



LEWIATAN

SZANSE I ZAGROŻENIA DLA ROZWOJU MIKRO, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

Małgorzata Starczewska-Krzysztozek

Raport z wyników badania przygotowanego przez PKPP Lewiatan w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badanie zostało zrealizowane przez Centrum Badania Opinii Społecznej w okresie 3 kwietnia – 10 lipca 2012 r. Przeprowadzone zostało na ogólnopolskiej próbie 1500 aktywnych przedsiębiorstw prywatnych. Badane były przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 249 pracowników, gdzie tytułem prawnym zatrudnienia jest terminowa lub bezterminowa umowa o pracę. W badaniu uwzględniono 9 sekcji PKD: działalność produkcyjna, dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, transport, gospodarka magazynowa i łączność, działalność związana z zakwaterowaniem, usługami gastronomicznymi, informacja i komunikacja, obsługa nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Badane były przedsiębiorstwa we wszystkich 16 województwach. Wywiady z respondentami były realizowane metodą wywiadu bezpośredniego (face-to-face) przez ankieterów CBOS.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





SZANSE i ZAGROŻENIA DLA ROZWOJU MIKRO, MAŁYCH i ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW

Małgorzata Starczewska-Krzysztosek

Raport z wyników badania przygotowanego przez PKPP Lewiatan w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012” współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Badanie zostało zrealizowane przez Centrum Badania Opinii Społecznej w okresie 3 kwietnia – 10 lipca 2012 r. Przeprowadzone zostało na ogólnopolskiej próbie 1500 aktywnych przedsiębiorstw prywatnych. Badane były przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 249 pracowników, gdzie tytułem prawnym zatrudnienia jest terminowa lub bezterminowa umowa o pracę. W badaniu uwzględniono 9 sekcji PKD: działalność produkcyjna, dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, transport, gospodarka magazynowa i łączność, działalność związana z zakwaterowaniem, usługami gastronomicznymi, informacja i komunikacja, obsługa nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Badane były przedsiębiorstwa we wszystkich 16 województwach. Wywiady z respondentami były realizowane metodą wywiadu bezpośredniego (face-to-face) przez ankieterów CBOS.

Warszawa, grudzień 2012

1	INFORMACJE O SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE	4
1.1.	Liczba firm	5
1.2.	Forma prawna	5
1.3.	Sposób rozliczenia z Urzędem Skarbowym	5
1.4.	Struktura sektora przedsiębiorstw wg sekcji gospodarki	6
1.5.	Udział przedsiębiorstw w tworzeniu PKB	7
1.6.	Produktywność pracy w sektorze przedsiębiorstw	8
1.7.	Zatrudnieni i pracujący w sektorze przedsiębiorstw	8
1.8.	inwestycje przedsiębiorstw	10
1.9.	inwestycje przedsiębiorstw w innowacje	10
2	METODOLOGIA BADANIA	12
2.1.	Opis przygotowania kwotowej ogólnopolskiej próby przedsiębiorstw MSP	13
2.1.1.	biorowość badania	13
2.1.2.	Podział zbiorowości na warstwy	14
2.1.3.	Alokacja próby	14
2.1.4.	Zestawienia kwotowe	16
2.1.5.	Wybór przedsiębiorstw do badania	16
2.2.	Ważenie danych	17
3	INFORMACJA O BADANEJ POPULACJI PRZEDSIĘBIORSTW i RESPONDENTACH	18
3.1.	Wielkość przedsiębiorstw	19
3.2.	Liczebność badanej populacji wg sekcji PKD 2007	19
3.3.	Forma prawna badanych przedsiębiorstw	20
3.4.	Wartość obrotów w 2011 r.	20
3.5.	Sposób rozliczania się z Urzędem Skarbowym	21
3.6.	Poziom wykształcenia właścicieli oraz osób zarządzających	21
3.7.	informacja o respondentach	22
3.8.	Uwagi do prezentacji wyników badania	23
4	SYTUACJA W GOSPODARCE, BRANŻY, PRZEDSIĘBIORSTWIE W OKRESIE OSŁABIENIA GOSPODARCZEGO W OPINII MIKRO, MAŁYCH i ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW	24
4.1.	cena sytuacji w gospodarce	26
4.2.	Ocena sytuacji w branży	30
4.3.	Ocena sytuacji w przedsiębiorstwie	33
4.4.	Tendencje zmian w sektorze MSP	37

