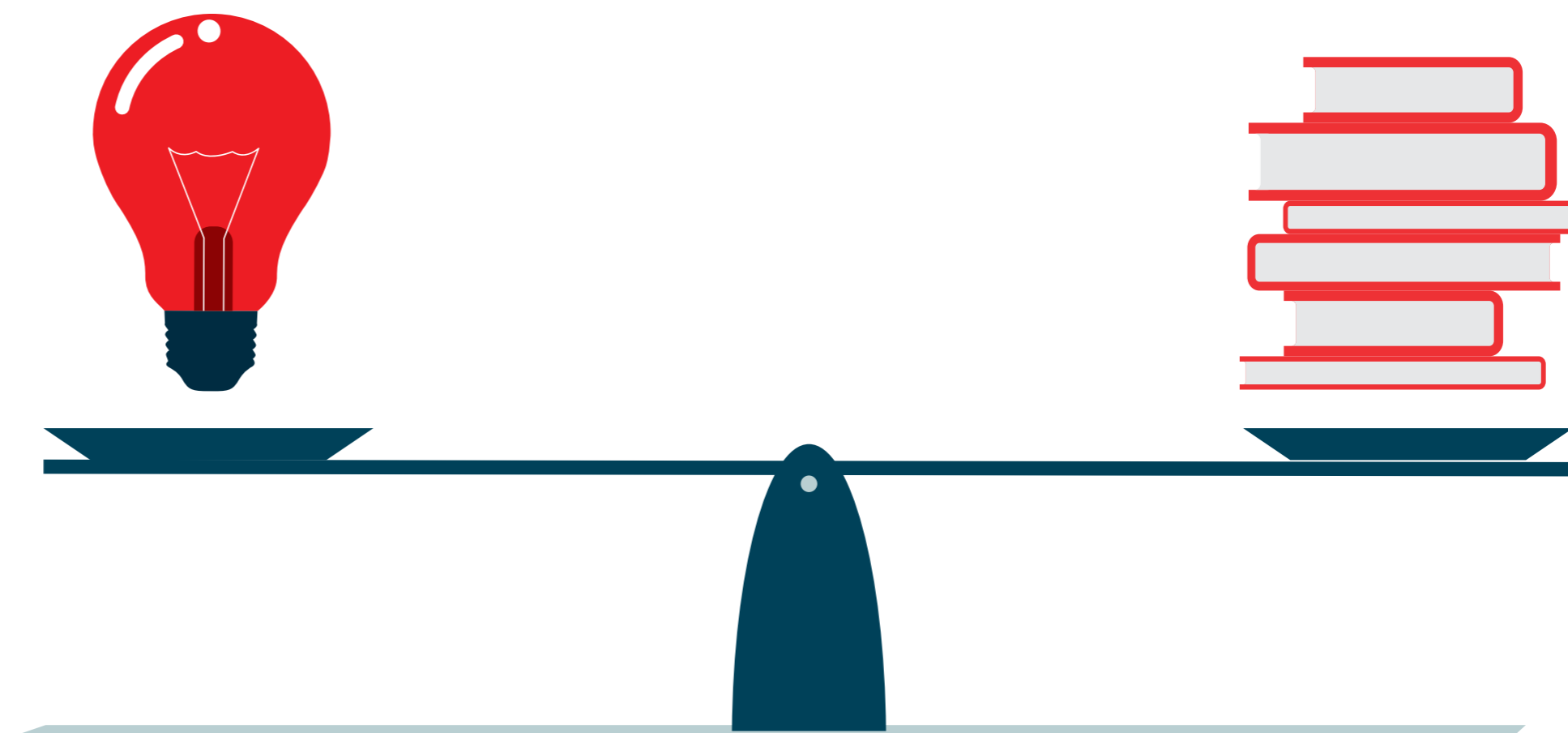
W Polsce wskaźnik wykształcenia wzrósł począwszy od wczesnych lat dwutysięcznych. W ciągu ostatnich trzydziestu lat liczba osób z dyplomem studiów wyższych zwiększyła się z 10 do ok. 40 proc. w odniesieniu do osób w wieku 19–24 lat. Tym samym Polska wypełniła unijne cele wypracowane w ramach procesu bolońskiego, a tysiące młodych ludzi uzyskało wiedzę i umiejętności niedostępne pokoleniu ich rodziców. Temu procesowi towarzyszyła jednak tzw. inflacja dyplomów – wyższe wykształcenie jako dobro znacznie mniej elitarne zaczęło stopniowo tracić na wartości w oczach pracodawców. W znacznej mierze przyczyniła się do tego

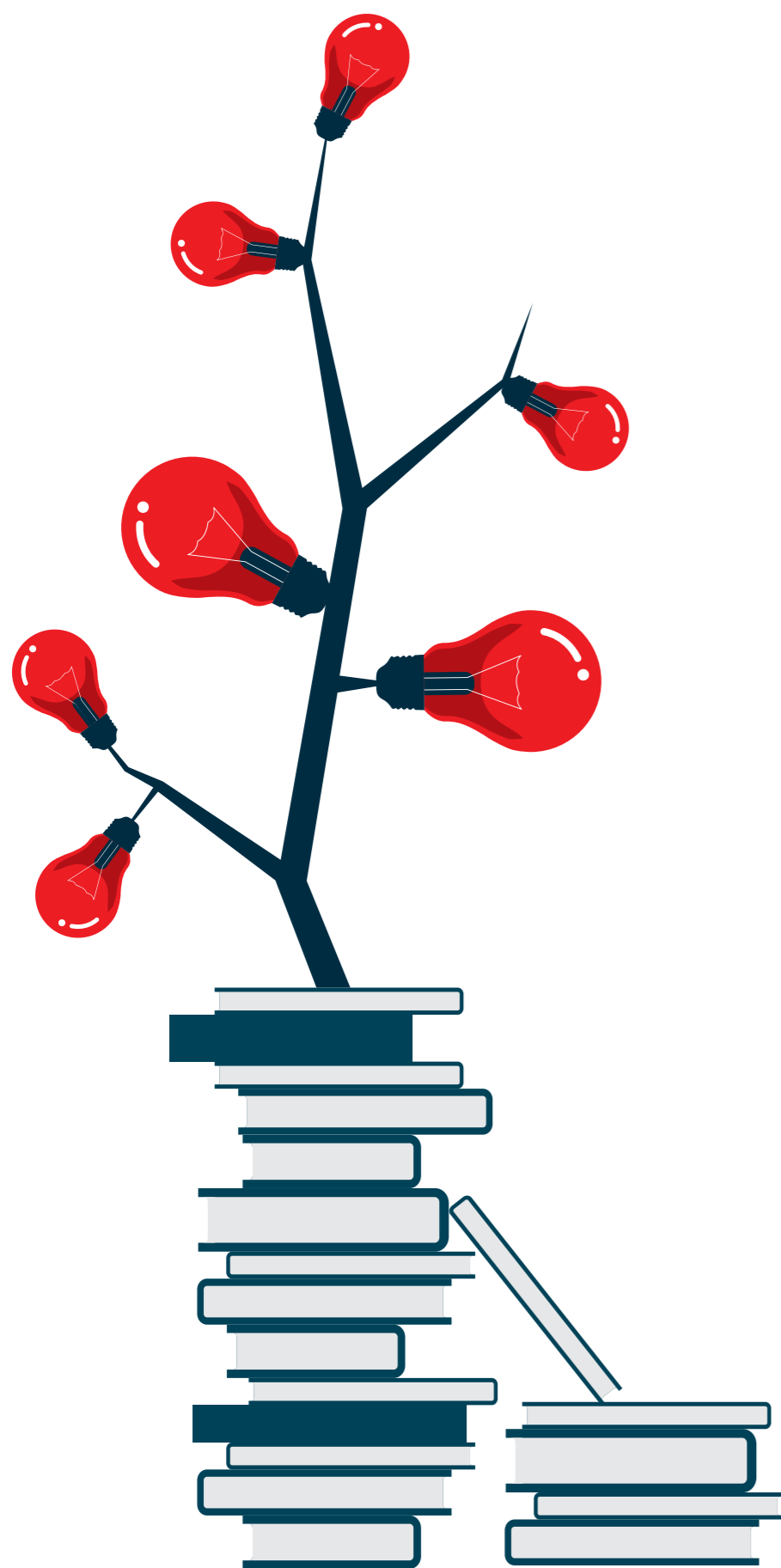
niekontrolowana przez państwo ani środowisko naukowe ekspansja prywatnych uczelni wyższych. Często niskiej jakości, bez kadr i odpowiedniej infrastruktury, nie mogły zaoferować rzetelnego kształcenia i tym samym zaspokoić aspiracji edukacyjnych młodych Polaków.

Jednocześnie szczyt polskiego boomu edukacyjnego przypadł na apogeum kryzysu gospodarczego 2008 roku. To oznaczało, że w Polsce zabrakło jakościowych miejsc pracy akurat wtedy, gdy zaistniało na nie największe zapotrzebowanie. W profesjonalnej literaturze taką rozbieżność nazywa się niedopasowaniem kompetencyjnym. Ten rozdźwięk przełożył się z kolei na eksport bezrobocia do bogatszych krajów Unii

Europejskiej i drenaż mózgow – masowe wyjazdy za granicę osób z wyższym wykształceniem.

Współcześnie niedopasowanie kompetencyjne nadal jest problemem, ale bardziej doskwiera pracodawcom niż pracownikom. Ci pierwsi, w tym zwłaszcza firmy z kapitałem zagranicznym, wciąż poszukują osób z wykształceniem wyższym. Polscy kandydaci z dyplomem mają zaś stosunkowo wysokie kwalifikacje, a ich płace – szczególnie na tle krajów Europy Zachodniej – ciągle pozostają niskie. Z punktu widzenia zagranicznych inwestorów lokowanie biur lub zakładów przemysłowych w Polsce cały czas jest więc opłacalne.

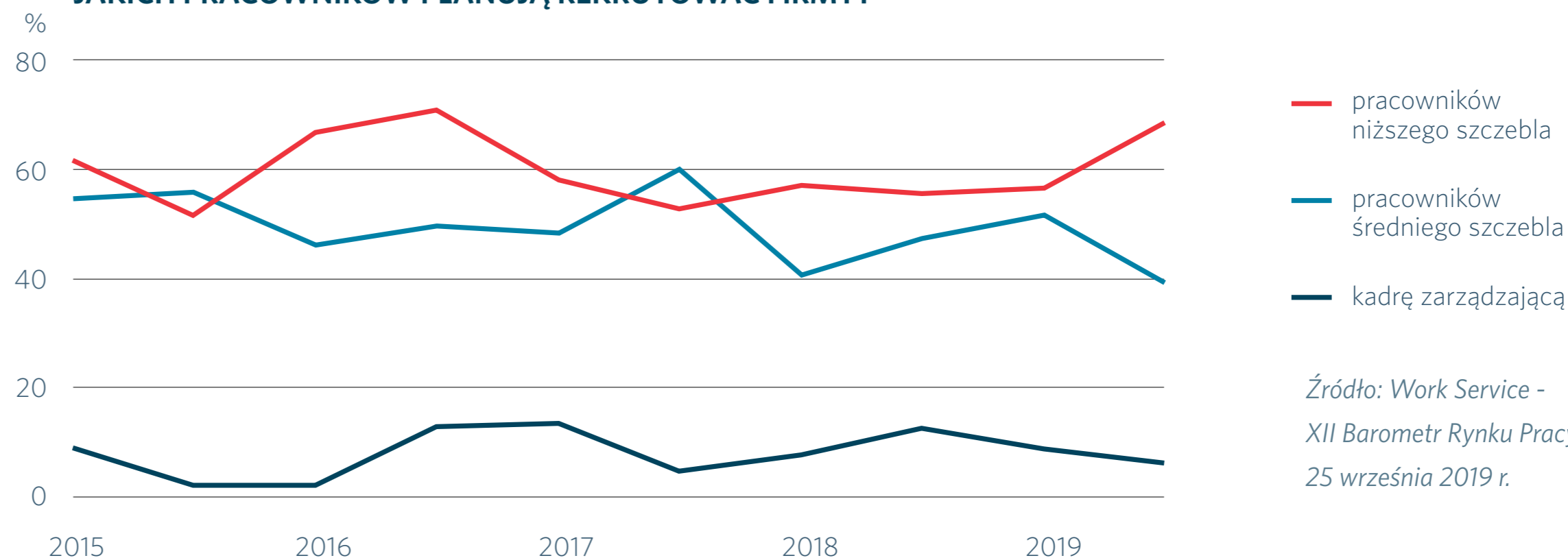




Ponadto, w wyniku ponaddwumilionowej emigracji poakcesyjnej, w Polsce wzrosło zapotrzebowanie na prace robotników wykwalifikowanych. Specjaliści z branży remontowo-budowlanej mogą liczyć na stosunkowo wysokie wynagrodzenia i pewność zatrudnienia. Trend ten kontrastuje z warunkami pracy części pracowników sektora usługowego, których liczba - ze względu na wzrost gospodarczy - stale wzrasta. Objawia się to m.in. większą liczbą punktów gastronomicznych, internetowych platform transportowych i usług sektora rozryw-

kowego. Rośnie też znaczenie kształcenia ustawicznego, zwłaszcza wśród osób, które zakończyły etap formalnej edukacji i chcą zmienić wykonywany zawód. Edukacja tego typu nie jest jednak przedmiotem troski decydentów politycznych. Niech świadczy o tym fakt, że najpopularniejszą obecnie formą kształcenia przez całe życie są uniwersytety trzeciego wieku. Popularne UTW są ważnymi instytucjami życia społecznego i kulturalnego seniorów, nie przyczyniają się jednak do powiększania kapitału ludzkiego w sektorze przedsiębiorstw.

JAKICH PRACOWNIKÓW PLANUJĄ REKRUTOWAĆ FIRMY?



Źródło: Work Service - XII Barometr Rynku Pracy, 25 września 2019 r.

Innowacje pomnażają kapitał ludzki

Obok wykształcenia wielkość kapitału ludzkiego rośnie także dzięki działalności innowacyjnej i badawczo-rozwojowej. Niestety w porównaniu do innych gospodarek unijnych, w tym zwłaszcza krajów tzw. starej Unii, polskie firmy nie odnoszą sukcesów na tym polu – przedsiębiorstwa nie zgłaszają zbyt wielu patentów, nie zatrudniają też wielu pracowników w działach B+R. Było to widoczne także w poprzednich rankingach czempionów, w których uwzględnialiśmy wpływ innowacji i prac badawczo-rozwojowych na kapitał ludzki firm. Sprawdzaliśmy wtedy m.in. jak duży jest udział pracowników B+R w ogólnej puli siły roboczej danego przedsiębiorstwa, ile firmy rejestrują patentów i jak dużo środków wydają na badania.

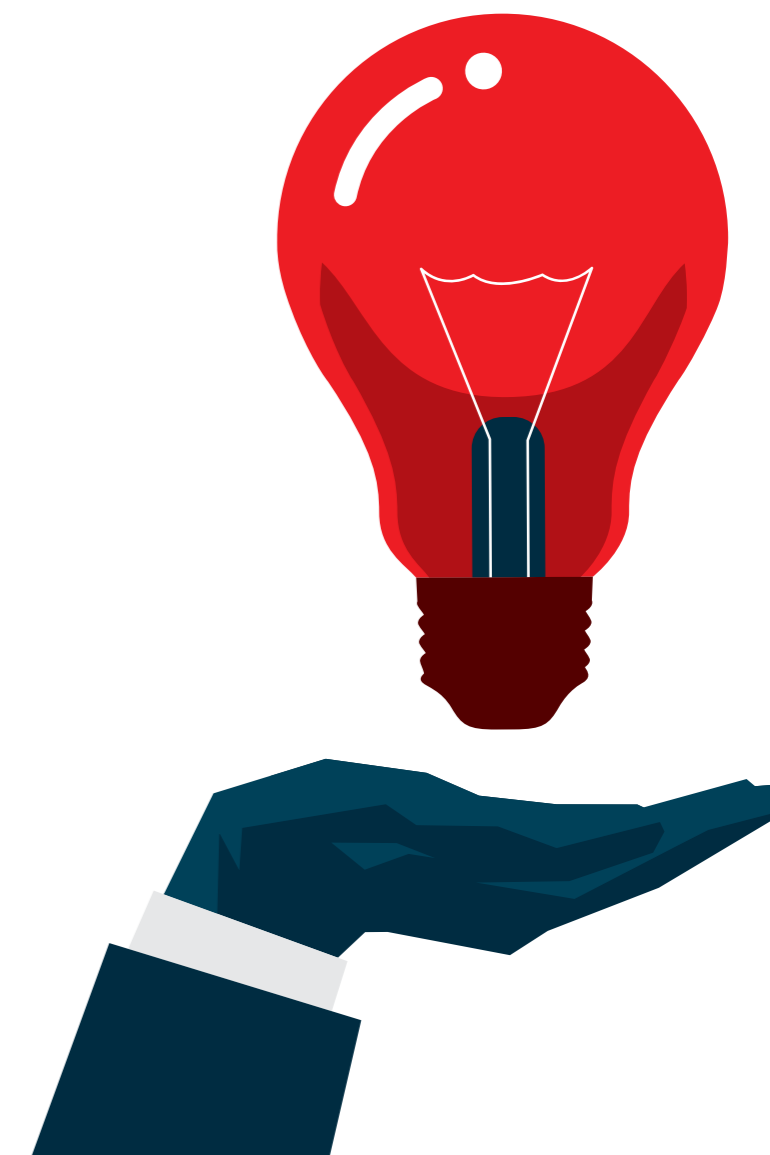
Innowacje silnie kojarzą się z branżą IT, która przenika się z też innymi gałęziami gospodarki: produkcją i usługami rozrywkowymi, transportem, telekomunikacją czy mediami. Branża informatyczna potrzebuje inżynierów, ale też specjalistów wielu innych dziedzin. Przewagę biznesową można dziś zdobyć nie tylko dzięki stworzeniu nowych rozwiązań informatycznych, lecz także wdrożeniu ich na większą skalę w formie przystępnej dla przeciętnego użytkownika. Szczególny przykład stanowią tu internetowe platformy handlowe i transportowe. W ostatnich latach żadna z nich nie zwiększyła swojego zasięgu dzięki niespotykanej wcześniej technologii, a „jedynie” dzięki prostym interfejsom dostosowanym do pracy na smartfonach. Takie pomysły wymagają

twórczej pracy grafików, specjalistów UX i badaczy społecznych, czyli posiadaczy stosunkowo rzadkich, rozbudowanych kompetencji. Co istotne, rozwój kapitału ludzkiego na rzecz innowacji wymaga inwestycji w różne dziedziny wiedzy, nie tylko twarde nauki ścisłe i inżynieryjne, lecz także w humanistykę i nauki społeczne.

Udział innowacyjnych przedsiębiorstw w ogólnej puli firm może się zwiększyć w miarę wdrażania planów reindustrializacyjnych w Unii Europejskiej. Ekonomiści przekonują, że działalność przemysłowa wiąże się z rozbudową sektora B+R, jako że produkcja, ze względu na rosnący stopień złożoności gospodarki, stale wymaga poszukiwania nowych, coraz bardziej specjalistycznych rozwiązań technologicznych. Jednocześnie kryzysy gospodarcze końca XX i początku XXI wieku, ale także pandemia koronawirusa, uwypukliły wady zależności produkcji od zglobalizowanego łańcucha dostaw, który wypchnął dużą część zakładów produkcyjnych do krajów mniej rozwiniętych. Wraz z oczekiwaniem wzrostu roli państwa w gospodarce przemysł może jednak znów zawitać na większą skalę do krajów europejskich, co przełoży się na zwiększenie zapotrzebowania na specjalistów. Może to dotyczyć zwłaszcza sektorów strategicznych z perspektywy zarządzania kryzysowego: wytwórstwa rolnego, dostaw wody i energii oraz produkcji leków. Część polskich czempionów działa w wymienionych branżach, co przy realizacji takiego scenariusza mogłoby pozwolić na umocnienie pozycji firm przedsta-

wionych w naszym rankingu. Specyficzne cechy produkcji przemysłowej, takie jak wysokie koszty inwestycyjne, wysokie ryzyko i konieczność działalności na dużą skalę, mogą mieć wpływ także na inne sektory, np. edukacyjny, i w ten sposób zwrócić zapewnienie podaży wykwalifikowanych pracowników.

Współzależność gospodarek różnych krajów jednak nie zaniknie, co oznacza, że poszczególne przedsiębiorstwa przemysłowe nadal będą konkurowały o najlepiej wykwalifikowaną i wykształconą kadrę. Dotyczy to także firm z Polski, które, chcąc przyciągnąć odpowiednich pracowników, będą musiały polepszyć warunki ich pracy.



Sytuacja na rynku pracy w Polsce

Kapitał ludzki można przyciągać przez rozwijanie branż potrzebujących dużych kompetencji lub poprzez polepszenie warunków pracy. Stoi za tym pragmatyczny argument – pracownicy o poszukiwanych kompetencjach mają wyższe wymagania co do otrzymywanych benefitów. Co więcej, ich pozycji sprzyja wyjątkowa – zwłaszcza na tle polskiej historii gospodarczej – sytuacja na rynku pracy. Rekordowo niskie bezrobocie współwystępuje z niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej, który w 2019 r. wyniósł 56 proc. Oznacza to, że Polska dysponuje dużym zasobem potencjalnych pracowników, często nawet w wieku produkcyjnym, którzy nie zamierzają uczestniczyć w rynku pracy. Dzieje się tak mimo przyspieszonego wzrostu wynagrodzeń. Ponadto, nadal problemem pozostaje emigracja, która wciąż obejmuje ok. 2,5 mln Polaków. W rezultacie na polskim rynku pracy powstała luka kadrowa, która zgodnie z szacunkami analityków PwC może do 2025 r. wynieść 1,5 miliona osób. Zjawisko to może przyczyniać się do powstawania lub pogłębiania negatywnych zjawisk społeczno-

-gospodarczych: niskiej innowacyjności polskich przedsiębiorstw, tzw. pułapki średniej skali, ograniczonego dostępu do usług publicznych wysokiej jakości czy niedostatecznych kwalifikacji kadr pełniących ważne funkcje publiczne.

Z kolei ci, którzy są częścią polskiego rynku pracy, mogą mieć niską motywację, by na nim pozostać. Polscy pracownicy nie są zadowoleni z posiadanej pracy. Według Badania Kapitału Ludzkiego 2017 aż 40 proc. pracujących inaczej pokierowałoby swoją karierą zawodową, gdyby tylko dano im taką możliwość. Wskazuje to na niską ocenę dostępnych miejsc pracy. Choć w dyskursie publicznym powtarza się tezę o rynku pracownika, Polska pod względem jakości pracy nadal wyróżnia się negatywnie na tle innych krajów Unii. Polacy należą do najciężiej pracujących narodów Europy (1792 godzin przepracowanych rocznie według OECD wobec średniej 1734 godzin) za najmniejsze stawki (według Eurostatu są niższe od średniej europejskiej o 17,3 euro za godzinę). Ponadto, z najnowszych danych Głównego Urzędu

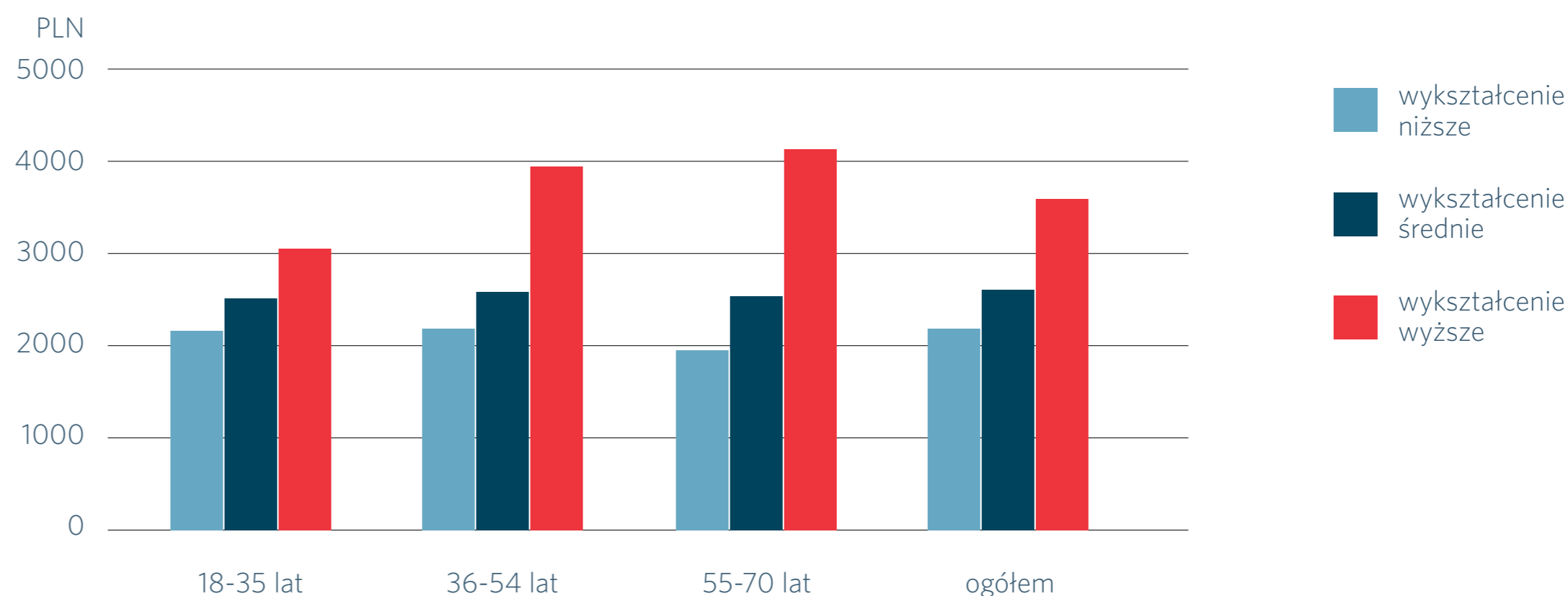
Statystycznego wynika, że między 2017 a 2018 rokiem wzrosła też podaż umów cywilnoprawnych, mimo że wcześniej zaobserwowano trend spadkowy. Systematycznie spada także znaczenie instytucji zajmujących się egzekwowaniem praw pracowniczych: 9-proc. stopa uzwiązkowienia w Polsce należy do najniższych w Europie, a Państwowa Inspekcja Pracy ma coraz mniejszy budżet i wąski zakres uprawnień, co zmniejsza jej skuteczność. Na tym tle pozytywnie wyróżniają się czempioni, którzy zdecydowali się udzielić odpowiedzi na nasze pytanie o warunki pracy – w związkach zawodowych działa tam przeciętnie 35 proc. kadry. Polski rynek pracy jest też silnie zróżnicowany regionalnie, co oznacza, że mimo dobrych wyników dla całego kraju wciąż istnieją w Polsce powiaty z bardzo wysoką stopą bezrobocia, sięgającą nawet 23 proc. (pow. szydłowiecki).

Bolączki rynku pracy potwierdzają także opinie pracowników. Według XII Barometru Rynku Pracy przeprowadzanego przez Work Service do najczęstszych powodów zmiany zatrudnienia należą zbyt niskie

wynagrodzenia (44 proc.) i niemożność samorealizacji (41 proc.). Jednocześnie ten sam raport pokazuje, że pracodawcy nie są gotowi wyjść naprzeciw oczekiwaniom pracowników – zamiast tego planują zwiększenie rekrutacji na stanowiska niższego szczebla. Wielu właścicieli firm liczy także na możliwość zatrudnienia obywateli Ukrainy i Białorusi, którzy znają język polski w stopniu wystarczającym do wykonywania bieżących zadań i co istotne w przeciwieństwie do pracowników miejscowych godzą się na niższe płace i gorsze warunki pracy. Nie wiadomo jednak, czy i jak długo pracownicy ze Wschodu będą chcieli pozostać w Polsce, zwłaszcza wobec perspektywy otwarcia się atrakcyjniejszych rynków, w tym niemieckiego. Co więcej, nawet jeśli imigracja Ukraińców i Białorusinów do Polski ostatecznie zakończy się osiedleniem, to źródło pracowników i tak powoli się wyczerpuje ze względów demograficznych – podobnych w Polsce, jak i na Ukrainie.

Co warto podkreślić, omówione wyżej defekty rynku pracy dotyczą przede wszystkim mało prestiżowych, niskopłatnych zawodów, związanych m.in. z prostymi usługami i wykonywaniem pracy fizycznej. Wyższe wykształcenie, mimo inflacji dyplomów, dla wielu pracowników wciąż pozostaje źródłem przewag. Z danych Instytutu Badań Edukacyjnych wynika, że nawet jeśli weźmie się pod uwagę koszty czasowe i finansowe poniesione w trakcie nauki uniwersyteckiej, dyplom wyższej uczelni nadal daje szansę na bardziej stabilne zatrudnienie, lepsze warunki pracy i wyższą pensję niż w przypadku pracujących, którzy ukończyli swoją edukację na poziomie średnim. Innymi słowy, jednostkowa inwestycja w kilku-

PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE ZAROBKI NETTO W OSTATNICH 12 MIESIĄCACH A WYKSZTAŁCENIE W 2017 R.



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2017.

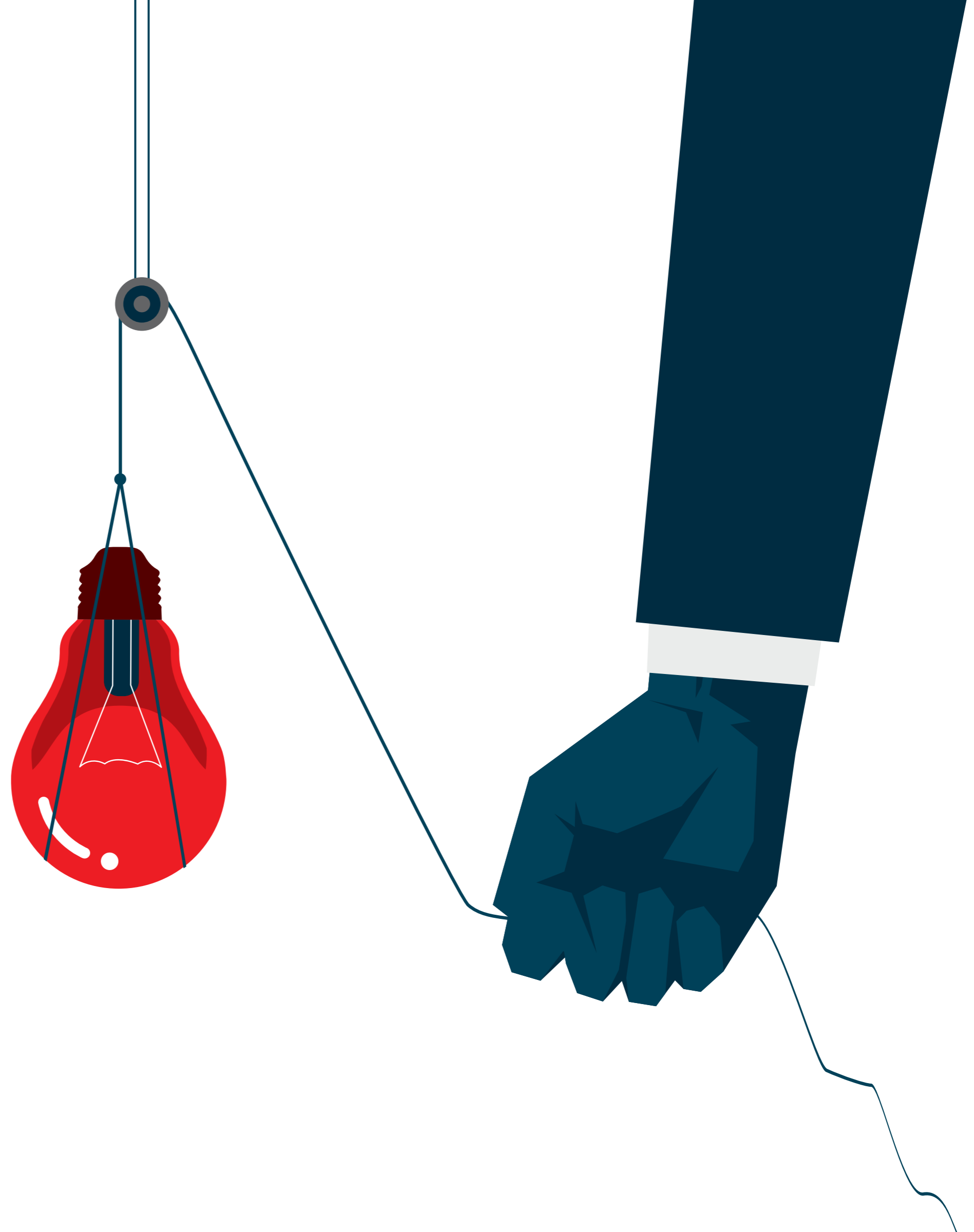
letnią nauką na uczelni wciąż się ekonomicznie opłaca – przynajmniej dopóki szkoły wyższe pozostają bezpłatne, a podjęcie studiów nie wymaga przeprowadzki do metropolii. Wśród czempionów, mimo zróżnicowania branżowego, zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę też jest wysokie – przeciętnie 38 proc. zatrudnionych w ankietowanych firmach ma wyższe wykształcenie. Na tle polskiego rynku pracy przedsiębiorstwa ujęte w naszym rankingu mogą mieć szczególnie dużą siłę przyciągania. Mówimy o środowiskach pracy, które statystycznie oferują więcej niż przeciętne przedsiębiorstwa w kraju. Ważną zaletą czempionów są wysokie pensje – wśród

40 czempionów (MCN, CN, ACN, CL) wynosiły w 2018 r. średnio 7 824 zł brutto - to o 70 proc. więcej niż średnio w gospodarce narodowej w tamtym roku. Ponadto, w przeciwieństwie do dużej części sektora prywatnego, czempioni cały czas się rozwijają: zwiększają produkcję, inwestują w badania i szukają nowych rynków zbytu. W ten sposób nie tylko powiększają zyski przedsiębiorstwa, lecz także dają pracownikom perspektywę na rozwój – możliwość wykonywania nowych zadań i zdobycia nowych umiejętności. Innymi słowy, stanowią środowisko sprzyjające twórczej aktywności, co samo w sobie przyczynia się do rozwoju kapitału ludzkiego.

Rząd i biznes a kapitał ludzki

Rząd i biznes są ważnymi aktorami mogącymi zwiększać kapitał ludzki. Ze względu na powiązanie tego ostatniego z dobrobytem społecznym, administracja publiczna i firmy prywatne same mają też interes w działaniach przyciągających pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych. W ostatnich latach zaczęły podejmować takie próby, z których część przyniosła pozytywne efekty.

Mówiąc o dbałości o kapitał ludzki, podkreśla się konieczność organizacji szkoleń i ogólnego podnoszenia poziomu wykształcenia populacji. Najintensywniejsza dyskusja na temat zwiększania kapitału ludzkiego w Polsce odbyła się w czasach boomu edukacyjnego, gdy mocno wybrzmiała teza o inflacji dyplomów. Mówiono też wtedy o bezrobociu i niskich płacach jako dolegliwych, choć nieodłącznych problemach polskiego rynku pracy. Późniejsza masowa emigracja Polaków wymogła na interesariuszach zmianę tej perspektywy. Dopiero wraz z rosnącym niedoborem pracowników, w debacie pojawiły się takie kwestie jak reforma kodeksu pracy, stopa uzwiązkowienia i wysokojakościowe miejsca pracy, które przyczyniają się do zwiększenia zasobów kapitału ludzkiego. Z kolei firmy chętniej zaczęły podnosić płace, zainteresowały się też nowymi nurtami zarządzania, zakładającymi silniejsze upodmiotowienie pracownika.



Co robi rząd

Podstawowym instrumentem oddziaływania rządu na kapitał ludzki jest – poza instytucjami edukacyjnymi – kodeks pracy. Wiele rozwiązań w nim zawartych nie odbiega od europejskich standardów warunków pracy – przykładowo, Polacy mają do dyspozycji dość dużo dni urlopowych i świąt ustawowo wolnych od pracy, a łączna długość płatnego urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego należy do najdłuższych w Europie. Rządowi udało się też wprowadzić kilka drobnych, ale brzemiennych w skutki korekt. Zobligował firmy do pisemnej formy umowy o zatrudnieniu i wprowadził minimalną stawkę godzinową na umowę zlecenie, co zwiększyło pozycję negocjacyjną pracowników i zapewniło im nieco lepsze warunki pracy. Początkowe plany były jednak śmielsze – reforma kodeksu pracy stanowiła jedno z haseł wyborczych obecnej partii rządzącej i zakładała m.in. likwidację umów cywilnoprawnych, zmiany reguł zatrudniania czy wzmocnienie instytucji kontrolnych.

Większość z tych propozycji nie weszła jednak w życie. Na reformę czekają przepisy kodeksu pracy, które rozwiązałyby problem nadużywania umów cywilnoprawnych i pozbawiania pracowników podstawowych gwarancji np. prawa do okresu wypowiedzenia, odprawy czy urlopu. Według danych GUS-u z 2019 r. na umowach innych niż o pracę zatrudnionych jest w Polsce 2,6 miliona osób, z czego dla połowy stanowią one jedyne źródło dochodu. Inną, także wymagającą regulacji, formą omijania prawa pracy jest zawieranie kontraktów typu business-to-business (B2B), w których właściciele jednoosobowych działalności

gospodarczych świadczą usługi na rzecz większych firm, choć w praktyce wypełniają zobowiązania pracowników najemnych (zakaz pracy na rzecz konkurencji czy praca pod nadzorem przełożonych w określonych godzinach i miejscu). Zarówno umowy cywilnoprawne, jak i samozatrudnienie są częste wśród specjalistów (odpowiednio 28,4 proc. i 24,8 proc. według BKL), zwłaszcza najmłodszych stażem. Niestabilność tych form zatrudnienia może jednak utrudniać gromadzenie doświadczeń zawodowych (częste przerwy w pracy), pozbawia też pracowników części należnych im świadczeń i ważnego w kontekście wysokości emerytur formalnie poświadczonego stażu pracy. Trudna jest także sytuacja freelancerów, dla których polskie prawo nie przewiduje osobnych regulacji zarobkowania i gromadzenia składek emerytalnych (poza systemem prywatnym). Część z nich prowadzi własne firmy, ale ze względu na problemy z płynnością i wysokimi kosztami oskładkowania po dwóch latach działalności wielu poprzestaje na zawieraniu umów cywilnoprawnych. Jako że obecne procedury zatrudniania stanowią okazję do obchodzenia prawa pracy i płacenia niższych podatków, możliwe, że Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ponownie podejmie tę kwestię.

Rządowi udało się natomiast przeprowadzić dwie zmiany na rzecz pracowników: zakaz handlu w niedziele i rokroczne podwyższenie płacy minimalnej znacząco ponad stopę inflacji. Stopniowe, począwszy od 2017 r. ograniczanie liczby niedziel handlowych obowiązujących w handlu wielkopowierzchniowym aż do całkowitego

tego zakazu handlu w niedziele, zostało bardzo dobrze przyjęte przez związki zawodowe, które o nią zabiegały, i przez samych pracowników (średnio 90 proc. badanych było zadowolonych ze zmian). Podniesienie płacy minimalnej wpłynęło z kolei pozytywnie na wzrost wynagrodzeń w sektorach polegających na najtańszej sile roboczej.

Choć obie te zmiany wywoływały liczne kontrowersje, *post factum* nawet przedsiębiorcy niekoniecznie oceniają je krytycznie. Przykładowo, w naszym badaniu dla Polskiej Rady Biznesu z początku 2019 roku zakaz handlu w niedziele został dobrze lub bardzo dobrze oceniony przez 38 proc. przedsiębiorców (wobec 33 proc. głosów krytycznych), a podniesienie płacy minimalnej – przez aż 50 proc. (w porównaniu do raptem 15 proc. krytycznych). Wydaje się prawdopodobne, że tak wysoki poziom akceptacji zmian ze strony biznesu przyczyni się do ich utrzymania.