5	RYZYKA W DZIAŁALNOŚCI MSP i ZARZĄDZANIE NIMI	40
5.1.		R
	rynkowe i finansowe ryzyka w działalności MSP	41
5.1.1.	Popyt na rynku polskim i na rynkach zagranicznych	41
5.1.2.	Konkurencja na rynku	44
5.1.3.	Uwarunkowania makroekonomiczne	48
5.1.4.	Dostęp do zewnętrznego finansowania	53
5.2.	Ryzyka operacyjne w działalności MSP	60
5.2.1.	Zewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP	60
5.2.2.	Wewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP	64
5.2.2.1.	Kapitał relacyjny zewnętrzny	64
5.2.2.2.	Kapitał relacyjny wewnętrzny	65
5.2.2.3.	Zarządzanie wiedzą	66
5.3.	Struktura czasu pracy kierownictwa przedsiębiorstwa	67
6	INSTYTUCJE A MIKRO, MAŁE i ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA	70
6.1.		P
	ostawy władz wobec przedsiębiorczości i MSP	71
6.2.	Współpraca instytucji administracji publicznej z MSP	78
6.3.	Szanse dla MSP, tkwiące we Wspólnym Rynku UE	82
7	MIKRO, MAŁE i ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA – SZANSA DLA RYNKU PRACY?	86
7.1.		Pr
	acujący i zatrudnieni w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach	87
7.2.	Potencjał rozwojowy branż, w których działają MSP a ich cele strategiczne – wpływ na zatrudnienie	89
7.2.1.	Potencjał rozwojowy branż, w których działają przedsiębiorstwa sektora MSP a zatrudnienie	89
7.2.2.	Cele strategiczne przedsiębiorstw z sektora MSP a zatrudnienie	91
7.2.3.	Zachowawczość MSP – ograniczenie szans dla wzrostu zatrudnienia?	93
7.3.		P
	ozapłacowe koszty pracy – wpływ na działalność MSP, ich rozwój i skłonność do zatrudniania	93
7.4.		P
	oziom minimalnego wynagrodzenia – wpływ na skłonność MSP do zatrudniania	96
7.5.		R
	egulacje dotyczące stosunków pracy – neutralność czy bariera dla zatrudnienia?	99
7.6.		Pr
	zestrzeganie przez MSP regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem	102
7.7.		Z
	naczenie kapitału ludzkiego w działalności MSP	104
7.7.1.	Czynniki budujące pozycję konkurencyjną MSP na rynku – kapitał ludzki	104
7.7.2.	Wykwalifikowani pracownicy – kluczowy zasób dla rozwoju MSP	106
7.7.3.	Priorytety biznesowe MSP dotyczące pracowników	110
	ZAKOŃCZENIE	113
	Spis tabel	114
	Spis wykresów	115
	Spis schematów	124

1

INFORMACJE O SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW W POLSCE

- 1.1. Liczba firm
- 1.2. Forma prawna
- 1.3. Sposób rozliczenia z Urzędem Skarbowym
- 1.4. Struktura sektora przedsiębiorstw wg sekcji gospodarki
- 1.5. Udział przedsiębiorstw w tworzeniu PKB
- 1.6. Produktywność pracy w sektorze przedsiębiorstw
- 1.7. Zatrudnieni i pracujący w sektorze przedsiębiorstw
- 1.8. inwestycje przedsiębiorstw
- 1.9. inwestycje przedsiębiorstw w innowacje

1.1. Liczba firm

W 2010 r. działało w Polsce 1 726 663 przedsiębiorstwa¹. Jednocześnie w systemie REGON zarejestrowanych było w 2010 r. 4 086 409 przedsiębiorstw², o 5,3% więcej niż w 2009 r. Oznacza to, że w 2010 r. aktywnych było jedynie 42,2% firm, zarejestrowanych w systemie REGON.

W stosunku do 2009 r. liczba firm aktywnych wzrosła o ponad 53 tys.³, tj. o 3,2%. Wzrost nastąpił we wszystkich grupach firm – mikro, małych, średnich (MSP) i dużych. W największym stopniu wzrosła liczba aktywnych firm małych (o 4,8%), w najmniejszym – firm średnich (o 0,2%).

Przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie stanowiły 99,82% ogólnej liczby firm aktywnych w Polsce. Dużych przedsiębiorstw było 3,167 mln⁴, czyli 0,18% ogólnej liczby firm aktywnych. W sektorze mikro, małych i średnich firm dominują przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikro). W 2010 r. stanowiły one 96% całej populacji MSP (1,655 mln⁵) i było ich o 3,16% więcej niż w 2009 r. (o ponad 50 tys.). To więcej niż średnia dla Unii Europejskiej, gdzie mikro firmy to 92,3% wszystkich MSP.⁶ Firmy, zatrudniające od 10 do 49 pracowników (małe), stanowiły w 2010 r. 3,1% ogólnej liczby firm sektora MSP (50,6 tys.). ich liczba także wzrosła w stosunku do 2009 r. (o 2,4 tys.). Aktywnych firm średnich było w 2010 r. 15 841 i stanowiły one 0,9% ogólnej liczby MSP. W 2010 r. liczba przedsiębiorstw średnich wzrosła jedynie o 33 firmy.

Wg danych przygotowanych przez GUS dla CBOS na potrzeby niniejszego badania, wśród ponad 1,7 mln MSP nieco ponad 891 tys. to przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej jednego pracownika (pracodawcy). Oznacza to, że ponad 700 tys. to przedsiębiorstwa osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, niezatrudniające pracowników.

1.2. Forma prawna

W Polsce dominują przedsiębiorstwa-osoby fizyczne – w całej populacji MSP było ich w 2010 r., wg GUS, 92,3%⁸. Przedsiębiorstwa będące osobami prawnymi, to 7,7% ogólnej liczby firm. W grupie mikrofirm przedsiębiorstwa-osoby prawne stanowiły 5,3% całej populacji, w grupie firm małych – 53,2%, a w grupie firm średnich – 85,2%⁹. Prawie wszystkie firmy duże to osoby prawne (96,4%).

1.3. Sposób rozliczenia z Urzędem Skarbowym

Według GUS bazą dla rozliczeń większości mikro, małych i średnich przedsiębiorstw z Urzędem Skarbowym jest księga przychodów i rozchodów – wykorzystywało ją w 2010 r. prawie 66% MSP. Ponad 21% MSP korzystało z ewidencji przychodów, a 5,8% – z karty podatkowej. Księgi rachunkowe prowadziło 9,6% MSP (tylko 6,8% mikrofirm, ale już 70,3% firm małych i ponad 98% firm średnich).¹⁰

¹ Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

² Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2010-2011, PARP 2012

³ Obliczenia własne na podstawie danych z: Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012 oraz Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2009 r., GUS, 24.03.2011 (zmodyfikowane)

⁴ Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

⁵ Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

⁶ Eurostat

⁷ Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

⁸ Działalność przedsiębiorstw niefiych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

⁹ ibid., obliczenia własne

¹⁰ ibid., obliczenia własne

Tab. 1. Struktura sektora przedsiębiorstw w 2010 r. wg kryterium sposobów rozliczania się z Urzędem Skarbowym

sposób rozliczania się z US	ogółem	mikro	małe	średnie
liczba firm ogółem	1 726 663	1 655 604	52 591	15 841
udział (%)	100,0	100,0	100,0	100,0
księga rachunkowa	141 063	89 483	33 027	15 389
udział (%)	8,17	5,41	62,80	97,15
podatkowa księga przychodów i rozchodów	1 138 768	1 118 795	19 523	447
udział (%)	65,95	67,60	37,12	2,82
ewidencja przychodów	350 995	350 993	2	0
udział (%)	0,20	0,21	0,00	0,00
karta podatkowa	95 837	95 829	3	0
udział (%)	0,06	0,06	0,00	0,00

Źródło:
Obliczenia własne na podstawie danych z: Działalność przedsiębiorstw niefi ych w 2010 r., GUS09.01.2012

1.4. Struktura sektora przedsiębiorstw wg sekcji gospodarki

W sektorze przedsiębiorstw największy udział mają przedsiębiorstwa handlowe (30,4% w 2010 r.), najmniejszy – działające w obszarze kultury i rekreacji (1,02%). Firmy przemysłowe stanowią ok. 11% wszystkich aktywnych przedsiębiorstw.

MSP dominują we wszystkich sekcjach gospodarki. Relatywnie najwięcej (99,9%) jest ich w edukacji, a najmniej – w przemyśle (99,09%). Oznacza to, że średnio przedsiębiorstwa przemysłowe są największe.