Mimo to zarówno zakaz handlu w niedziele, jak i wzrost płacy minimalnej, choć odbierane pozytywnie przez pracowników, niekoniecznie wpływają na zwiększenie kapitału ludzkiego. Pracownicy wykonujący prace fizyczne lub proste prace usługowe mogą liczyć na wyższe pensje, ale nie na podwyższenie kwalifikacji. Poprawa warunków pracy nie dotyczy też specjalistów, zwłaszcza pracujących w sektorze publicznym, który z opóźnieniem w stosunku do sektora prywatnego reaguje na wzrost gospodarczy i oferuje przeciętnie niższe płace.

Co robi biznes

Biznes, w porównaniu do rządu, może wpływać na wielkość i jakość kapitału ludzkiego szybciej i elastyczniej. Właściciele firm w branżach, w których trzeba konkrować o pracownika, często oferują bardzo atrakcyjne warunki pracy. Wyróżniają się tu zwłaszcza duże, międzynarodowe przedsiębiorstwa, które dla młodych specjalistów stanowią nieraz synonim dobrego zakładu pracy. Ponadto, bardzo wysokie zarobki i stosunkowo przyjazne warunki zatrudnienia otrzymują kandydaci do pracy w branży IT.

Podwyżki dla pozostałych segmentów rynku nadal pozostają jednak wyzwaniem. Niskie płace to najczęstsze źródło niezadowolenia z pracy, zwłaszcza w sytuacji spadku stopy bezrobocia. Potwierdzają to badania m.in. Work Service, GUS-u i PARP-u, z których wynika, że motywacja finansowa jest wymieniana jako najczęstszy powód zmiany pracy lub jej negatywnej oceny. Polska należy do krajów, w których udział płac w PKB według Eurostatu w 2019 r. wyniósł niecałe 34 proc. (ponad 4 pkt proc. mniej niż unijna średnia i 10 pkt proc. mniej niż w Niemczech), co oznacza, że polscy pracownicy w mniejszym stopniu niż pracownicy innych gospodarek korzystają z owoców wzrostu gospodarczego.

W świetle następstw kryzysów gospodarczych, katastrofy ekologicznej i epidemii rośnie także waga stabilności zatrudnienia. Po wynagrodzeniu to kolejny istotny czynnik zachęcający pracowników do pozostania w wybranym miejscu pracy. Wpływa również pozytywnie na budowanie trwałych związków podwładnych z pracodawcą i sprzyja gromadzeniu wiedzy i doświadczenia przez pracowników, co może generować dalsze zyski dla przedsiębiorstwa. Zauważają to także sami pracodawcy – przedstawiciele Forum Odpowiedzialnego Biznesu i Pracodawcy RP podkreślają wartość (także finansową) lojalności osób zatrudnionych na kontraktach długoterminowych. Utrzymanie trwałych relacji pracowników i przedsiębiorców zmniejsza też koszty firm, które nie muszą poszukiwać kontrahentów do outsourcingu.

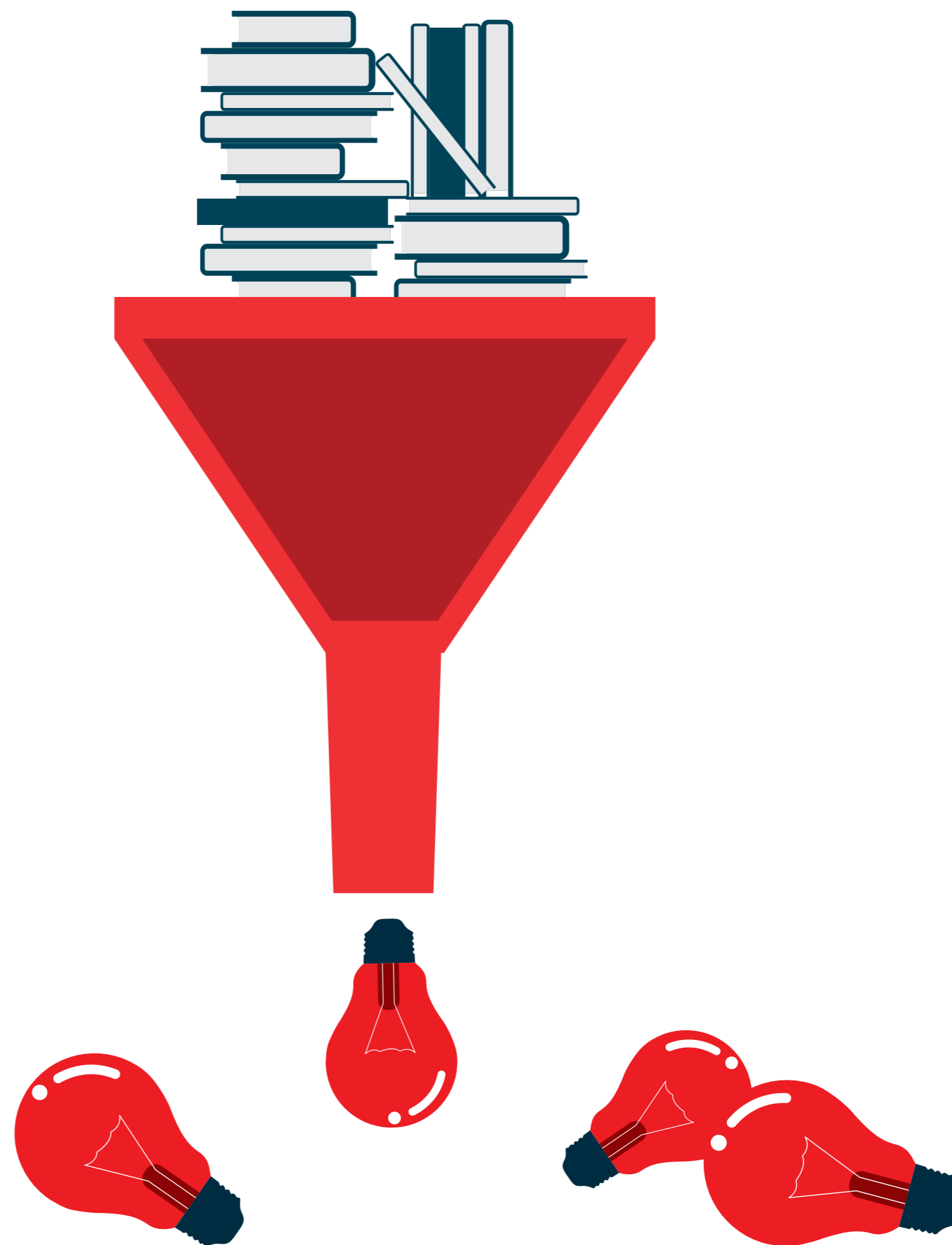
Pracownicy doceniają także nowoczesne metody zarządzania, w tym np. korzystanie z technik zwinnych (agile), struktury horyzontalnej czy tzw. kultury feedbacku, wspomagającej przepływ informacji między różnymi szczeblami przedsiębiorstwa. Nowe rozwiązania dają pracownikom większą swobodę w planowaniu własnej pracy, ale nakładają też na nich większą odpowiedzialność. Firmy udroźniają więc kanały komunikacji, włączają pracowników do procesów rekrutacji

i starają się dbać o równość płac między płciami (tak by zatrzymać w firmach kobiety), wymagając jednocześnie zachowania wysokiej efektywności.

Przykładowo, IKEA, dzięki wdrożeniu systematycznie kontrolowanego audytu płac pod kątem równości płci, zmniejszyła różnicę pensji w firmie na poziomie niższym niż 1 proc. Z kolei wspomniane Forum Odpowiedzialnego Biznesu od 13 lat prowadzi Ranking Odpowiedzialnych Firm, w ramach którego ankietuje działalność ok. 200 spółek działających w Polsce. Część kwestionariusza jest poświęcona etycznemu zarządzaniu. W ostatniej, XII edycji, czołówkę rankingu zajmują polscy czempioni: Polpharma, CCC, Lotos, PGE, Grupa Azoty, Polskie Sieci Energetyczne, Orlen, Energa, Fabryka Mebli Forte i LPP.

Wielu rozwiązań nie trzeba jednak wymyślać na nowo. Kapitał ludzki może być rozwijany także z udziałem jednej z najstarszych form samoorganizacji pracowniczej, jaką są związki zawodowe. Co charakterystyczne, w gospodarkach zachodniej Europy (np. w Szwecji czy w Niemczech), cieszących się wysokim poziomem życia i wynagrodzeń, organizacje pracownicze i układy zbiorowe odgrywają istotną rolę zarówno w poszczególnych przedsiębiorstwach, jak i w całych sektorach, gdzie współdecydują nie tylko o poziomie zarobków,

lecz także o modelu kształcenia i warunkach awansu. W Polsce związki zawodowe funkcjonują głównie w spółkach skarbu państwa i usługach sektora publicznego (np. oświaty czy edukacji). W sektorze prywatnym uzwiązkowienie jest niskie i sięga, w zależności od szacunków, od 13 do 25 proc. Dzieje się tak, pomimo że Polacy pozytywnie oceniają działalność związkową (38 proc. wobec 21 proc. będących przeciwnego zdania według CBOS) i uznają ją za potrzebną. Jedną z przyczyn niskiej aktywności związkowej są obowiązujące przepisy, które utrudniają samoorganizację pracowników. Chodzi m.in. o wymogi dotyczące liczby osób potrzebnych do założenia związku i skomplikowane procedury, w które właściciele przedsiębiorstw nieprzychylni partycypacji pracowniczej mogą skutecznie zaangażować. Do związków zawodowych *de facto* nie mogą też przystąpić osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych – mimo że Trybunał Konstytucyjny w 2015 roku uznał ich prawo do zrzeszania się, brakuje przepisów wykonawczych. W rezultacie większość pracowników w Polsce nie ma możliwości podnoszenia jakości swoich miejsc pracy przez działalność związkową.



Rynek pracy i kapitał ludzki po pandemii COVID-19



Pandemia koronawirusa zdążyła znacząco wpłynąć na rynek pracy w wielu krajach, choć nie znamy jeszcze pełnych skutków jej oddziaływania. Konieczność zachowywania fizycznej odległości, unikania tłumów i zwiększenia rygorów sanitarnych właściwie uniemożliwiła funkcjonowanie wielu biznesów, uderzając w płynność finansową firm i pogarszając warunki pracy. Na początku kwietnia 2020 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy szacowała, że koronawirus może pośrednio przyczynić się do zlikwidowania 25 milionów miejsc pracy na całym świecie, a Krajowa Izba Gospodarcza w najbardziej pesymistycznym wariantcie przewidywała nawet 1,28 miliona zwolnień w Polsce. Ze względu na dynamikę sytuacji prognozy jednak szybko się zmieniają, a dolegliwości gospodarcze związane z pandemią zależą zarówno od skali zachorowalności, jak i skuteczności osłon zaproponowanych przez rząd. Z pewnością w najbardziej newralgicznej sytuacji znalazły się osoby niestabilnie zatrudnione w sektorach, których działalność zostanie drastycznie ograniczona: w gastronomii, rozrywce i turystyce. Wpłynie to ujemnie na kapitał ludzki, ponieważ wielu, zwłaszcza młodych, specjalistów zostanie bez zatrudnienia i być może zostanie zmuszona do podjęcia pracy poniżej kwalifikacji.

Według badań o wpływie koronawirusa na biznes przeprowadzonych przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu pod koniec marca 2020 r. aż 70 proc. respondentów oceniło pozytywnie postawę swojego pracodawcy w obliczu konieczności zachowania wymogów sanitarnych, a raptem 8 proc. zetknęło się z sytuacją redukcji zatrudnienia. W pierwszych kwietniowych danych napływających z urzędów pracy nie widać też znaczącego wzrostu liczby zwolnień czy osób mających status bezrobotnego w porównaniu do analogicznego okresu z zeszłego roku. Niemniej, jak pokazuje badanie CBOS z końca kwietnia, aż 25 proc. respondentów twierdzi, że oni sami lub ktoś z ich gospodarstwa domowego utracił pracę. Może to oznaczać, że negatywne efekty pandemii mogą się dopiero ujawnić. Warto przy tym pamiętać, że nawet w czasach dobrej koniunktury wiele polskich przedsiębiorstw, zwłaszcza z sektora MŚP, boryka się z problemami z płynnością finansową. Końcowa skala redukcji miejsc pracy zależy także od postaw pracodawców, którzy czasami przedwcześnie reagują zwolnieniami, zanim firma *de facto* doświadczy kryzysu. Jednym z pozytywnych kontrprzykładów jest z kolei deklaracja właściciela spółki 4F, polskiego producenta i sprzedawcy odzieży i akcesoriów sportowych, którego głównym celem jest utrzymanie zatrudnienia w firmie.

Jak można rozwijać polski kapitał ludzki?

Rozwijanie kapitału ludzkiego w czasach ogromnej niepewności spowodowanej pandemią może stanowić duże wyzwanie, zwłaszcza dla takiej gospodarki jak polska. Podstawowym zagrożeniem jest oczywiście redukcja miejsc pracy, odwrót od gospodarki opartej na wiedzy i brak czasu oraz chęci na inwestycje edukacyjne ze strony samych pracowników. Przedsiębiorcy staną przed decyzją o ewentualnym zwolnieniu podwładnych, nawet jeśli długoterminowo nie musi im się to opłacać. Z kolei zwolnieni pracownicy, w pierwszym rzędzie będą chcieli zachować ciągłość przychodów, w mniejszym stopniu troszcząc się o rozwijanie swoich umiejętności. W newralgicznej sytuacji są osoby młode, kończące edukację – z badań wynika, że rozpoczęcie kariery zawodowej w czasach kryzysu gospodarczego negatywnie rzutuje na perspektywy danego pracownika przez całe jego życie zawodowe, niezależnie od ewentualnej późniejszej poprawy koniunktury.

Tym ważniejsze są więc wspólne wysiłki państwa i biznesu, by nie zmarnować osiągnięć w budowaniu kapitału

ludzkiego, jakie niewątpliwie stały się udziałem potransformacyjnej Polski, a jednocześnie wykorzystać moment kryzysowego przesilenia do uczynienia polskiego rynku pracy przyjaźniejszym. W czasach niepewności istotna jest gotowość do szybkiego reagowania, zarówno ze strony pracowników, jak i przedsiębiorców, co oznacza także potencjalne doksztalcanie i zmianę kwalifikacji. Z tego też powodu ważne jest inwestowanie zarówno w specjalistów z wysokim kapitałem intelektualnym, jak i pracowników wykonujących proste, rutynowe prace. Potocznie te dwie grupy nazywa się odpowiednio białymi i niebieskimi kołnierzykami.

Wcześniej opisane rozwiązania wprowadzane przez biznes dotyczą przede wszystkim pracowników z wysokim kapitałem intelektualnym. Co więcej, jest to kapitał, który zostaje wniesiony do firmy w momencie rekrutacji nowych pracowników, a później niekoniecznie jest już pomnażany. Przedsiębiorstwa mogą jednak same wpływać na zmianę tego stanu rzeczy. Jednym ze sposobów są np. szkolenia. 90 proc. dużych firm, co potwierdza nasze badanie dla Polskiej Rady Biznesu, chce i przeznaczają fundusze na ten cel. W przypadku średnich przedsiębiorstw podobnego zdania jest już jednak tylko 58 proc. właścicieli, co przekłada się na mniejsze wydatki w tym zakresie. Tymczasem większość pracujących w sektorze przedsiębiorstw, tj. 57,5 proc. zatrudnionych, pracuje w małych i średnich przedsiębiorstwach, które do inwestycji szkoleniowych są najmniej skłonne.

Szkoleniami i doksztalcaniem niekoniecznie są też zainteresowani sami pracownicy. Jak wynika z raportu firmy Grant Thornton z 2018 r., aż 58 proc. z nich nie podejmuje żadnych kroków w tym kierunku. Ci zaś, którzy chcą się doksztalać, w większości robią to na własną rękę i z własnych pieniędzy (może to też tłumaczyć ogólną niską chęć Polaków do podejmowania inicjatyw samokształceniowych). Do tego dochodzi wspomniane wyżej przepracowanie, które ogranicza szanse na poświęcenie czasu wolnego na dodatkową edukację. Kluczowe są więc rezerwy finansowe i czasowe, które przedsiębiorcy mogą przeznaczyć na doksztalcanie swoich podwładnych. Towarzyszyć temu powinna też zmiana myślenia o zarządzaniu i włączenie okresu szkoleń do godzin roboczych.

W większej skali początkowo kosztowne, ale długofalowo opłacalne, może być też wykorzystanie doświadczeń tzw. kształcenia dualnego, które funkcjonuje np. w Niemczech. Polega ono na włączaniu do programów nauczania szkolnego elementów praktycznej nauki zawodu. Dzięki niemu studenci mogą liczyć na zatrudnienie tuż po studiach, a firmy mają pewność, że ich nowi pracownicy posiadają odpowiednie kwalifikacje. Na mniejszą skalę podobne programy obecne są też w Polsce – niewielkie firmy z branży spożywczej lub produkcyjnej nawiązują współpracę z lokalnymi szkołami zawodowymi i wspólnie wypracowują programy kształcenia. O wykładowców-praktyków (np. wysoko wykwalifikowanych specjalistów

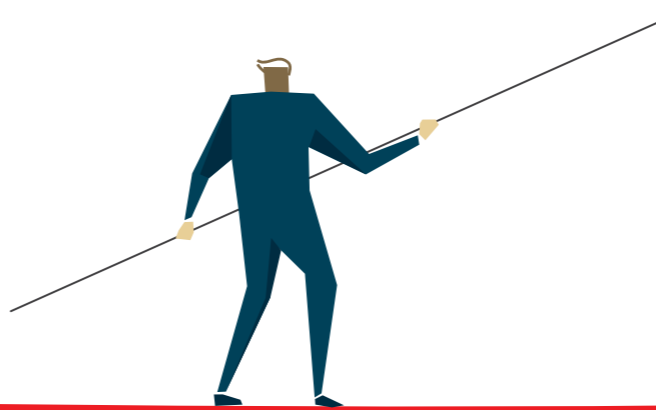
zatrudnionych w sektorze IT) zabiegają też uczelnie wyższe. W obu przypadkach są to jednak inicjatywy pojedyncze i w pełni zależne od dobrej woli właścicieli firm i kierowników placówek edukacyjnych. Państwo mogłoby ułatwić nawiązywanie takich relacji przez stosowną politykę budżetową (np. dofinansowanie odpowiednich programów edukacji zawodowej) i pomoc w sieciowaniu szkół poszukujących partnerów oraz firm gotowych przeznaczyć na to swoje zasoby. Byłaby to oferta szczególnie atrakcyjna dla regionów słabszych gospodarczo, w których występuje zarówno problem z emigracją młodej populacji, jak i niewielką liczbą chętnych inwestorów.

Dodatkowo, państwo mogłoby zapewnić dofinansowanie kształcenia. W pewnej mierze zajmują się tym urzędy pracy, w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, który zbiera pochwały za liberalne zasady przyznawania środków oraz sprawność i przystępność procedury aplikacyjnej. Pieniądze z KFS-u służą jednak przede wszystkim do finansowania krótkoterminowych, doraźnych potrzeb szkoleniowych, tymcza-

sem koncepcja kształcenia ustawicznego obejmuje także dłuższe formy edukacji skierowane do pracowników z różnym stażem. Odstąpienie od miejsca pracy oznacza jednak uszczerbek dla pracodawcy, stąd rola państwa, które mogłoby wziąć udział we współfinansowaniu podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, zwłaszcza w sektorze MŚP.

Warunki pracy można też polepszać bez kosztownych inwestycji. Firmy mogą radzić sobie z niedopasowaniem kompetencyjnym poprzez zmiany w zarządzaniu np. dzięki lepszemu zrozumieniu potrzeb i kwalifikacji zatrudnionych pracowników, eksperymentowaniu z podziałem zadań czy badaniu efektywności pracy. Państwo mogłoby też, po wprowadzeniu rzetelnego systemu ewaluacji we współpracy ze stroną społeczną, wprowadzić system oceny pracodawców pod kątem wychodzenia naprzeciw potrzebom pracowników i nagradzać tych, którzy uzyskują wysokie wyniki – np. przez dodatkowe punkty w postępowaniach przetargowych czy ulgi podatkowe na podnoszenie kapitału ludzkiego w firmie.

Osobnym polem do poprawy dla państwa i biznesu jest aktywizacja zawodowa. W Polsce jest ona ogólnie niska, ponieważ z rynku wypada wiele grup zawodowych, które w innych krajach są zdolne do pracy. Dotyczy to np. młodych kobiet, seniorów i migrantów. Ponadto, osoby przyjeżdżające do kraju często pracują poniżej swoich kwalifikacji. Wszystkie te grupy mogą stanowić źródło niewykorzystanego dotąd kapitału ludzkiego. W tej materii państwo mogłoby z jednej strony wpływać na politykę zatrudnienia firm, np. ułatwiając procedury legalizacji pobytu lub zapewniając kandydatom do pracy wsparcie w wykonywanych przez nich zobowiązaniach opiekuńczych. Z drugiej zaś strony firmy mogłyby tak zmieniać swoje procedury rekrutacyjne, by długofalowo dążyć do budowania tzw. zespołów różnorodnych. Ma to nie tylko pozytywne skutki społeczne (przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy), lecz także wzbogaca przedsiębiorstwo o różne perspektywy i sposoby rozwiązywania problemów.



Rekomendacje

Dla państwa

Instytucjonalna poprawa warunków pracy w Polsce. Państwo może być gwarantem lepszej niż dotychczas pozycji pracownika na rynku pracy dzięki reformie kodeksu pracy – zwłaszcza w kwestii warunków zatrudnienia i opodatkowania pracy – oraz lepszej egzekucji istniejącego prawa. Tu szczególnie ważne jest przywrócenie sprawczości i dofinansowanie Państwowej Inspekcji Pracy.

Wzmacnianie głosu pracowników. Partycypacja pozwala pracownikom polepszać warunki zatrudnienia w konkretnych zakładach pracy. Zwiększa też ich odpowiedzialność i silniej przywiązuje do miejsca pracy, co sprzyja kumulowaniu doświadczeń i zdobywaniu wiedzy. Uproszczenie procedur i upowszechnianie samoorganizacji pracowniczey (w tym zakładania związków zawodowych) mogłoby w tym pomóc.

Rozszerzanie oferty kształcenia ustawicznego. Dotychczasowe formy szkoleniowe są doraźne i zależne od inicjatywy pracownika bądź pracodawcy. Państwo mogłoby zachęcać obywateli do podwyższania swoich kwalifikacji zawodowych, poprzez ich dofinansowanie i formalne wliczanie czasu spędzonego na kształceniu do godzin pracy pracownika. Zmiana polityki przyczyniałby się z pewnością do stworzenia w Polsce systemu kształcenia dualnego z prawdziwego zdarzenia.

Docenienie uczciwych pracodawców. Warunki zawierania umów z pracownikami i polityka podatkowa uczyniły niestabilność i rotacyjność zatrudnienia opłacalnymi z perspektywy biznesowej, na czym traciły uczciwe i społecznie odpowiedzialne biznesy. Państwo powinno odwrócić tę tendencję i stwarzać preferencyjne warunki dla tych przedsiębiorców, którzy działają na rzecz zwiększania zatrudniania i kapitału ludzkiego, np. przez ulgi podatkowe i ściślejszą kontrolę warunków pracy.

Dla biznesu

Upowszechnianie szkoleń. Warto, by przedsiębiorcy w ramach dysponowanego budżetu i czasu pracy częściej planowali doksztalcanie swoich pracowników. Dotyczy to zwłaszcza firm z sektora MŚP.

Twórczy płodozmian i zwinne zarządzanie. Firmy mogą na bieżąco wykorzystywać i rozszerzać kompetencje swoich pracowników przez czasowe przydzielanie im innych zadań niż ich rutynowe obowiązki oraz zachęcać ich do mierzenia się z nowymi projektami. Elastyczne podejście do podziału pracy czyni ją ciekawszą i mniej uciążliwą z perspektywy pracownika, a pracodawcy zapewnia przyrost kapitału ludzkiego przy okazji wypełniania bieżących zobowiązań.

Otwarta polityka zatrudnienia. Przedsiębiorcy mogą przeprowadzać wewnętrzne audyty transparentności i rzetelności procedur rekrutacyjnych, a także podzlecać wstępny screening aplikacji o pracę i świadomie kierować ogłoszenia o pracę do grup w ich firmie niedoreprezentowanych. Dzięki temu mogą doprowadzić do budowy różnorodnych zespołów i przeciwdziałać mimowolnej dyskryminacji w miejscu pracy.

Włączanie pracowników do zarządzania firmą. Społecznie odpowiedzialni przedsiębiorcy podkreślają zmianę kanału przepływów informacji i odejście od sytuacji, w której to pracodawca był zawsze lepiej poinformowany od pracownika. W tym świetle włączenie pracowników do współdecydowania o strategii przedsiębiorstwa czy sposobie organizacji pracy może przynieść przyrost wiedzy niemożliwy do osiągnięcia w innych warunkach.

Jakie cechy powinien mieć polski czempion narodowy

Większość rankingów firm opracowywanych w Polsce skupia się wyłącznie na wielkości przedsiębiorstwa lub grupy kapitałowej mierzonej podstawowymi wskaźnikami makroekonomicznymi – przychodem, zyskiem, eksportem czy zatrudnieniem. Jednak to tylko jeden z wymiarów, na który kładzie się nacisk w polskim dyskursie publicznym o czempionach narodowych. Oprócz wielkości przedsiębiorstw ważna jest także ich wydajność, rola w branży, obecność na rynku międzynarodowym czy inwestycje w rozwój i innowacyjność.



Zwycięzcy rankingu czempionów narodowych



Poniżej prezentujemy wyniki rankingu firm – podobnie jak w poprzednich edycjach – na podstawie autorskiego wskaźnika Czempionów Narodowych (dalej: wskaźnik NC). Składa się na niego średni wynik każdej firmy w czterech kluczowych kategoriach: gospodarka, branża, zagranica i innowacyjność. Do obliczeń wykorzystaliśmy publicznie dostępne informacje za 2018 r. o działalności biznesowej polskich niefinansowych grup kapitałowych zatrudniających co najmniej 100 osób i z przychodami przekraczającymi 1 mld zł. Dodatkowo do klasyfikacji firm wykorzystaliśmy wypełnione przez spółki-matki ankiety przygotowane specjalnie na potrzeby niniejszego badania. Metoda wyliczenia poszczególnych wskaźników została szczegółowo opisana w aneksie metodycznym. Na podstawie przeprowadzonych obliczeń wyróżniliśmy 40 polskich firm, które mogą być uważane za czempionów. Pogrupowaliśmy je przy tym w cztery kategorie: Czempioni Międzynarodowi, Czempioni Narodowi, Aspirujący Czempioni Narodowi i Czempioni Lokalni.



Czempioni Międzynarodowi (wskaźnik NC: >75 pkt)

Grupa czempionów międzynarodowych, czyli dużych innowacyjnych firm, działających aktywnie za granicą i będących liderami w swoich branżach, zarówno w kraju, jak i w regionie, jest identyczna jak w obu poprzednich edycjach rankingu. Po raz pierwszy zwycięzcą został jednak PKN Orlen, który o jeden punkt wyprzedził grupę kapitałową KGHM Polska Miedź – ta uzyskała, podobnie jak przed rokiem, 84 na 100 możliwych do otrzymania punktów. Sukces Orłenu wynika przede wszystkim z poprawy wyniku w kategorii innowacyjność, w tym wzrostu zaangażowania w działalność badawczo-rozwojową. Obaj Czempioni Międzynarodowi mają bardzo wysoką pozycję w każdej z czterech kategorii i duże znaczenie dla polskiej gospodarki przejawiające się w wysokiej wartości dodanej, wysokich wynagrodzeniach, a także znaczących inwestycjach i wpłatach do budżetu.

Czempioni Narodowi (wskaźnik NC: 56-75 pkt)

Ta grupa przedsiębiorstw to liderzy w kilku kategoriach, którzy jednocześnie zajmują wysokie pozycje w pozostałych. Niektóre z firm, np. PGNiG czy Asseco Poland, są bardzo duże, ale nie jest to warunek konieczny do zaklasyfikowania się do tej kategorii. Część Czempionów Narodowych, chociaż ma znaczny wpływ na gospodarkę, to pod względem wielkości plasuje się dopiero w trzeciej dziesiątce firm (Ciech, Stalprodukt, Polpharma). Oznacza to, że spełniają one większość wyznaczników czempiona, ale są obszary, które mogą poprawić, by zostać Czempionami Międzynarodowymi. Liderzy w kategorii wpływu na gospodarkę muszą podciągnąć swoją działalność badawczą lub w większym stopniu nastawić się na aktywność zagraniczną, a mniejsze przedsiębiorstwa powinny dalej inwestować w rozwój poprzez budowę nowych zakładów produkcyjnych i pozyskiwanie kolejnych kontraktów. W tej edycji rankingu do grupy Czempionów Narodowych dołączyły dwie nowe firmy zarządzane przez skarb państwa – Lotos i Jastrzębska Spółka Węglowa – oraz prywatny Ciech, który odnotował nieznaczny wzrost wskaźnika NC z 54 do 56 pkt.

Aspirujący Czempioni Narodowi (wskaźnik NC: 36-55 pkt)

Firmy z tej grupy działają bardzo sprawnie i mają sporo cech czempionów narodowych, ale w wielu obszarach muszą poprawić wskaźniki, aby móc awansować do wyższej kategorii. W większości przypadków są to firmy o niewielkim wpływie na gospodarkę – zatrudniające niewielu pracowników, o niskim kapitale lub o niskich wynagrodzeniach. Mają za to wysokie odsetki sprzedaży na eksport, są aktywne w obszarze innowacji i zwykle lepiej radzą sobie w swojej branży niż czempioni lokalni. W obecnej edycji do tej grupy dołączyło jednak kilka firm o dużym wpływie na gospodarkę, które wcześniej były klasyfikowane wyłącznie jako Lokalni Czempioni (Poczta Polska, Cyfrowy Polsat). Aspirujący Czempioni Narodowi mają duże szanse, by stać się pełnoprawnymi Czempionami Narodowymi w najbliższych latach. Może im się to udać zwłaszcza poprzez integrację pionową – przejęcie mniejszych firm, które są położone wyżej w łańcuchu wartości dodanej. Powinni też inwestować w innowacyjność, dzięki czemu poprawią wydajność, podniosą pozycję w branży i staną się bardziej konkurencyjni na rynku międzynarodowym.

		Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
12	ADAMED PHARMA S.A.	54	40	36	63	77
13	SELENA FM S.A.	53	39	60	100	11
14	LPP S.A.	51	69	30	74	29
15	GRUPA AZOTY S.A.	50	62	44	31	66
15	GRUPA KĘTY S.A.	50	47	41	86	25
17	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	49	46	44	51	56
18	AMICA S.A.	46	40	19	89	37
18	MLEKOVITA	46	42	6	80	57
18	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	46	54	24	80	25
18	SYNTHOS S.A.	46	46	73	b.d.	66
22	CCC S.A.	43	52	42	59	18
23	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	42	82	34	1	53
24	CYFROWY POLSAT S.A.	39	72	56	2	25
25	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	38	53	44	0	53
26	POCZTA POLSKA S.A.	36	63	49	15	15

Czempioni Lokalni (wskaźnik NC: 25-35 pkt)

To zwykle liderzy w swojej branży, którzy mają znaczący wpływ na gospodarkę. Jednak w większości przypadków są skoncentrowani wyłącznie na rynku krajowym, a ich sytuacja biznesowa zależy od koniunktury w branży. W rezultacie mają bliskie zera wskaźniki innowacyjności czy działalności zagranicznej. Do tej kategorii zalicza się większość dużych spółek skarbu państwa, od przedsiębiorstw energetycznych aż po spółki z branży transportowej, a także kilka prywatnych firm usługowych (np. IMPEL). Czempioni Lokalni nie mają zwykle aspiracji, by stać się pełnoprawnym Czempionem Narodowym, gdyż koncentrują się na swoim podstawowym biznesie. Jeżeli chcieliby awansować, to musieliby wyjść ze swojej niszy rynkowej lub zająć czołowe pozycje na świecie w swojej branży. Firmy energetyczne z kolei musiałyby dokonywać akwizycji zagranicznych, a przewoźnicy obsługiwać podróżnych poza granicami Polski.

Pozostałe duże firmy (wskaźnik NC: <25 pkt)

To ponad 70 innych przedsiębiorstw z przychodami powyżej 1 mld zł i zatrudnieniem powyżej 100 osób, ale ze zbyt małym potencjałem, by mieć znaczny wpływ na gospodarkę. Niektóre z nich znalazły jednak swoją niszę i zostały ukrytymi czempionami – znanymi pod obcymi markami lub pod marką swoich produktów, będąc często monopolistami dla europejskich sieci handlowych. Co ważne, grono tych firm urosło w 2018 r. aż o 10 proc., czemu sprzyjała bardzo dobra koniunktura w Polsce i u najważniejszych zagranicznych partnerów handlowych.

		Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
27	INTER CARS S.A.	35	45	24	48	23
27	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	35	65	40	1	35
29	ENERGA S.A.	34	69	22	0	44
29	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	34	92	30	1	14
31	ENEA S.A.	33	77	34	0	20
31	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	33	37	61	23	11
33	PKP CARGO S.A.	32	61	42	18	8
33	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	32	76	29	7	17
35	IMPEL S.A.	30	51	62	2	7
36	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	29	47	41	b.d.	27
37	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	28	44	34	b.d.	33
38	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	27	61	15	0	33
39	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	26	46	16	20	22
40	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	25	40	31	b.d.	30

41	ERBUD S.A.	23	47	13	14	16
41	PKP INTERCITY S.A.	23	46	33	1	12
43	POLENERGIA S.A.	22	42	14	9	22
43	TELEWIZJA POLSKA S.A.	22	49	17	0	22
43	WĘGLOKOKS S.A.	22	41	8	28	11
46	UNIBEP S.A.	21	39	13	17	15
47	COGNOR HOLDING S.A.	19	36	12	15	12
47	DINO POLSKA S.A.	19	52	17	0	7
47	PELION S.A.	19	42	17	4	14
50	POLREGIO SP. Z O.O.	16	41	17	0	4

Zmiany w porównaniu z poprzednią edycją rankingu

Średnia wartość wskaźnika NC w rankingu 2020 wyniosła 40 pkt. wobec 39 pkt. w poprzedniej edycji. Świadczy to o nieznacznym zmniejszeniu różnicy pomiędzy niezmiennymi liderami – KGHM i PKN Orlen – a pozostałymi firmami, w tym głównie z grupy Czempionów Narodowych, która powiększyła się z siedmiu do dziewięciu firm. Do tego grona dołączyły dwa przedsiębiorstwa z większociowym udziałem skarbu państwa – Jastrzębska Spółka Węglowa i Grupa Lotos. Zmiana ta odzwierciedla skutki zwiększonego wsparcia spółek skarbu państwa przez rząd od 2015 r. Potwierdza to również awans do grupy Aspirujących Czempionów Narodowych dwóch innych państwowych firm klasyfikowanych wcześniej jako Czempioni Lokalni – Poczty Polskiej i spółki Gaz-System, która jest operatorem polskich gazociągów.

W porównaniu z 2019 r. z listy 50 firm o największym znaczeniu dla gospodarki wypadło sześć podmiotów, w tym Polska Grupa Zbrojeniowa, która ze względu na zmianę sposobu konsolidacji przychodów przestała się kwalifikować do grona dużych grup kapitałowych i w ogóle nie została uwzględniona w rankingu. Pozostałe firmy, które wypadły z głównego rankingu, to przedsiębiorstwa wcześniej klasyfikowane w piątej dziesiątce i niezaliczane do żadnej z podstawowych grup narodowych czempionów. Wyjątek stanowi jedynie Agora, która ze względu na dekonstrukcję w bran-

ży medialnej stopniowo powiększa dystans względem liderów rankingu firm o największym wpływie na gospodarkę.

Na liście 50 narodowych czempionów znalazło się pięciu debutantów oraz Inter Cars – firma, która powróciła do ścisłej czołówki po roku gorszych wyników. Wśród debutantów największym pozytywnym zaskoczeniem jest Adamed Pharma – to podmiot, który w poprzednim rankingu nie był w ogóle klasyfikowany jako duża polska grupa kapitałowa ze względu na zbyt niskie przychody, a w rankingu 2020 znalazł się od razu na 12. miejscu jako najlepszy Aspirujący Czempion Narodowy. To głównie zasługa wysokiej innowacyjności firmy i znacznego udziału przychodów ze sprzedaży swoich wyrobów za granicą. Debiut na stosunkowo wysokich miejscach zaliczyła też firma Żegluga Polska – niekwestionowany lider morskich przewozów towarowych w Polsce i na niektórych rynkach zagranicznych – oraz Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze – monopolista w obsłudze polskich lotnisk. Obie firmy stanowią własność skarbu państwa, co potwierdza wyraźną ekspansję podmiotów publicznych w rankingu czempionów.

W 2020 r. dokonaliśmy wyłącznie jednej zmiany w metodyce liczenia wskaźnika, która miała na celu zmniejszenie różnic wynikających ze specyfiki branży, w której działa firma. W poprzednich rankingach promowane

były grupy kapitałowe z branż, które w ramach swojej działalności zwykle integrowały kilka klas PKD (np. wytwarzanie i dystrybucja energii elektrycznej lub produkcja aluminium i wyrobów z aluminium). Dodatkowo, dla zwiększenia przejrzystości rankingu, zdecydowaliśmy również o wprowadzeniu miejsc ex aequo. Firmom, które uzyskały taką samą liczbę punktów w zaokrągleniu do liczby całkowitej, przyznaliśmy to samo miejsce. Dotyczy to zarówno rankingu NC, jak i rankingów w poszczególnych kategoriach. W poprzednich edycjach o kolejności firm decydowały miejsca dziesiątne i setne, które jednak nie były prezentowane w raporcie, co mogło wprowadzić czytelnika w błąd. Opis ulepszonej metodyki wyliczeń zawarliśmy w aneksie. Mimo powyższych zmian całościowe wyniki badania pozostały porównywalne do poprzedniej edycji rankingu zarówno jeśli chodzi o kolejność przedsiębiorstw, jak i wartości wskaźnika NC.

Warto też zwrócić uwagę na wyraźny spadek w rankingu dwóch firm – Synthosa i Toruńskich Zakładów Materiałów Opatrunkowych. Znaczne obniżenie wartości indeksu NC w ich przypadku miało charakter statystyczny i wynikało z niedoborów danych za 2018 r. Z tego powodu w kilku kategoriach nie zostały im przyznane żadne punkty. Z tych samych względów z listy czempionów wypadła firma Cersanit, która zaprzestała udostępniania jakichkolwiek danych na temat swojej działalności.