W 2010 r. w największym stopniu, w stosunku do 2009 r., wzrosła liczba fi aktywnych działających w ochronie zdrowia i opiece społecznej (ponad 10%), w edukacji (8,3%) oraz w sektorze informacja i komunikacja (7%). Przyczyny wzrostu liczby fi w tych sektorach wydają się odmienne. W ochronie zdrowia i pomocy społecznej to prawdopodobnie efekt rosnącego popytu na usługi w tym obszarze. Tę tendencję powinniśmy obserwować także w kolejnych latach, wydłuża się bowiem długość życia Polaków i rośnie udział osób starszych w populacji mieszkańców Polski¹¹. Natomiast wzrost liczby fi edukacyjnych ma prawdopodobnie związek z funduszami unijnymi, przeznaczanymi na cele edukacyjne. Obecny okres prognozowania 2007-2013 kończy się i kończą się środki unijne na cele edukacyjne. Może to spowodować spadek liczby fi w tym sektorze, tym bardziej, że fundusze w ramach nowego okresu prognozowania (2014-2020) będą dostępne zapewne nie wcześniej niż w 2015 r. Wiele działających fi szkoleniowych, które bazowały na środkach unijnych, może tego okresu nie przetrwać. Tym bardziej, że ze względu na osłabienie gospodarcze nie płynie do tego sektora zbyt dużo pieniędzy z przedsiębiorstw.

Natomiast rosnący sektor informacja i komunikacja (m.in. działalność w zakresie oprogramowania, telekomunikacja, działalność, związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki, przetwarzanie danych) to efekt zmian w gospodarce, jej modernizacji i rosnących potrzeb tak przedsiębiorstw, jak i gospodarstw domowych na usługi tego sektora. Zmiany w liczbie firm w tym sektorze należy odczytywać zdecydowanie pozytywnie.

¹¹ W 2010 r. przeciętna długość życia dla mężczyzn wynosiła 72,1 lat, a dla kobiet 80,6 lat. W 2000 r. parametr ten wynosił dla mężczyzn – 69,7, dla kobiet – 78,0, w: Podstawowe informacje o sytuacji demografii znej Polski w 2011 r., GUS styczeń 2012

Tab. 2. Struktura sektora przedsiębiorstw w Polsce w latach 2009-2010 wg sekcji gospodarki

sekcje gospodarki	2009			2010			dynamika 2009/2010
	liczba przedsiębiorstw	w tym: udział MSP (%)	struktura (%)	liczba przedsiębiorstw	w tym: udział MSP (%)	struktura (%)	
ogółem	1 673 527	99,81	100,00	1 726 663	99,82	100,00	103,2
przemysł	185 251	99,11	11,07	186 012	99,09	10,77	100,4
w tym przetwórstwo przemysłowe	175 692	99,17	10,50	176 390	99,14	10,22	100,4
budownictwo	226 379	99,92	13,53	233 005	99,92	13,49	102,9
handel i naprawa pojazdów samochodowych	507 259	99,91	30,31	524 828	99,92	30,40	103,5
transport i gospodarka magazynowa	131 959	99,85	7,89	138 642	99,86	8,03	105,1
zakwaterowanie i gastronomia	57 718	99,93	3,45	50 000	99,92	2,90	86,6
informacja i komunikacja	51 704	99,82	3,09	55 301	99,84	3,20	107,0
obsługa rynku nieruchomości	34 888	99,90	2,08	36 140	99,89	2,09	103,6
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	182 201	99,93	10,89	186 141	99,89	10,78	102,2
administrowanie i działalność wspierająca	47 313	99,51	2,83	50 379	99,48	2,92	106,5
edukacja	38 931	99,99	2,33	42 143	99,99	2,44	108,3
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	116 899	99,95	6,99	128 656	99,95	7,45	110,1
kultura i rekreacja	16 825	99,86	1,01	17 551	99,86	1,02	104,3
pozostała działalność usługowa	76 200	99,98	4,55	77 864	99,98	4,51	102,2

Źródło:
Obliczenia własne na podstawie danych z: Działalność przedsiębiorstw niefi ych w 2010 r., GUS 09.01.2012 oraz Działalność przedsiębiorstw niefi ych w 2009 r., GUS 24.03.2011 (zmodyfikowany)

Jedynym sektorem, w którym liczba firm była w 2010 r. mniejsza niż w roku 2009, był sektor zakwaterowanie i gastronomia (liczba firm mikro zmalała o 14,7%). To prawdopodobnie efekt osłabienia koniunktury gospodarczej, mniejszego popytu, a tym samym większej konkurencji na rynku i konieczności zawieszania lub likwidacji działalności przez najmniejsze podmioty.