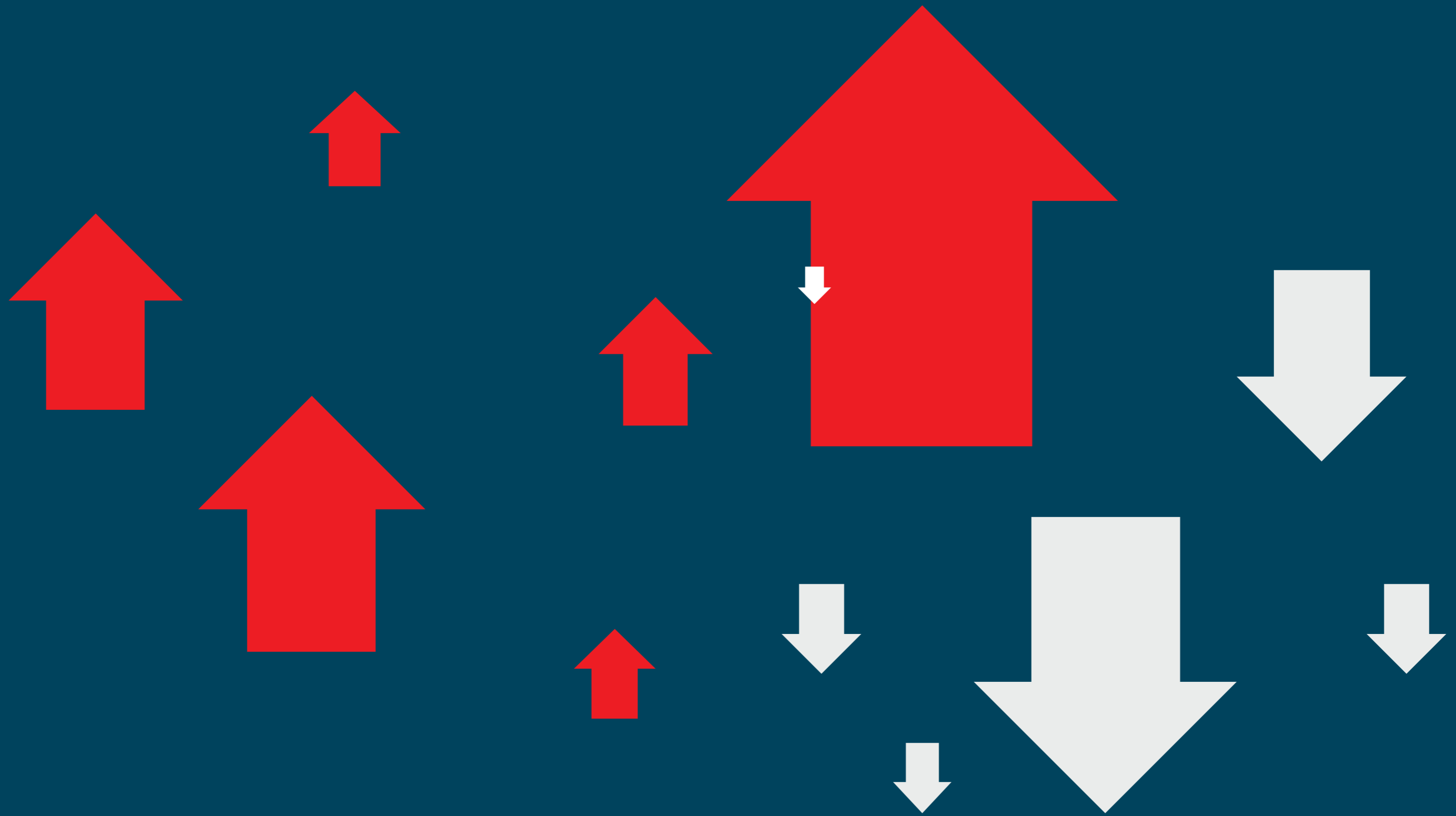
Zmiany w porównaniu z poprzednią edycją rankingu

1	▲	PKN ORLEN S.A.
2	▼	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.
3	▲	ASSECO POLAND S.A.
4	▲	BORYSZEW S.A.
5	▲	GRUPA LOTOS S.A.
5	◆	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.
5	▲	POLPHARMA S.A.
8	▼	COMARCH S.A.
8	▲	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.
10	◆	CIECH S.A.
10	▼	STALPRODUKT S.A.
12	★	ADAMED PHARMA S.A.
13	▲	SELENA FM S.A.
14	▲	LPP S.A.
15	▼	GRUPA AZOTY S.A.
15	◆	GRUPA KĘTY S.A.
17	▼	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)
18	▼	AMICA S.A.
18	▲	MLEKOVITA
18	★	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE
18	▼	SYNTHOS S.A.
22	▼	CCC S.A.
23	▼	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.
24	▲	CYFROWY POLSAT S.A.
25	▲	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ - SYSTEM S.A.
26	▼	POCZTA POLSKA S.A.

27	★	INTER CARS S.A.
27	▲	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.
29	▲	ENERGA S.A.
29	▲	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.
31	▲	ENEA S.A.
31	★	ŻEGLUGA POLSKA S.A.
33	▼	PKP CARGO S.A.
33	▲	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.
35	▲	IMPEL S.A.
36	▼	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.
37	▼	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.
38	▼	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.
39	▼	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.
40	▲	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.
41	▲	ERBUD S.A.
41	▼	PKP INTERCITY S.A.
43	▲	POLENERGIA S.A.
43	▼	TELEWIZJA POLSKA S.A.
43	▲	WĘGLOKOKS S.A.
46	★	UNIBEP S.A.
47	★	COGNOR HOLDING S.A.
47	▼	DINO POLSKA S.A.
47	▼	PELION S.A.
50	▼	POLREGIO SP. Z O.O.

■	Czempioni Międzynarodowi	▲	wzrost w rankingu
■	Czempioni Narodowi	▼	spadek w rankingu
■	Aspirujący Czempioni Narodowi	◆	to samo miejsce w rankingu
■	Czempioni Lokalni	★	nowy w rankingu
■	Pozostałe duże firmy		

Klasyfikacje czempionów w poszczególnych kategoriach



Gospodarka

Liderem w kategorii gospodarka, odzwierciedlającej wkład danej firmy w rozwój gospodarczy Polski, została w tej edycji rankingu spółka PGE, nieznacznie wyprzedzając ubiegłorocznego lidera KGHM oraz cztery inne firmy z branży energetycznej i paliwowej (Tauron, PGNiG, PKN Orlen, JSW). Ta grupa firm zajmuje czołowe pozycje w tej kategorii od pierwszej edycji badania. Ich sukces wynika z bardzo wysokiej pozycji we wszystkich podkategoriach. To rezultat korzyści skali w branży, znacznej wielkości po-

jedynczego przedsiębiorstwa, a także wysokiej kapitałochłonności branży energetycznej, skutkującej dużymi zasobami środków trwałych i wysokimi inwestycjami.

W rankingu gospodarczym stosunkowo wysokie pozycje zajęły firmy z grupy Czempionów Lokalnych, co wynika z ich dużej skali działalności i wysokich barier wejścia ustanawianych przez państwo, które daje im pozycję quasi-monopolistyczną w swojej branży. W rezultacie wyraźnie widać dominację spółek, które są własno-

ścią skarbu państwa, zwłaszcza z branży energetycznej. W rezultacie jedynie dwie prywatne firmy znalazły się w pierwszej dziesiątce w tej kategorii. Są to: polski lider usług IT, czyli Asseco Poland, oraz największy koncern medialno-komunikacyjny, czyli Cyfrowy Polsat. Listę 50 firm o największym wpływie na gospodarkę zamykają Aspirujący Czempioni Narodowi oraz przedsiębiorstwa debiutujące w rankingu – Cognor, Żegluga Polska czy UNIBEP.

	Gospodarka	Wartość dodana	Zatrudnienie	Średnie wynagrodzenia	Fundusz płac	Płynność i wypłacalność	Wkład do budżetu państwa	Inwestycje i środki trwałe	Kapitalizacja	
1	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	92	90	90	100	94	52	100	100	100
2	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	89	98	87	100	51	52	100	92	100
3	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	88	100	83	94	29	87	100	96	100
4	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	84	97	85	100	43	60	100	83	41
4	PKN ORLEN S.A.	84	98	80	71	23	100	100	95	100
6	ASSECO POLAND S.A.	82	78	82	100	100	98	100	37	62
6	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	82	83	83	80	62	53	97	94	100
8	ENEA S.A.	77	75	76	57	50	87	100	92	98
9	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	76	93	90	55	56	56	71	85	20
10	CYFROWY POLSAT S.A.	72	80	62	100	21	75	100	70	68
11	ENERGA S.A.	69	71	69	63	38	99	83	71	75
11	LPP S.A.	69	52	83	77	100	59	100	47	39
13	GRUPA LOTOS S.A.	68	71	59	90	22	57	100	66	84
14	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	65	66	90	0	100	13	61	75	61
15	POCZTA POLSKA S.A.	63	78	100	0	98	2	54	38	6

■ Czempioni Międzynarodowi ■ Czempioni Narodowi ■ Aspirujący Czempioni Narodowi ■ Czempioni Lokalni

Branża

Czołówka tej kategorii jest silnie zróżnicowana zarówno pod względem branżowym, jak i właścicielskim. Liderami są firmy, które mają pozycję monopolistyczną w swojej branży, często dzięki wsparciu państwa. Jednak również firmy prywatne, bez wsparcia publicznego, są w stanie zostać monopolistą lub liderem w ramach prowadzonej działalności. Takimi pozytywnymi przykładami są Synthos czy Selena FM. Na uwagę zasługuje przede wszystkim relatywnie niska pozycja Czempionów Lokalnych. To w wielu przypadkach rezultat niekorzystnego porównania ich wyników ze średnią rentownością i zy-

skownością pozostałych przedsiębiorstw działających w branży. Nie jest to jednak nic wyjątkowego, bo zwykle duże państwowe przedsiębiorstwa mają niższą rentowność niż małe prywatne firmy z tej samej branży. Jednak również w tej grupie można znaleźć pozytywne przykłady, jak tegoroczny debiutant w rankingu Żegluga Polska, która ma bardzo silną pozycję zarówno na rynku przewozów pasażerskich na Bałtyku, jak i transoceanicznych przewozów towarowych.

Dość słabo w kategorii branża radzą sobie też firmy energetyczne, handlowe czy transportowe, gdyż działa-

ją na rynkach o wysokiej liczbie dużych przedsiębiorstw. Co ciekawe, jeżeli produkcja i dystrybucja energii elektrycznej zostałaby skoncentrowana w ramach jednej lub dwóch grup kapitałowych (zwłaszcza, że wszyscy Czempioni Lokalni z tej branży należą do skarbu państwa), to automatycznie taki podmiot miałby dużo większe szanse stać się liderem kategorii branżowej i przeskoczyć z kategorii Czempiona Lokalnego do Czempiona Narodowego. W przyszłości taki koncern mógłby nawet stać się Czempionem Międzynarodowym, jeżeli rozpocząłby akwizycję zagraniczną.

		Branża	Udział w wartości dodanej wszystkich branż i w zatrudnieniu branży głównej	Rentowność i zyskowność na tle branży głównej	Nazwa głównej klasy PKD (numer)	Liczba pozostałych ważnych sekcji działalności
1	PKN ORLEN S.A.	82	100	27	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej (19.20)	5
2	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	75	100	0	Górnictwo pozostałych rud metali nieżelaznych (07.29)	1
3	SYNTHOS S.A.	73	79	56	Produkcja kauczuku syntetycznego w formach podstawowych (20.17)	4
4	CIECH S.A.	62	69	42	Produkcja pozostałych podstawowych chemikaliów nieorganicznych (20.13)	4
4	IMPEL S.A.	62	66	50	Specjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych (81.22)	5
6	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	61	71	32	Handel paliwami gazowymi w systemie sieciowym (35.23)	1
6	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	61	82	0	Transport morski i przybrzeżny towarów (50.20)	1
8	SELENA FM S.A.	60	63	50	Produkcja klejów (20.52)	7
9	CYFROWY POLSAT S.A.	56	43	95	Nadawanie programów telewizyjnych ogólnodostępnych i abonamentowych (60.20)	3
10	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	50	50	50	Wydobywanie węgla kamiennego (05.10)	4
11	POCZTA POLSKA S.A.	49	66	0	Działalność pocztowa objęta obowiązkiem świadczenia usług powszechnych (operatora publicznego) (53.10)	0
12	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	44	42	52	Produkcja maszyn dla górnictwa i do wydobywania oraz budownictwa (28.92)	2
12	GRUPA AZOTY S.A.	44	55	10	Produkcja nawozów i związków azotowych (20.15)	2
12	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	44	43	50	Transport rurociągowy (49.50)	0
15	STALPRODUKT S.A.	43	48	29	Produkcja ołowiu, cynku i cyny (24.43)	2

Zagranica

Liderem rankingu w kategorii zagranica pozostała grupa kapitałowa Asseco, ale w tej edycji musiała podzielić najwyższy stopień podium z grupą Selena FM, która również uzyskała maksymalny możliwy wynik 100 pkt. Obie firmy sprzedają swoje produkty i usługi na wszystkie kontynenty oraz mają zagraniczne spółki-córki, które wytwarzają znaczną część przychodów grupy.

Zaraz za nimi w rankingu uplasowała się inna firma IT, czyli Comarch, a także obaj Czempioni Międzynarodowi oraz Boryszew i Ciech. Ranking zagraniczny zamykają głównie Czempioni Lokalni. Ich niska ranga w tej kategorii dała nazwę całej grupie firm. Są one bowiem w większości nastawione na rynek lokalny – nie mają oddziałów za granicą ani nie sprzedają swoich produktów do odbiorców

spoza Polski. Wiele firm w naszym rankingu nie podaje w ogóle danych dotyczących eksportu towarów czy usług, bo mają z reguły minimalne znaczenie dla działalności grupy. Z tego względu przypisaliśmy im zero punktów w tej kategorii. Najwyższą notę w grupie Czempionów Lokalnych otrzymała firma Inter Cars, która sukcesywnie zwiększa swoje udziały w rynkach zagranicznych.

		Zagranica	Działalność zagraniczna	Eksport
1	ASSECO POLAND S.A.	100	100	100
1	SELENA FM S.A.	100	100	100
3	COMARCH S.A.	95	74	100
4	BORYSZEW S.A.	92	59	100
4	CIECH S.A.	92	58	100
4	PKN ORLEN S.A.	92	59	100
7	AMICA S.A.	89	44	100
7	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	89	46	100
9	GRUPA KĘTY S.A.	86	31	100
10	STALPRODUKT S.A.	84	20	100
11	MLEKOVITA	80	0	100
12	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	80	0	100
13	LPP S.A.	74	78	74
14	POLPHARMA S.A.	69	39	77
15	ADAMED PHARMA S.A.	63	67	62

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi

Innowacyjność

Zeszłoroczny zwycięzca rankingu w kategorii innowacyjność, czyli KGHM, poprawił swój wynik punktowy z 78 do 83 pkt., ale nie pozwoliło mu to zachować pozycji samodzielnego lidera. Dzięki znacznemu wzrostowi nakładów na badania i rozwój, w tym zwłaszcza na finansowanie badań w niezależnych jednostkach badawczych, taki sam wynik 83 pkt. (56 pkt. przed rokiem) uzyskał w tej edycji rankingu PKN Orlen, co zapewniło tej grupie kapitałowej zwycięstwo w ogólnym zestawieniu czempionów. Obaj Czempioni Międzynarodowi uzyskali tak dobre rezultaty nie tylko za sprawą wysokich wydatków na badania i rozwój oraz zatrudnieniu wielu pracowników naukowych, ale także dzięki wysokiej liczbie zarejestrowanych patentów i bardzo dużej wydajności pracy (tj. wartości dodanej wytworzonej przez jednego pracownika).

Trzecie miejsce ex aequo w kategorii innowacyjność zajęły dwie polskie firmy farmaceutyczne – Polpharma i Adamed Pharma. Obie uzyskały wynik jedynie nieznacznie gorszy od liderów (77 pkt.) głównie za sprawą bardzo dużej liczby patentów i wysokich nakładów na działalność badawczo-rozwojową. W pierwszej dziesiątce rankingu w kategorii innowacyjność znalazła się też spółdzielnia mleczarska Mlekovita z wynikiem 57 pkt. Tak dobry rezultat wskazuje, że również branże powszechnie nieuważane za najbardziej innowacyjne, jak przetwórstwo żywności, mogą być liderami badań i rozwoju.

Podobnie jak w ubiegłych latach wiele firm nie raportuje i nie zbiera danych na ten temat i często nie dysponuje informacjami, ilu pracowników zajmuje się roz-

wojem innowacyjnych produktów w firmie. Ranking pokazuje zatem, że jedynie nieliczne polskie duże firmy kładą nacisk na innowacyjność i interesują się rozwojem nowych technologii. Jest to jedno z niedociągnięć polskich czempionów, które powinny cechować się nie tylko wysoką wydajnością na pracownika, ale też ciągle inwestować w rozwój własnej produktywności. Dlatego firmom, które nie gromadzą i nie sprawozdają tego typu danych, przypisaliśmy w naszym rankingu zerową wartość wskaźnika w podkategorii badania i rozwój.

		Innowacyjność	Własność intelektualna	Działalność B+R	Współpraca z nauką	Wydajność pracy
1	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	83	87	49	97	100
1	PKN ORLEN S.A.	83	100	52	81	100
3	ADAMED PHARMA S.A.	77	86	77	84	56
3	POLPHARMA S.A.	77	91	90	69	49
5	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	72	91	b.d.	100	100
6	GRUPA LOTOS S.A.	71	55	38	100	100
7	GRUPA AZOTY S.A.	66	100	b.d.	100	53
7	SYNTHOS S.A.	66	69	b.d.	100	100
9	MLEKOVITA	57	41	22	100	70
10	BORYSZEW S.A.	56	21	68	100	39
10	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	56	75	b.d.	100	44
12	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	53	37	b.d.	100	85
12	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	53	46	b.d.	100	68
14	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	50	45	b.d.	68	100
15	COMARCH S.A.	48	55	99	0	34

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi

Klasyfikacja czempionów według głównych sektorów gospodarki

W pierwszej 50. rankingu czempionów najwięcej, bo aż 17, znalazło się przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego. To dokładnie tyle samo co w ubiegłym roku. Na tę liczbę złożył się jeden Czempion Międzynarodowy, pięciu Czempionów Narodowych oraz ośmiu Aspirujących Czempionów Narodowych. Ich średni wskaźnik NC to 49 – w rankingu branż lepszy wynik uzyskały tylko firmy zajmujące się górnictwem i wydobywaniem. Pokazuje to, że przewaga konkurencyjna polskiej gospodarki jest oparta na przemyśle, który z kolei nastawiony jest w wysokim stopniu na działalność zagraniczną – firmy przetwórstwa przemysłowego miały średni indeks w kategorii zagranica na poziomie 71 pkt.

Średnio najwyższy wynik punktowy (58 pkt.) uzyskały firmy zajmujące się górnictwem i wydobywaniem, na co złożył się bardzo dobry wynik KGHM i Jastrzębskiej Spółki Węglowej, które znalazły się w pierwszej dziesiątce rankingu. Jedynie Polska Grupa Górnicza uzyskała dużo niższą wartość punktową i otrzymała miano Czempiona Lokalnego. Grupy kapitałowe zajmujące się górnictwem i wydobywaniem miały najlepszy wynik w kategorii gospodarka, wyprzedzając nawet czempionów energetycznych.

Najlepsze rezultaty kolejny rok z rzędu osiągnęły grupy kapitałowe zajmujące się produkcją budowlano-montażową. Cechowały je najgorsze wyniki w kategoriach gospodarka i branża, w kategorii zagranica wyprzedziły tylko firmy energetyczne i zajmujące się obsługą nieruchomości, a w kategorii innowacyjność wypadły jedynie nieznacznie lepiej niż grupy handlowe i obsługujące nieruchomości. Było to wynikiem nieznacznie wyższej wydajności firm budowlanych w przeliczeniu na jednego pracownika.

Przedsiębiorstwa handlowe, które wytwarzają największą część polskiego PKB, mają liczną reprezentację w pierwszej 50. listy narodowych czempionów. Trafiło na

nią sześć grup kapitałowych zajmujących się handlem detalicznym (Dino, LPP, CCC), hurtowym (Węglokoks) czy hurtowo-detalicznym (Pelion, Inter Cars). Zajmują się one sprzedażą różnych towarów – od artykułów FMCG aż po węgiel i części samochodowe. Średni wynik punktowy tych przedsiębiorstw był jednak relatywnie niski – uzyskały one 31 na 100 możliwych do zdobycia punktów – ale wciąż o 10 proc. wyższy niż przed rokiem. Podobnie przeciętnie wypadły firmy zajmujące się transportem – od rurociągowego przez kolejowy aż po przewozy lotnicze i usługi pocztowe. Większość z nich otrzymała status Czempiona Lokalnego, gdyż rzadko inwestują w rozwój zagraniczny czy badania i rozwój.