1.5. Udział przedsiębiorstw w tworzeniu PKB

MSP wytworzyły w 2010 r. 47,6% PKB, z czego 29,6% przypada na mikroprzedsiębiorstwa, 7,7% na firmy małe, a 10,4% na firmy średnie. Przedsiębiorstwa duże wytworzyły 24% PKB. Łącznie sektor przedsiębiorstw wytworzył w 2010 r. 71,6% PKB.¹²

¹² Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, PARP 2012

¹³ Działalność przedsiębiorstw niefi
ych
w 2010 r., GUS, 09.01.2012,
obliczenia własne

1.6. Produktywność pracy w sektorze przedsiębiorstw

MSP są mniej efektywne niż firmy duże – jedna osoba pracująca w sektorze dużych przedsiębiorstw, wytwarza prawie dwa razy więcej wartości dodanej niż jedna osoba pracująca w sektorze firm MSP.¹³ im mniejsza firma, tym relacja ta jest mniej korzystna.

Tab. 3. Produktywność^{*/} w sektorze przedsiębiorstw w 2010 r. w podziale na klasy wielkości

wyszczególnienie	ogółem	mikro	małe	średnie	duże
wartość dodana (mln zł)	830 807	213 651	89 931	146 310	380 914
liczba pracujących (mln)	8,859053	3,399096	1,143458	1,649103	2,667396
wartość dodana na 1 pracującego (zł)	93 780,6	62 855,2	78 648,3	88 721,0	142 803,7
wartość dodana na 1 godzinę pracy 1 pracującego (zł)	46,3	31,1	38,9	43,8	70,6
wartość dodana ogółem na 1 godzinę = 100% (%)	100,0	67,0	83,9	94,6	152,3
	MSP ogółem				
wartość dodana (mln zł)	x	449 892			x
liczba pracujących (mln)	x	6,191657			x
wartość dodana na 1 pracującego (zł)	x	72 661,0			x
wartość dodana na 1 godzinę pracy 1 pracującego (zł)	x	35,9			x
wartość dodana ogółem na 1 godzinę = 100% (%)	x	77,5			x

*/ produktywność mierzona wartością dodaną brutto przypadającą na 1 godzinę pracy (w 2010 r. 2024 godziny pracy w roku)

Niższa produktywność przedsiębiorstw z sektora MSP wynika m.in. ze struktury branżowej (najmniejsze przedsiębiorstwa działają w branżach o relatywnie niższej produktywności, np. w handlu), z niższego poziomu wyposażenia MSP w rzeczowe aktywa trwałe, ale także z faktu, iż działają one w większości na bardziej konkurencyjnych rynkach niż firmy duże.

1.7. Zatrudnieni i pracujący w sektorze przedsiębiorstw

W sektorze przedsiębiorstw zatrudnionych na umowę o pracę było w 2010 r. 6,49 mln pracowników (prawie 60 tys. mniej niż w 2009 r.), z tego ponad 3,9 mln to osoby zatrudnione w sektorze MSP. Pracownicy firm mikro to 1,28 mln (19,7% ogółu zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw), 1,05 mln (16,2%) to pracownicy firm małych, a 1,58 mln (24,4%) to pracownicy firm średnich. Łącznie w sektorze MSP zatrudnionych było 60,3% ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach w 2010 r.¹⁴

Najwięcej osób zatrudnionych jest w przemyśle – ponad 39% wszystkich zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw. W tym sektorze gospodarki także największe zatrudnienie przypada na jedno przedsiębiorstwo – prawie 14 osób. Najmniejszy udział w zatrudnieniu ma edukacja – jedynie 0,4% ogólnej liczby zatrudnionych, a na jedno przedsiębiorstwo przypada tam 0,6 pracownika. Edukacja to także ta część gospodarki, w której ponad 95% zatrudnionych pracuje w sektorze MSP.