Ranking w najważniejszych sektorach gospodarki

	Liczba firm	Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
Przetwórstwo przemysłowe	17	49	49	41	71	49
Transport	9	32	52	39	17	21
Energetyka	7	36	73	30	3	37
Handel	6	31	50	23	36	17
Informacja i telekomunikacja	4	45	65	33	49	34
Górnictwo i wydobywanie	3	58	83	51	46	50
Budownictwo	3	23	44	14	17	18
Obsługa nieruchomości	1	30	51	62	2	7

Przetwórstwo i budownictwo

	Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
1 PKN ORLEN S.A.	85	84	82	92	83
2 BORYSZEW S.A.	59	54	35	92	56
3 GRUPA LOTOS S.A.	58	68	35	56	71
3 POLPHARMA S.A.	58	52	33	69	77
5 CIECH S.A.	56	42	62	92	27
5 STALPRODUKT S.A.	56	50	43	84	45
7 ADAMED PHARMA S.A.	54	40	36	63	77
8 SELENA FM S.A.	53	39	60	100	11
9 GRUPA AZOTY S.A.	50	62	44	31	66
9 GRUPA KĘTY S.A.	50	47	41	86	25
11 FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	49	46	44	51	56
12 AMICA S.A.	46	40	19	89	37
12 MLEKOVITA	46	42	6	80	57
12 SYNTHOS S.A.	46	46	73	b.d.	66
15 TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	28	44	34	b.d.	33
16 POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	26	46	16	20	22
17 GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	25	40	31	b.d.	30
18 ERBUD S.A.	23	47	13	14	16
19 UNIBEP S.A.	21	39	13	17	15
20 COGNOR HOLDING S.A.	19	36	12	15	12

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi
- Czempioni Lokalni
- Pozostałe duże firmy

Handel i transport

	Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
1 LPP S.A.	51	69	30	74	29
2 PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	46	54	24	80	25
3 CCC S.A.	43	52	42	59	18
4 OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	38	53	44	0	53
5 POCZTA POLSKA S.A.	36	63	49	15	15
6 INTER CARS S.A.	35	45	24	48	23
6 PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	35	65	40	1	35
8 ŻEGLUGA POLSKA S.A.	33	37	61	23	11
9 PKP CARGO S.A.	32	61	42	18	8
10 POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	29	47	41	b.d.	27
11 PKP INTERCITY S.A.	23	46	33	1	12
12 WĘGLOKOKS S.A.	22	41	8	28	11
13 DINO POLSKA S.A.	19	52	17	0	7
13 PELION S.A.	19	42	17	4	14
15 POLREGIO SP. z O.O.	16	41	17	0	4

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi
- Czempioni Lokalni
- Pozostałe duże firmy

Górnictwo i energetyka

	Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
1 KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	84	89	75	89	83
2 POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE i GAZOWNICTWO S.A.	58	88	61	13	72
3 JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	57	84	50	42	50
4 TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	42	82	34	1	53
5 ENERGA S.A.	34	69	22	0	44
5 PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	34	92	30	1	14
7 ENEA S.A.	33	77	34	0	20
8 POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	32	76	29	7	17
9 POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	27	61	15	0	33
10 POLENERGIA S.A.	22	42	14	9	22

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi
- Czempioni Lokalni
- Pozostałe duże firmy

Usługi profesjonalne

	Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
1 ASSECO POLAND S.A.	64	82	32	100	41
2 COMARCH S.A.	57	56	26	95	48
3 CYFROWY POLSAT S.A.	39	72	56	2	25
4 IMPEL S.A.	30	51	62	2	7
5 TELEWIZJA POLSKA S.A.	22	49	17	0	22

Klasyfikacja czempionów według **własności firmy**

Pod względem struktury właścicielskiej firmy z pierwszej 50. rankingu czempionów podzieliły się niemalże po równo – spółek znajdujących się w rękach prywatnych było 26, spółek państwowych (pod bezpośrednią lub pośrednią kontrolą skarbu państwa) było 24. Co ciekawe, proporcje te były identyczne jak w poprzednim roku i jak dwa lata temu, mimo że zmieniła się lista analizowanych firm.

Chociaż w rankingu 2020 widać pewne wyrównanie proporcji wynikające z awansu niektórych firm państwowych do grona Czempionów Narodowych i Aspirujących Czempionów Narodowych, to podział na grupy prywatne i państwowe wciąż pozostaje nierówny w poszczególnych kategoriach czempionów. Tak jak w dwóch poprzednich edycjach, tytuł Czempiona Międzynarodowego uzyskały wyłącznie firmy pod kontrolą skarbu państwa. W grupach Czempionów Narodowych i Aspirujących Czempionów Narodowych dwukrotną przewagę miały firmy prywatne, a w grupie Czempionów Lokalnych odwrotnie - firmy z kapitałem publicznym. Wyniki rankingu pokazują, że państwo zdecydowało się wychować kilku międzynarodowych czempionów, którzy cieszą się szczególnym wsparciem politycznym i którzy z roku na rok wzmacniają swoją pozycję w rankingu. W przypadku ewentualnej fuzji PKN Orlen z Grupą Lotos powstanie Czempion Międzynarodowy, którego pozycja lidera w rankingu pozostanie zapewne na wiele lat niezagrożona.



własność	państwowa	prywatna
Czempioni Międzynarodowi	2	0
Czempioni Narodowi	3	6
Aspirujący Czempioni Narodowi	5	10
Czempioni Lokalni	10	4

Wskaźnik specjalny – kapitał ludzki

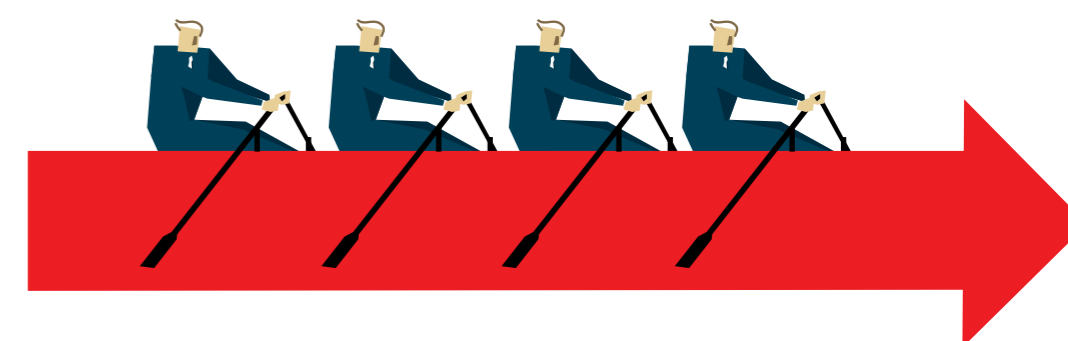
Ze względu na temat przewodni tegorocznej edycji rankingu czempionów zdecydowaliśmy się utworzyć kategorię specjalną – dbałość o kapitał ludzki. W związku z tym poprosiliśmy wszystkie 113 grup kapitałowych zaklasyfikowanych jako potencjalni czempioni o odpowiedź na dodatkowe pytania, pośrednio odzwierciedlające łatwe do porównania mierniki zaangażowania firm w budowę kapitału ludzkiego. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi skonstruowaliśmy wskaźnik Kapitał Ludzki (KL), który składa się z czterech podkategorii: (1) udziału funduszu płac w wypracowanej wartości dodanej, (2) liczby zatrudnionych specjalistów, która uwzględnia odsetek kadry z wyższym wykształceniem, w tym pracowników zatrudnionych przy pracach badawczo-rozwojowych, (3) skalę rotacji kadrowej, mierzonej odsetkiem osób pracujących powyżej 36 miesięcy w firmie i niechęcią do brania urlopów chorobowych w przeliczeniu na jednego pracownika, (4) uzwiązkowienie w firmie, które obrazuje jaka część załogi należy do związku zawodowego i czy takowy istnieje

wprzedsiębiorstwie. Aby nie zaburzać porównywalności naszego ogólnego wskaźnika NC, kategoria ta nie miała wpływu na ranking ogólny.

Zwycięzcą rankingu KL jest Aspirujący Czempion Narodowy – firma Przedsiębiorstwo Państwowe Porty Lotnicze, która uzyskała 93 na 100 możliwych do uzyskania punktów i otrzymała bardzo wysokie wyniki we wszystkich czterech podkategoriach. Tuż za nią uplasował się Ciech, a następnie firma budowlana PBG, która w tym roku wypadła z grupy 50 firm o największym wpływie na gospodarkę. Tuż za podium znalazły się natomiast ex aequo KGHM Polska Miedź i Polpharma, które uzyskały również bardzo wysoki wynik 86 pkt., przy czym Polpharma była liderem pod względem wypłaconych wynagrodzeń oraz zatrudniania specjalistów, a KGHM zwycięzcą jeżeli chodzi o retencję kadr i oddanie głosu związkowcom. Wyniki tego specjalnego rankingu pokazują, że czempionów cechuje z reguły wysoka dbałość o swoich pracowników, dzięki czemu mogą się szybko rozwijać i osiągać dobre wyniki w kategorii innowacyjność.

Wskaźnik KL

1	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	93
2	CIECH S.A.	90
3	PBG S.A.	89
4	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	86
4	POLPHARMA S.A.	86



Pełne wyniki badania

		Wskaźnik NC	Gospodarka	Branża	Zagranica	Innowacyjność
1	PKN ORLEN S.A.	85	84	82	92	83
2	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	84	89	75	89	83
3	ASSECO POLAND S.A.	64	82	32	100	41
4	BORYSZEW S.A.	59	54	35	92	56
5	GRUPA LOTOS S.A.	58	68	35	56	71
5	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	58	88	61	13	72
5	POLPHARMA S.A.	58	52	33	69	77
8	COMARCH S.A.	57	56	26	95	48
8	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	57	84	50	42	50
10	CIECH S.A.	56	42	62	92	27
10	STALPRODUKT S.A.	56	50	43	84	45
12	ADAMED PHARMA S.A.	54	40	36	63	77
13	SELENA FM S.A.	53	39	60	100	11
14	LPP S.A.	51	69	30	74	29
15	GRUPA AZOTY S.A.	50	62	44	31	66
15	GRUPA KĘTY S.A.	50	47	41	86	25
17	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	49	46	44	51	56
18	AMICA S.A.	46	40	19	89	37
18	MLEKOVITA	46	42	6	80	57
18	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	46	54	24	80	25
18	SYNTHOS S.A.	46	46	73	b.d.	66
22	CCC S.A.	43	52	42	59	18
23	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	42	82	34	1	53
24	CYFROWY POLSAT S.A.	39	72	56	2	25
25	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	38	53	44	0	53
26	POCZTA POLSKA S.A.	36	63	49	15	15
27	INTER CARS S.A.	35	45	24	48	23
27	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	35	65	40	1	35
29	ENERGA S.A.	34	69	22	0	44
29	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	34	92	30	1	14
31	ENEA S.A.	33	77	34	0	20
31	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	33	37	61	23	11
33	PKP CARGO S.A.	32	61	42	18	8
33	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	32	76	29	7	17
35	IMPEL S.A.	30	51	62	2	7
36	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	29	47	41	b.d.	27
37	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	28	44	34	b.d.	33
38	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	27	61	15	0	33
39	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	26	46	16	20	22
40	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	25	40	31	b.d.	30
41	ERBUD S.A.	23	47	13	14	16
41	PKP INTERCITY S.A.	23	46	33	1	12
43	POLENERGIA S.A.	22	42	14	9	22
43	TELEWIZJA POLSKA S.A.	22	49	17	0	22
43	WĘGŁOKOKS S.A.	22	41	8	28	11
46	UNIBEP S.A.	21	39	13	17	15
47	COGNOR HOLDING S.A.	19	36	12	15	12
47	DINO POLSKA S.A.	19	52	17	0	7
47	PELION S.A.	19	42	17	4	14
50	POLREGIO SP. Z O.O.	16	41	17	0	4

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi
- Czempioni Lokalni
- Pozostałe duże firmy

Pełne wyniki badania

Miejsca 51-75

(kolejność alfabetyczna)

AB S.A.
ABC DATA S.A.
AGORA S.A.
ALUMETAL S.A.
CEDROB S.A.
COLIAN HOLDING S.A.
ELEKTRIM S.A.
EURO-NET SP. Z O.O.
FABRYKI MEBLI FORTE S.A.
FARMACOL S.A.
MASPEX SP. Z O.O.
KRAJOWA SPÓŁKA CUKROWA S.A.
MENNICA POLSKA S.A.
MIRBUD S.A.
SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA MLEKPOL
NEUCA S.A.
NEWAG S.A.
OT LOGISTICS S.A.
PBG S.A.
PERN S.A.
POJAZDY SZYNOWE PESA BYDGOSZCZ S.A.
PRESS GLASS S.A.
TELE-FONIKA KABLE S. A.
TORPOL S.A.
WIELTON S.A.

Miejsca 76-113

(kolejność alfabetyczna)

AMPOL - MEROL SP. Z O.O.
ATAL S.A.
BIOAGRA - OIL S.A.
ENTER AIR S.A.
FERMY DROBIU WOŹNIAK SP. Z O.O.
FIDELTRONIK POLAND SP. Z O.O.
FRAPO - DYSTRYBUCJA SP. Z O.O.
GRAAL S.A.
GRUPA PSB HANDEL S.A.
HURTAP S.A.
IGLOTEX S.A.
INDYKPOL S.A.
KOLPORTER SP. Z O.O.
KOMPUTRONIK S.A.
KONSORCJUM STALI S.A.
LERG S.A.
MARTES SPORT SP. Z O.O.
MOTO-PROFIL SP. Z O.O.
NEONET S.A.
NOVA TRADING S.A.
NOWA ITAKA SP. Z O.O.
OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA W ŁOWICZU
OKRĘGOWA SPÓŁDZIELNIA MLECZARSKA W PIĄTNICY
OSADKOWSKI S.A.
PPHU SPECJAŁ SP. Z O.O.

PHUP GNIEZNO SP. Z O.O. HURTOWNIA SP. K.
POLMAX S.A. S.K.A.
POLMLEK SP. Z O.O.
POLOMARKET SP. Z O.O.
PRUSZYŃSKI SP. Z O.O.
PRZEDSIĘBIORSTWO DYSTRYBUCJI FARMACEUTYCZNEJ SLAWEX SP. Z O.O.
PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUG TECHNICZNYCH INTERCOR SP. Z O.O.
PRZEDSIĘBIORSTWO USŁUGOWO - HANDLOWE CHEMIROL SP. Z O.O.
SUPERDROB S.A.
UNIMOT S.A.
WIPASZ S.A.
WORK SERVICE S.A.
X-KOM SP. Z O.O.

Ze względu na znaczne braki w danych w rankingu nie uwzględniono firm Cersanit S.A. i Totalizator Sportowy Sp. z o.o. Z kolei Spółka Terg S.A. poprosiła o nieuwzględnianie jej w rankingu, a firma Polska Grupa Zbrojeniowa zmieniła sposób konsolidacji danych, co sprawiło, że nie zakwalifikowała się do grupy firm o przychodach powyżej 1 mld zł rocznie.

Gospodarka

	Gospodarka	Wartość dodana	Zatrudnienie	Średnie wynagrodzenia	Fundusz płac	Płynność i wypłacalność	Wkład do budżetu państwa	Inwestycje i środki trwałe	Kapitalizacja
1	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	92	90	90	100	94	52	100	100
2	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	89	98	87	100	51	52	100	92
3	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	88	100	83	94	29	87	100	96
4	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	84	97	85	100	43	60	100	83
4	PKN ORLEN S.A.	84	98	80	71	23	100	100	95
6	ASSECO POLAND S.A.	82	78	82	100	100	98	100	37
6	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	82	83	83	80	62	53	97	94
8	ENEA S.A.	77	75	76	57	50	87	100	92
9	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	76	93	90	55	56	56	71	85
10	CYFROWY POLSAT S.A.	72	80	62	100	21	75	100	70
11	ENERGA S.A.	69	71	69	63	38	99	83	71
11	LPP S.A.	69	52	83	77	100	59	100	47
13	GRUPA LOTOS S.A.	68	71	59	90	22	57	100	66
14	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	65	66	90	0	100	13	61	75
15	POCZTA POLSKA S.A.	63	78	100	0	98	2	54	38
16	GRUPA AZOTY S.A.	62	67	75	37	60	64	55	52
17	PKP CARGO S.A.	61	56	82	12	100	81	59	42
17	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	61	70	47	82	10	85	69	71
19	COMARCH S.A.	56	38	62	86	100	97	62	17
20	BORYSZEW S.A.	54	50	68	38	83	53	66	28
20	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	54	34	43	100	93	76	83	30
22	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	53	41	50	100	57	52	69	41
23	CCC S.A.	52	41	76	0	82	11	75	68
23	DINO POLSKA S.A.	52	45	76	0	100	51	62	28
23	POLPHARMA S.A.	52	46	62	89	88	51	19	32
26	IMPEL S.A.	51	50	75	0	88	85	52	10
27	STALPRODUKT S.A.	50	41	62	18	75	80	69	31
28	TELEWIZJA POLSKA S.A.	49	46	50	100	53	51	50	22
29	ERBUD S.A.	47	32	47	100	69	77	50	7
29	GRUPA KĘTY S.A.	47	35	59	34	87	55	58	24
29	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	47	61	42	100	12	7	50	41
32	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	46	39	59	15	61	100	58	22
32	PKP INTERCITY S.A.	46	44	66	1	66	54	55	38
32	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	46	30	56	33	92	92	50	17
32	SYNTHOS S.A.	46	59	51	70	20	46	24	38
36	INTER CARS S.A.	45	43	53	50	45	55	57	20
37	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	44	41	61	0	53	100	59	26
38	CIECH S.A.	42	45	55	18	35	55	31	42
38	MLEKOVITA	42	45	56	19	39	86	51	18
38	PELION S.A.	42	48	68	0	57	3	55	24
38	POLENERGIA S.A.	42	48	10	100	4	91	56	33
42	POLREGIO SP. z O.O.	41	29	63	0	98	56	50	21
42	WĘGŁOKOKS S.A.	41	19	61	0	100	99	52	24
44	ADAMED PHARMA S.A.	40	26	46	36	55	100	72	16
44	AMICA S.A.	40	37	51	66	58	64	3	18
44	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	40	31	28	100	49	87	53	7
47	SELENA FM S.A.	39	22	43	53	62	93	52	9
47	UNIBEP S.A.	39	25	41	69	52	69	52	9
49	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	37	32	50	8	44	51	54	30
50	COGNOR HOLDING S.A.	36	27	45	33	51	53	53	12

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Lokalni
- Czempioni Narodowi
- Pozostałe duże firmy
- Aspirujący Czempioni Narodowi

Branża

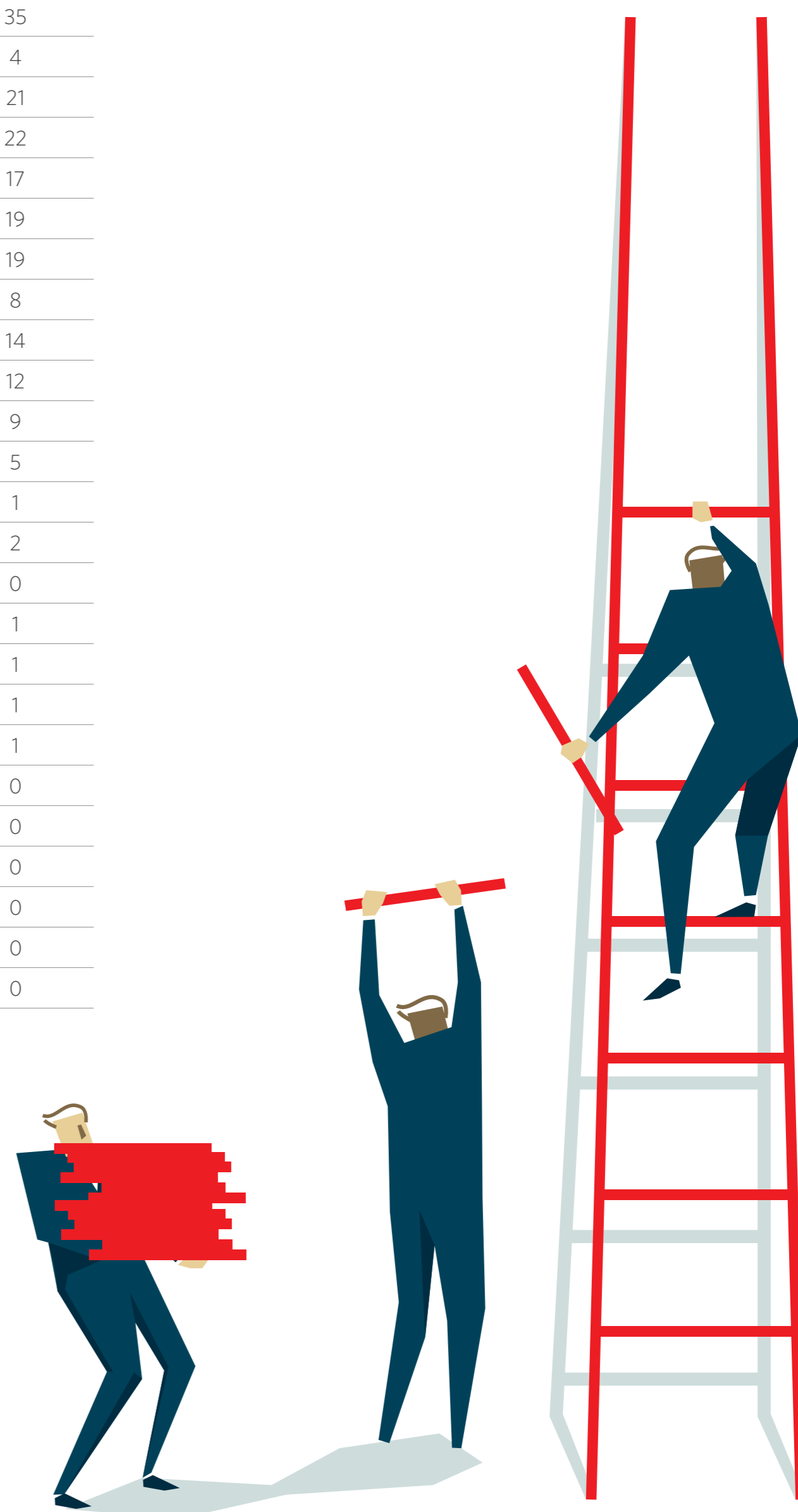
	Branża	Udział w wartości dodanej wszystkich branż i w zatrudnieniu branży głównej	Rentowność i zyskowość na tle branży głównej	Nazwa głównej klasy PKD (numer)	Liczba pozostałych ważnych sekcji działalności gospodarczej	
1	PKN ORLEN S.A.	82	100	27	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej (19.20)	5
2	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	75	100	0	Górnictwo pozostałych rud metali nieżelaznych (07.29)	1
3	SYNTHOS S.A.	73	79	56	Produkcja kauczuku syntetycznego w formach podstawowych (20.17)	4
4	CIECH S.A.	62	69	42	Produkcja pozostałych podstawowych chemikaliów nieorganicznych (20.13)	4
4	IMPEL S.A.	62	66	50	Specjalistyczne sprzątanie budynków i obiektów przemysłowych (81.22)	5
6	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE i GAZOWNICTWO S.A.	61	71	32	Handel paliwami gazowymi w systemie sieciowym (35.23)	1
6	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	61	82	0	Transport morski i przybrzeżny towarów (50.20)	1
8	SELENA FM S.A.	60	63	50	Produkcja klejów (20.52)	7
9	CYFROWY POLSAT S.A.	56	43	95	Nadawanie programów telewizyjnych ogólnodostępnych i abonamentowych (60.20)	3
10	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	50	50	50	Wydobywanie węgla kamiennego (05.10)	4
11	POCZTA POLSKA S.A.	49	66	0	Działalność pocztowa objęta obowiązkiem świadczenia usług powszechnych (operatora publicznego) (53.10)	0
12	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	44	42	52	Produkcja maszyn dla górnictwa i do wydobywania oraz budownictwa (28.92)	2
12	GRUPA AZOTY S.A.	44	55	10	Produkcja nawozów i związków azotowych (20.15)	2
12	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	44	43	50	Transport rurociągowy (49.50)	0
15	STALPRODUKT S.A.	43	48	29	Produkcja ołowiu, cynku i cyny (24.43)	2
16	CCC S.A.	42	39	50	Sprzedaż detaliczna obuwia i wyrobów skórzanych prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach (47.72)	0
16	PKP CARGO S.A.	42	39	50	Transport kolejowy towarów (49.20)	0
18	GRUPA KĘTY S.A.	41	27	83	Produkcja aluminium (24.42)	0
18	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	41	55	0	Transport lotniczy pasażerski (51.10)	0
20	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	40	53	0	Działalność usługowa wspomagająca transport lądowy (52.21)	0
21	ADAMED PHARMA S.A.	36	29	55	Produkcja leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych (21.20)	5
22	BORYSZEW S.A.	35	42	13	Produkcja aluminium (24.42)	5
22	GRUPA LOTOS S.A.	35	34	41	Wytwarzanie i przetwarzanie produktów rafinacji ropy naftowej (19.20)	1
24	ENEA S.A.	34	46	0	Wytwarzanie energii elektrycznej (35.11)	7
24	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	34	45	0	Wytwarzanie energii elektrycznej (35.11)	3
24	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	34	28	50	Produkcja artykułów gospodarstwa domowego, toaletowych i sanitarnych (17.22)	0
27	PKP INTERCITY S.A.	33	44	0	Transport kolejowy pasażerski międzymiastowy (49.10)	0
27	POLPHARMA S.A.	33	31	41	Produkcja leków i pozostałych wyrobów farmaceutycznych (21.20)	2
29	ASSECO POLAND S.A.	32	32	32	Działalność związana z oprogramowaniem (62.01)	2
30	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	31	25	50	Naprawa i konserwacja statków i łodzi (33.15)	2
31	LPP S.A.	30	20	61	Sprzedaż detaliczna odzieży prowadzona w wyspecjalizowanych sklepach (47.71)	0
31	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	30	40	0	Wytwarzanie energii elektrycznej (35.11)	2
33	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	29	39	0	Wydobywanie węgla kamiennego (05.10)	0
34	COMARCH S.A.	26	19	50	Działalność związana z oprogramowaniem (62.01)	2
35	INTER CARS S.A.	24	15	50	Sprzedaż hurtowa części i akcesoriów do pojazdów samochodowych (45.32)	0
35	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	24	32	0	Działalność usługowa wspomagająca transport lotniczy (52.23)	0
37	ENERGA S.A.	22	27	7	Wytwarzanie energii elektrycznej (35.11)	2
38	AMICA S.A.	19	8	51	Produkcja elektrycznego sprzętu gospodarstwa domowego (27.51)	0
39	DINO POLSKA S.A.	17	3	60	Sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (47.11)	0
39	PELION S.A.	17	9	38	Sprzedaż hurtowa wyrobów farmaceutycznych i medycznych (46.46)	0
39	POLREGIO SP. z O.O.	17	23	0	Transport kolejowy pasażerski międzymiastowy (49.10)	0
39	TELEWIZJA POLSKA S.A.	17	16	21	Nadawanie programów telewizyjnych ogólnodostępnych i abonamentowych (60.20)	0
43	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	16	21	0	Roboty związane z budową linii telekomunikacyjnych i elektroenergetycznych (42.22)	2
44	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	15	20	0	Przesyłanie energii elektrycznej (35.12)	0
45	POLENERGIA S.A.	14	18	0	Handel energią elektryczną (35.14)	2
46	ERBUD S.A.	13	17	0	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych (41.20)	2
46	UNIBEP S.A.	13	17	0	Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych (41.20)	2
48	COGNOR HOLDING S.A.	12	5	32	Produkcja surówki, żelazostopów, żeliwa i stali oraz wyrobów hutniczych (24.10)	0
49	WĘGŁOKOKS S.A.	8	11	0	Sprzedaż hurtowa paliw i produktów pochodnych (46.71)	1
50	MLEKOVITA	6	8	0	Przetwórstwo mleka i wyrób serów (10.51)	0

■ Czempioni Międzynarodowi
 ■ Aspirujący Czempioni Narodowi
 ■ Pozostałe duże firmy
■ Czempioni Narodowi
 ■ Czempioni Lokalni

Zagranica

		Zagranica	Działalność zagraniczna	Eksport
1	ASSECO POLAND S.A.	100	100	100
1	SELENA FM S.A.	100	100	100
3	COMARCH S.A.	95	74	100
4	BORYSZEW S.A.	92	59	100
4	CIECH S.A.	92	58	100
4	PKN ORLEN S.A.	92	59	100
7	AMICA S.A.	89	44	100
7	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	89	46	100
9	GRUPA KĘTY S.A.	86	31	100
10	STALPRODUKT S.A.	84	20	100
11	MLEKOVITA	80	0	100
12	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	80	0	100
13	LPP S.A.	74	78	74
14	POLPHARMA S.A.	69	39	77
15	ADAMED PHARMA S.A.	63	67	62
16	CCC S.A.	59	84	53
17	GRUPA LOTOS S.A.	56	27	63
18	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	51	27	58
19	INTER CARS S.A.	48	39	51
20	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	42	0	53
21	GRUPA AZOTY S.A.	31	8	36
22	WĘGŁOKOKS S.A.	28	0	35
23	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	23	98	4
24	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	20	15	21
25	PKP CARGO S.A.	18	0	22
26	UNIBEP S.A.	17	14	17
27	COGNOR HOLDING S.A.	15	0	19
27	POCZTA POLSKA S.A.	15	0	19
29	ERBUD S.A.	14	40	8
30	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	13	9	14
31	POLENERGIA S.A.	9	0	12
32	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	7	0	9
33	PELION S.A.	4	0	5
34	CYFROWY POLSAT S.A.	2	10	1
34	IMPEL S.A.	2	2	2
36	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	1	2	0
36	PKP INTERCITY S.A.	1	0	1
36	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	1	0	1
36	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	1	2	1
40	ENERGA S.A.	0	0	1
40	DINO POLSKA S.A.	0	0	0
40	ENEA S.A.	0	0	0
40	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	0	0	0
40	POLREGIO SP. Z O.O.	0	0	0
40	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	0	0	0
40	TELEWIZJA POLSKA S.A.	0	0	0

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Narodowi
- Aspirujący Czempioni Narodowi
- Czempioni Lokalni
- Pozostałe duże firmy



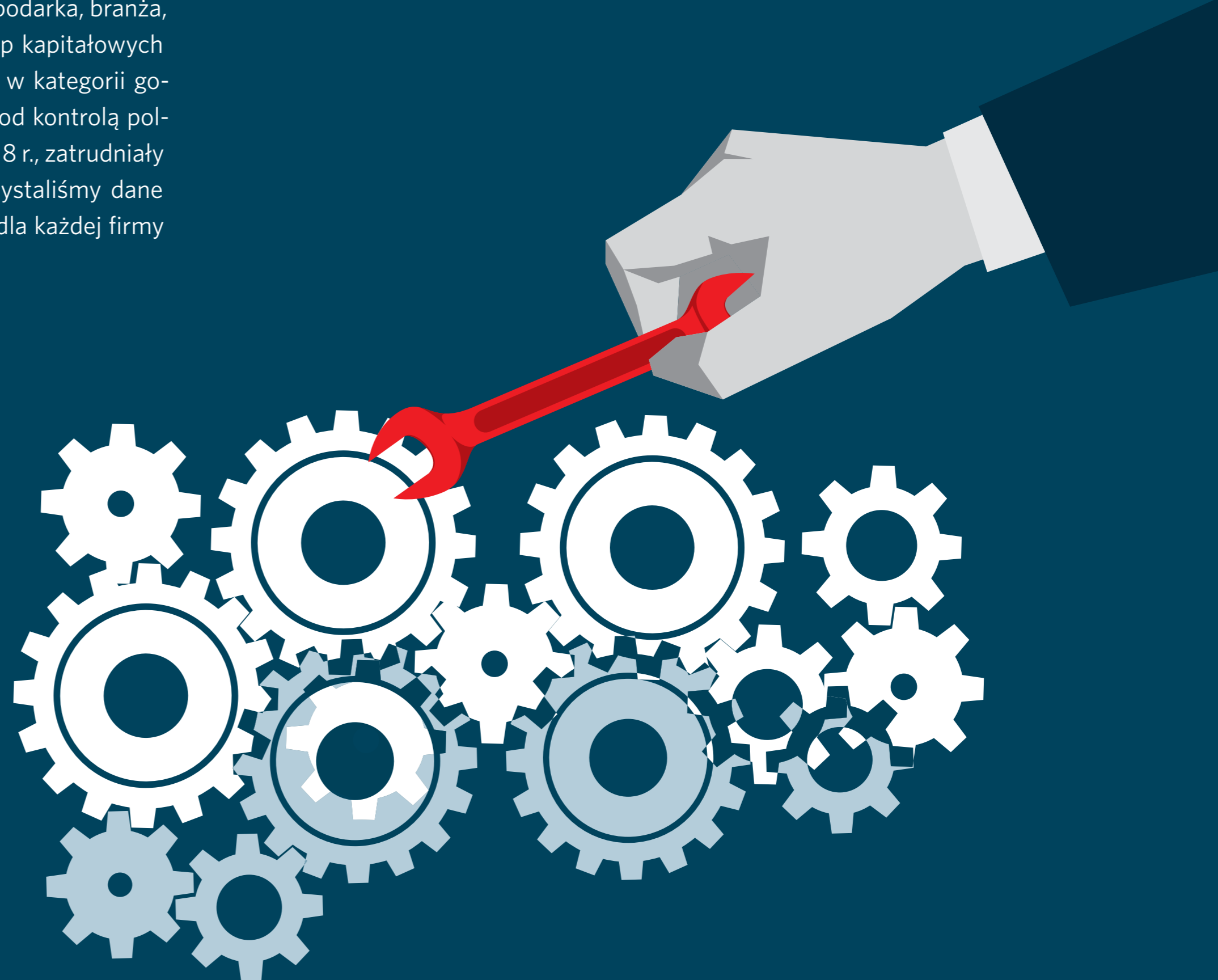
Innowacje

		Innowacyjność	Własność intelektualna	Działalność B+R	Współpraca z nauką	Wydajność pracy
1	KGHM POLSKA MIEDŹ S.A.	83	87	49	97	100
1	PKN ORLEN S.A.	83	100	52	81	100
3	ADAMED PHARMA S.A.	77	86	77	84	56
3	POLPHARMA S.A.	77	91	90	69	49
5	POLSKIE GÓRNICTWO NAFTOWE I GAZOWNICTWO S.A.	72	91	b.d.	100	100
6	GRUPA LOTOS S.A.	71	55	38	100	100
7	GRUPA AZOTY S.A.	66	100	b.d.	100	53
7	SYNTHOS S.A.	66	69	b.d.	100	100
9	MLEKOVITA	57	41	22	100	70
10	BORYSZEW S.A.	56	21	68	100	39
10	FAMUR S.A. (GRUPA TDJ)	56	75	b.d.	100	44
12	OPERATOR GAZOCIĄGÓW PRZESYŁOWYCH GAZ-SYSTEM S.A.	53	37	b.d.	100	85
12	TAURON POLSKA ENERGIA S.A.	53	46	b.d.	100	68
14	JASTRZĘBSKA SPÓŁKA WĘGLOWA S.A.	50	45	b.d.	68	100
15	COMARCH S.A.	48	55	99	0	34
16	STALPRODUKT S.A.	45	43	b.d.	100	37
17	ENERGA S.A.	44	79	b.d.	0	100
18	ASSECO POLAND S.A.	41	16	100	0	58
19	AMICA S.A.	37	81	b.d.	0	65
20	PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.	35	21	b.d.	100	20
21	POLSKIE SIECI ELEKTROENERGETYCZNE S.A.	33	45	b.d.	0	100
21	TORUŃSKIE ZAKŁADY MATERIAŁÓW OPATRUNKOWYCH S.A.	33	84	b.d.	0	41
23	GDAŃSKA STOCZNIA REMONTOWA IM. J. PIŁSUDSKIEGO S.A.	30	33	b.d.	0	100
24	LPP S.A.	29	24	72	0	16
25	CIECH S.A.	27	0	47	0	77
25	POLSKIE LINIE LOTNICZE LOT S.A.	27	25	b.d.	0	100
27	CYFROWY POLSAT S.A.	25	16	b.d.	0	100
27	GRUPA KĘTY S.A.	25	58	b.d.	0	36
27	PRZEDSIĘBIORSTWO PAŃSTWOWE PORTY LOTNICZE	25	16	b.d.	0	100
30	INTER CARS S.A.	23	25	b.d.	0	77
31	POLENERGIA S.A.	22	6	b.d.	0	100
31	POLIMEX-MOSTOSTAL S.A.	22	50	b.d.	0	34
31	TELEWIZJA POLSKA S.A.	22	6	b.d.	0	100
34	ENEA S.A.	20	20	b.d.	0	73
35	CCC S.A.	18	20	36	0	15
36	POLSKA GRUPA GÓRNICZA S.A.	17	14	b.d.	0	66
37	ERBUD S.A.	16	10	b.d.	0	67
38	POCZTA POLSKA S.A.	15	39	b.d.	0	17
38	UNIBEP S.A.	15	0	b.d.	0	74
40	PELION S.A.	14	23	b.d.	0	35
40	PGE POLSKA GRUPA ENERGETYCZNA S.A.	14	6	b.d.	0	59
42	COGNOR HOLDING S.A.	12	0	b.d.	0	61
42	PKP INTERCITY S.A.	12	17	b.d.	0	36
44	SELENA FM S.A.	11	0	b.d.	0	56
44	WĘGLOKOKS S.A.	11	28	b.d.	0	15
44	ŻEGLUGA POLSKA S.A.	11	0	b.d.	0	57
47	PKP CARGO S.A.	8	12	b.d.	0	21
48	DINO POLSKA S.A.	7	12	b.d.	0	18
48	IMPEL S.A.	7	6	b.d.	0	24
50	POLREGIO SP. z O.O.	4	0	b.d.	0	20

- Czempioni Międzynarodowi
- Czempioni Lokalni
- Czempioni Narodowi
- Pozostałe duże firmy
- Aspirujący Czempioni Narodowi

Aneks metodyczny

Wskaźnik narodowych czempionów (wskaźnik NC) jest średnią arytmetyczną wartości punktowych uzyskanych dla czterech indeksów w kategoriach: gospodarka, branża, zagranica i innowacyjność. Wskaźnik NC został obliczony dla 50 grup kapitałowych (zwanymi zamiennie „firmami”), które uzyskały najwyższą punktację w kategorii gospodarka. Indeks ten został z kolei obliczony dla 113 grup będących pod kontrolą polskiego kapitału, które miały powyżej 1 mld zł przychodów rocznie w 2018 r., zatrudniały ponad 100 osób, a kapitał firmy wynosił ponad 100 mln zł. Wykorzystaliśmy dane w ujęciu skonsolidowanym dla całej grupy kapitałowej. Wskaźnik NC dla każdej firmy został zaokrąglony do liczby całkowitej.



Indeks: gospodarka

Wskaźnik obliczony jest na podstawie ośmiu subindeksów, z których każdy obrazuje inny mechanizm wpływu firmy na gospodarkę:

Wartość dodana wytworzona przez firmę w 2018 r. obliczana jest na podstawie danych skonsolidowanych z firmy lub – w przypadku braku danych – jako iloczyn sumy ilorazów wartości dodanej i przychodu dla głównego działu PKD działalności danej firmy oraz przychodu danej firmy. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^1 = 100 * \frac{\log(10*VA_i)}{\log(10*VA_{MAX})}$$

gdzie VA_i to wartość dodana i-tej firmy, a VA_{MAX} to najwyższa wartość dodana ze wszystkich badanych firm (w mld PLN). Ponadto, w każdym miejscu aneksu, w którym odwołujemy się do pojęcia logarytmu, chodzi o logarytm o podstawie 10, jeżeli nie zostało zaznaczone inaczej.

Zatrudnienie jest obliczane na podstawie liczby wszystkich pracowników zatrudnionych w danej firmie na koniec 2018 r. w przeliczeniu na pełne etaty ze sprawozdania rocznego firmy. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^2 = 100 * \frac{\log(10*E_i)}{\log(10*E_{MAX})}$$

gdzie E_i to zatrudnienie w i-tej firmie, a E_{MAX} to najwyższe zatrudnienie ze wszystkich badanych firm (w tys. osób).

Średnie wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego rocznego wynagrodzenia brutto w firmie z otrzymanej od przedsiębiorstw ankiety. Jeżeli firma udostępnia dane na temat wydatków na pracowników, to obliczany jest iloraz tych danych oraz liczby zatrudnionych.

W przypadku braku danych wykorzystujemy średnie wynagrodzenie w głównej sekcji PKD. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^3 = \begin{cases} 100 & \text{jeżeli } w_i \geq 2\bar{w} \\ 100 * \frac{w_i - \bar{w}}{\bar{w}} & \text{jeżeli } w_i \in (\bar{w}; 2\bar{w}) \\ 0 & \text{jeżeli } w_i \leq \bar{w} \end{cases}$$

gdzie w_i to średnie wynagrodzenie w i-tej firmie, a \bar{w} to średnie roczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w 2018 r.

Fundusz płac jest obliczany na podstawie danych o zatrudnieniu, wynagrodzeniach i wartości dodanej zgodnie ze wzorem:

$$G_i^4 = \text{Min} \left\{ 100 * \frac{E_i * w_i}{VA_i}; 100 \right\}$$

Wkład do budżetu państwa obliczany jest na podstawie danych o zapłaconych przez daną firmę podatkach w 2018 r. pozyskanych z rozsyłanych do przedsiębiorstw ankiet lub – w przypadku braku odpowiedzi na ankietę – z danych ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2018 r. jako różnica pomiędzy zyskiem brutto i zyskiem netto (po odjęciu podatku) plus podatki sektorowe płacone przez daną firmę. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^5 = 50 * \text{Min} \left\{ 10^3 * \frac{\text{Tax}_i}{\text{BTAX}}; 1 \right\} + 50 * 1_{PL}(\text{Reg}_i)$$

gdzie Tax_i to wartość zapłaconych podatków przez i-tą firmę, BTAX to łączne dochody podatkowe budżetu państwa w 2018 r. mierzone w tysiącach złotych, 1_{PL} to indyktor zbioru jednoelementowego złożonego z Polski, a Reg_i to kraj zarejestrowania podmiotu dominującego w i-tej grupie kapitałowej.

Środki trwałe są obliczane na podstawie danych na koniec 2018 r. pozyskanych ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2018 r., a inwestycje na podstawie danych o nakładach brutto na środki trwałe w 2018 r. pozyskanych z ankiety rozsyłanej wśród przedsiębiorstw lub – w przypadku braku odpowiedzi na ankietę – na podstawie estymacji analogicznej do tej zastosowanej przy obliczaniu wartości dodanej. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^6 = 0,5 * \text{Min} \left\{ 10^4 * \frac{GFCF_i}{GFCF}; 100 \right\} + 0,5 * \text{Min} \left\{ 100 * \frac{\log(10 * K_i)}{\log(10 * K_{MAX})}; 100 \right\}$$

gdzie $GFCF_i$ to wartość nakładów na środki trwałe i-tej firmy, $GFCF$ to wartość nakładów brutto na środki trwałe w gospodarce narodowej, K_i to wartość środków trwałych i-tej firmy, K_{MAX} to najwyższa wartość K wśród wszystkich badanych firm.

Płynność i wypłacalność są obliczane na podstawie danych solvency ratio i liquidity ratio (wyliczonych zgodnie z zaleceniami polskiej sprawozdawczości rachunkowej) pozyskanych ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2018 r. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^7 = 50 * F(x = SR_i, \mu = 20, s = 2) + 50 * F(x = LR_i, \mu = 1, s = \frac{1}{6})$$

gdzie SR_i to wskaźnik solvency ratio i-tej firmy, LR_i to wskaźnik liquidity ratio i-tej firmy, a $F(\chi, \mu, s)$ to dystrybuanta rozkładu logistycznego z argumentem χ o parametrach μ i s .

Kapitalizacja jest obliczana na podstawie wartości nominalnej kapitału własnego (mln zł) na koniec 2018 r. pozyskanej ze sprawozdania finansowego firmy oraz na podstawie informacji, czy dana spółka była spółką giełdową na koniec 2019 r. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$G_i^8 = \text{Min} \left\{ 75 * \frac{Funds_i}{Funds_{10}}; 75 \right\} + 25 * \mathbf{1}_{GPW}(i)$$

gdzie $Funds_i$ to wartość kapitału własnego i-tej firmy, $Funds_{10}$ to dolna wartość graniczna 10. decyła rozkładu $Funds_i$ wśród wszystkich badanych firm, GPW to zbiór wszystkich firm notowanych na głównym rynku akcji GPW, $\mathbf{1}_{GPW}$ to indyktor tego zbioru.

Cały indeks w kategorii gospodarka obliczany jest jako średnia ważona powyższych komponentów zgodnie ze wzorem:

$$G_i = 0,3 * G_i^1 + 0,2 * G_i^2 + 0,1 * G_i^3 + 0,1 * G_i^4 + 0,1 * G_i^5 + 0,1 * G_i^6 + 0,05 * G_i^7 + 0,05 * G_i^8$$

Indeks: branża

Wskaźnik obliczony jest na podstawie dwóch subindeksów, z których pierwszy obrazuje pozycję firmy w swojej i innych istotnych branżach. Drugi pokazuje jej wydajność i zyskowność na tle innych firm z tej samej branży:

Wskaźnik udziału w branży jest obliczany na podstawie danych o przychodach, zatrudnieniu i wydatkach inwestycyjnych ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2018 r. oraz na podstawie danych o segmentach działalności gospodarczej z otrzymanych ankiet lub szacowanych na podstawie raportów rocznych firm oraz ogólnodostępnych informacji. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$B_i^1 = \text{Min} \left\{ 60 * \frac{GO_i}{GO_k} + 20 * \frac{E_i}{E_k} + 10 * \frac{GFCF_i}{GFCF_k} + 10 * \log_2(j) \right\}$$

gdzie GO_i to wartość przychodów i-tej firmy z tytułu głównej działalności według klas PKD, GO_k to wartość przychodów w k-tej klasy PKD, która stanowi główną działalność i-tej firmy, E_i to zatrudnienie i-tej firmy, E_k to zatrudnienie w k-tym dziale PKD, który stanowi główną działalność i-tej firmy, $GFCF_i$ to wartość nakładów brutto na środki trwałe i-tej firmy, $GFCF_k$ to wartość nakładów brutto na środki trwałe w k-tym dziale PKD, który stanowi główną działalność i-tej firmy, a j to zbiór wszystkich pozostałych klas PKD, w których i-ta firma uzyskuje co najmniej 1 proc. swoich przychodów, a \log_2 to logarytm o podstawie 2. Wszystkie powyższe dane zostały zebrane dla 2018 r.

Wskaźnik rentowności na tle branży obliczany jest na podstawie danych o wskaźniku ROA (procentowej relacji zysku netto do wartości aktywów) oraz marży brutto z ankiet otrzymanych od firm lub ze skonsolidowanego sprawozdania finansowego za 2018 r. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$B_i^2 = \text{Min} \{ \text{Max} \{ 10 * (ROA_i - ROA_k) ; 0 \} ; 50 \} \\ + \text{Min} \{ \text{Max} \{ 5 * (GM_i - GM_k) ; 0 \} ; 50 \}$$

gdzie ROA_i to wskaźnik ROA i-tej firmy, ROA_k to wskaźnik ROA w k-tej klasy PKD, która stanowi główną działalność i-tej firmy, GM_i to marża brutto i-tej firmy, GM_k to marża brutto w k-tej klasie PKD, która stanowi główną działalność i-tej firmy.

Cały indeks w kategorii branża obliczany jest jako średnia ważona powyższych komponentów zgodnie ze wzorem:

$$B_i = 0,75 * B_i^1 + 0,25 * B_i^2$$

Indeks: zagranica

Wskaźnik ten jest obliczony na podstawie dwóch subindeksów, z których pierwszy obrazuje zakres działalności zagranicznej firmy, a drugi znaczenie eksportu dla wielkości przedsiębiorstwa:

Działalność zagraniczna obliczana jest na podstawie danych o liczbie podmiotów z grupy kapitałowej zarejestrowanych poza granicami Polski oraz udziału przychodów z wygenerowanych przez podmioty zagraniczne w całości przychodów z otrzymanej od przedsiębiorstw ankiety, a jeżeli ta nie była udostępniona, to na podstawie szacunków własnych w oparciu o raporty roczne za 2018 r. oraz publicznie dostępne informacje. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$Z_i^1 = 100 * \frac{\log(A_i + 1)}{\log(A_{Max})}$$

gdzie A_{Max} to najwyższa wartość A_i dla firm z pierwszej 50. rankingu narodowych czempionów, przy czym A_i jest liczone następująco:

$$A_i = 100 * FE_i * FR_i$$

gdzie FE_i to odsetek podmiotów grupy kapitałowej zarejestrowanych za granicą, a FR_i to udział przychodów z podmiotów zagranicznych w całkowitych przychodach grupy kapitałowej.

Wskaźnik eksportu obliczany jest na podstawie danych o liczbie krajów, do których eksportowane są towary i usługi danej firmy, uzyskanej z ankiety od przedsiębiorstw lub w przypadku braku odpowiedzi na ankietę z publicznie dostępnych danych na temat działalności firmy, w tym z raportów rocznych. Uwzględnione są również dane o udziale przychodów ze sprzedaży na eksport w całości przychodów uzyskane ze sprawozdań finansowych za 2018 r., z ankiet lub z ogólnodostępnych informacji. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$Z_i^2 = \text{Min} \left\{ 100 * \frac{x_i + \bar{x}}{2\bar{x}} * ER_i ; 100 \right\}$$

gdzie x_i to liczba krajów, do których i-ta firma sprzedaje swoje towary i usługi, \bar{x} to mediana liczby krajów, do których firmy z pierwszej 50. rankingu narodowych czempionów sprzedają swoje towary i usługi, a ER_i to udział sprzedaży na eksport w przychodach i-tej firmy.

Cały indeks w kategorii zagranica obliczany jest jako średnia ważona powyższych komponentów zgodnie ze wzorem:

$$Z_i = 0,2 * Z_i^1 + 0,8 * Z_i^2$$

Indeks: innowacyjność

Wskaźnik obliczany jest na podstawie czterech subindeksów, z których każdy obrazuje inny wymiar innowacyjności danej grupy kapitałowej:

Własność intelektualna obliczana jest na podstawie danych o liczbie patentów i znaków handlowych aktualnie obowiązujących, widniejących w bazie Espacenet polskiego urzędu patentowego oraz należących do danej grupy kapitałowej na koniec 2019 r. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$I_i^1 = 0,75 * \text{Min} \left\{ 100 * \frac{\log(P_i + 1)}{\log(P_{10})} ; 100 \right\} + 0,25 * \text{Min} \left\{ 100 * \frac{\log(ZT_i + 1)}{\log(ZT_{10})} ; 100 \right\}$$

gdzie P_i to liczba patentów zarejestrowanych przez i-tą firmę, P_{10} to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu liczby patentów zarejestrowanych przez firmy z pierwszej 50. rankingu czempionów, ZT_i to liczba znaków towarowych zarejestrowanych przez i-tą firmę, ZT_{10} to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu liczby znaków towarowych zarejestrowanych przez firmy z pierwszej 50. rankingu czempionów.

Działalność B+R obliczana jest na podstawie danych o liczbie pracowników badawczo-rozwojowych oraz wydatkach firmy na badania i rozwój (B+R) sprawozdanych przez firmy w ankiecie. Brakujące dane były gromadzone na podstawie ogólnodostępnych źródeł, w tym raportów rocznych za 2018 r. W przypadku wielu grup kapitałowych dane te nie były jednak dostępne, co wiązało się z przyjęciem do dalszych obliczeń, że subindeks działalności B+R dla danej firmy jest równy zero. Dla grup kapitałowych, dla których były dostępne dane, subindeks obliczany jest zgodnie ze wzorem:

$$I_i^2 = \text{Min} \left\{ 50 * \frac{\log(E_i^{BR} + 1)}{\log(E_{10}^{BR})} ; 50 \right\} + \text{Min} \left\{ 50 * \frac{\log(BR_i + 1)}{\log(BR_{10})} ; 50 \right\}$$

gdzie E_i^{BR} to liczba pracowników B+R zatrudnionych przez i-tą firmę, E_{10}^{BR} to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu liczby pracowników B+R zatrudnionych przez firmy z pierwszej 50. rankingu narodowych czempionów, BR_i to liczona w mln PLN wysokość wydatków na B+R przez i-tą firmę, BR_{10} to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu wysokości wydatków B+R liczonych w mln PLN przez firmy z pierwszej 50. rankingu czempionów.

Współpraca z nauką obliczana jest na podstawie danych z NCBiR na temat liczby projektów badawczych realizowanych przez którąkolwiek z firm w grupie kapitałowej w ramach programów NCBiR na koniec 2018 r. oraz na podstawie danych na temat finansowania jednostek badawczych przez firmy z grupy kapitałowej w 2018 r. deklarowany w ankietach otrzymanych od firm. W przypadku firm, które nie nadesłały ankiet, wartość ta została przyjęta jako zero. Subindeks obliczany jest zgodnie ze wzorem:

$$I_i^3 = \text{Max} \left\{ \text{Min} \left\{ 100 * \frac{NCBiR_i}{NCBiR_{10}} ; 100 \right\} ; \text{Min} \left\{ 100 * \frac{\log(Fin_i + 1)}{\log(Fin_{10})} ; 100 \right\} \right\}$$

gdzie $NCBiR_i$ to liczba projektów badawczych realizowanych przez i-tą firmę, $NCBiR_{10}$ to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu liczby projektów badawczych realizowanych przez firmy z pierwszej 50. rankingu narodowych czempionów, Fin_i to wartość nakładów i-tej firmy na finansowanie jednostek badawczych w tys. zł, a Fin_{10} to dolna wartość graniczna 10. decyla rozkładu nakładów na finansowanie jednostek badawczych firm z pierwszej 50. rankingu czempionów.

Wydajność pracy obliczana jest na podstawie danych o wartości dodanej i zatrudnieniu w grupie kapitałowej uzyskanych na potrzeby indeksu w kategorii gospodarka. Następnie wartość subindeksu obliczana jest zgodnie ze wzorem:

$$I_i^4 = \text{Min} \left\{ 100 * \frac{va_i}{va_4} ; 100 \right\}$$

gdzie va_i to wartość dodana na jednego zatrudnionego w i-tej firmie, va_4 to dolna wartość graniczna czwartego kwartyla rozkładu wartości dodanej na zatrudnionego w firmach z pierwszej 50. rankingu czempionów.

Cały indeks w kategorii innowacyjność obliczany jest jako średnia ważona powyższych komponentów zgodnie ze wzorem:

$$I_i = 0,3 * I_i^1 + 0,25 * I_i^2 + 0,25 * I_i^3 + 0,2 * I_i^4$$

Indeks specjalny: kapitał ludzki

Wskaźnik obliczany jest na podstawie średniej arytmetycznej czterech subindeksów, z których każdy obrazuje inny wymiar dbania o kapitał ludzki:

$$KL_i^1 = \text{Min} \left\{ 100 * \frac{G_i^4}{G_{q3}^4}; 100 \right\}$$

q3

gdzie G_i^4 to wartość subindeksu fundusz płac dla i-tej firmy, a G_{q3}^4 to wartość górnej granicy trzeciego kwartyła rozkładu subindeksu fundusz płac dla wszystkich firm.

$$KL_i^2 = \text{Min} \left\{ 100 * \frac{L_i^H + L_i^{BR}}{L_{q3}^{HBR}}; 100 \right\}$$

gdzie L_i^H to udział pracowników z wyższym wykształceniem w łącznej liczbie pracujących w i-tej firmie, L_i^{BR} to udział pracowników badawczych w łącznej liczbie pracujących w i-tej firmie, a L_{q3}^{HBR} to wartość górnej granicy trzeciego kwartyła rozkładu sumy L_i^H oraz L_i^{BR} dla wszystkich firm.

$$KL_i^3 = 0,75 * \text{Min} \left\{ 100 * \frac{L_i^{3Y}}{L_{q3}^{3Y}}; 100 \right\} + 0,25 * \text{Min} \left\{ \text{Max} \left\{ 100 * \frac{L_{q1}^L - L_i^L}{L_{q1}^L}; 0 \right\}; 100 \right\}$$

gdzie L_i^{3Y} to odsetek pracowników o stażu pracy w i-tej firmie dłuższym niż 36 miesięcy, L_{q3}^{3Y} to wartość górnej granicy trzeciego kwartyła rozkładu L_i^{3Y} dla wszystkich firm, L_i^L to średnia liczba dni urlopu chorobowego przypadającego na jednego pracownika w i-tej firmie, a L_{q1}^L to wartość górnej granicy pierwszego kwartyła rozkładu L_i^L dla wszystkich firm.

$$KL_i^4 = 0,5 * \text{Min} \left\{ 100 * \frac{L_i^{ZZ}}{L_{q3}^{ZZ}}; 100 \right\} + 0,5 * \mathbf{1}_{ZZ}(i)$$

gdzie L_i^{ZZ} to stosunek liczby członków związków zawodowych w i-tej firmie do liczby wszystkich pracowników tej firmy, L_{q3}^{ZZ} to wartość górnej granicy trzeciego kwartyła rozkładu L_i^{ZZ} dla wszystkich firm, a ZZ to zbiór wszystkich czempionów, którzy sprawozdali, że działa u nich związek zawodowy, a $\mathbf{1}_{ZZ}$ to indykator tego zbioru.

Do obliczeń wykorzystano wyłącznie dane za 2018 r. z wypełnionych przez grupy kapitałowe ankiet. W przypadku jakiegokolwiek braku w danych subindeks dla i-tej firmy przyjmował wartość zero.

Bibliografia

Publikacje:

Antosz, P., Czarnik, S., Jelonek, M., Kasperek, K. (2018), Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat. Bilans Kapitału Ludzkiego 2017, PARP, Warszawa.

CBOS (2019), Związki zawodowe w Polsce. Komunikat z badań, Warszawa, listopad.

FOR (2019), XIII Ranking Odpowiedzialnych Firm, 13 czerwca, online, <https://bit.ly/2ZSnz2U>.

Gawlikowska-Hueckel, K. (2014), Polityka przemysłowa i spójności wobec planów reindustrializacji Unii Europejskiej. Wnioski dla Polski, „Gospodarka Narodowa”, nr 5.

Glapiak, E. (2020), W kwietniu czeka nas fala zwolnień. Bez pracy zostaną tysiące osób, „Business Insider”, 2 kwietnia, online, <https://bit.ly/31Y3r1U>.

Górniak, J. (red.) (2015), Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015, PARP, Warszawa–Kraków.

Great Place to Work Institute (2018), Ranking najlepszych miejsc pracy. Polska 2018, online, <https://bit.ly/3iMx5gs>.

GUS (2018), Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2017, 19 listopada, online, <https://bit.ly/2OaKbpL>.

GUS (2019a), Kapitał ludzki w Polsce w latach 2014–2018, Warszawa–Gdańsk, online, <https://bit.ly/2ZdEmOA>.

GUS (2019b), Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane dla 2018 roku, online, <https://bit.ly/3gJmZep>.

Czerniak, A., Helak, M. (2019), Przedsiębiorca wysłuchany. Czego potrzebuje do rozwoju?, Polityka Insight, PRB, Warszawa.

Jabłoński, Ł. (2012), Kapitał ludzki a konwergencja gospodarcza, Warszawa.

Komuda, Ł. (2020), Więcej śmieciówek. A miało być tak pięknie..., Rynekpracy.org, 13 stycznia, online, <https://bit.ly/321UNiN>.

Korzeniewicz, W., Szopik-Depczyńska, K. (2011), Kapitał ludzki w modelu wartości przedsiębiorstwa, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 24.

PwC (2019), Rosnąca luka na rynku pracy w Polsce. Jak ją zniwelować?, styczeń, online, <https://pwc.to/2ZU23e6>.

Warchał, A., M. (2017), Raport z badań nad skutkami ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni – aspekty prawne, psychologiczne, społeczne i gospodarcze, n|e|x|t|men HR consulting na zlecenie Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność”, online, <https://bit.ly/2DtwRL7>.

Wincenciak, L. (2017), Stopa zwrotu z wykształcenia wyższego w Polsce według grup kierunków studiów, „Edukacja”, nr 4.

Work Service (2019), XII Barometr Rynku Pracy. III kwartał 2019 r., online, <https://bit.ly/38KM1a9>.

Bazy danych:

Eurostat, OECD.