Źródło:
Obliczenia własne na pod-
stawie danych z: Dzia-
łalność przedsiębiorstw
niefi ych w 2010 r.,
GUS, 09.01.2012

¹⁴ Działalność przedsię-
biorstw niefi ych
w 2010 r., GUS, 09.01.2012

Tab. 4. Struktura zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w latach 2009-2010 wg sekcji gospodarki

sekcje gospodarki	2009				2010				dynamika zatrudnienia ogółem 2009/2010
	przeciętne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę	w tym: zatrudnienie w MSP (%)	struktura (%)	przeciętne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na 1 podmiot	przeciętne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę	w tym: zatrudnienie w MSP (%)	struktura (%)	przeciętne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na 1 podmiot	
ogółem	6 554 917	61,31	100,0	3,9	6 495 266	60,30	100,00	3,8	99,1
przemysł	2 568 559	51,15	39,19	13,9	2 539 904	50,04	39,10	13,7	98,9
w tym przetwórstwo przemysłowe	2 130 551	55,94	32,50	12,1	2 087 071	54,37	32,13	11,8	98,0
budownictwo	642 309	82,09	9,80	2,8	605 137	81,76	9,32	2,6	94,2
handel i naprawa pojazdów samochodowych	1 508 421	73,79	23,01	3,0	1 482 191	73,56	22,82	2,8	98,3
transport i gospodarka magazynowa	545 319	40,96	8,32	4,1	543 642	41,88	8,37	3,9	99,7
zakwaterowanie i gastronomia	149 808	79,08	2,29	2,6	143 007	78,97	2,20	2,9	95,5
informacja i komunikacja	187 027	47,48	2,85	3,6	185 967	48,04	2,86	3,4	99,4
obsługa rynku nieruchomości	113 806	88,04	1,74	3,3	115 137	86,95	1,77	3,2	101,2
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	266 864	71,32	4,07	1,6	287 813	72,09	4,43	1,5	107,9
administrowanie i działalność wspierająca	304 393	40,20	4,64	6,4	333 816	35,91	5,14	6,6	109,7
edukacja	26 279	94,17	0,40	0,7	25 824	95,68	0,40	0,6	98,3
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	116 851	76,65	1,78	1,0	132 358	73,58	2,04	1,0	113,3
kultura i rekreacja	49 667	75,89	0,76	3,0	51 219	76,75	0,79	2,9	103,1
pozostała działalność usługowa	53 634	87,51	0,82	0,7	49 249	90,54	0,76	0,6	91,8

W 2010 r. zatrudnienie wzrosło w największym stopniu w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (o 13,3%), administrowaniu i działalności wspierającej (o 9,7%) i działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 7,9%). Najbardziej zatrudnienie zmniejszyło się natomiast w budownictwie oraz w sektorze zakwaterowanie i gastronomia, a także w pozostałej działalności usługowej. Zmiany te obrazują sytuację w polskiej gospodarce i w społeczeństwie – wzrost długości życia, wzrost przeciętnych dochodów, zwiększenie zainteresowania firm outsourcingiem, poprawa koniunktury w gospodarce (w 2010 r. wzrost PKB wyniósł 3,9%), skutkująca wzrostem popytu na usługi doradcze, a także usługi reklamowe. Te zmiany w gospodarce powinny prowadzić także do wzrostu, a przynajmniej utrzymania zatrudnienia w budownictwie. Tym bardziej, że 2010 r. to ciągle okres, w którym realizowane było bardzo dużo projektów infrastrukturalnych, finansowanych ze środków unijnych. W tym kontekście trudno jest wytłumaczyć spadek zatrudnienia w budownictwie o ponad 37 tys. osób.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych z: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2010 r., GUS, 09.01.2012 oraz Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2009 r., GUS 24.03.2011 (zmodyfikowane)

¹⁵ Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2010 r., GUS, 09.01.2012

¹⁶ ibid., obliczenia własne

¹⁷ Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka 2007-2013

W sektorze przedsiębiorstw pracowało ogółem w 2010 r. 8,86 mln osób. W tym w sektorze MSP pracowało 6,19 mln osób (69,9% ogółu pracujących w sektorze przedsiębiorstw, i o ponad 2,3 mln więcej niż zatrudnionych w samym sektorze MSP). Do liczby zatrudnionych należy bowiem doliczyć m.in. pracodawców, pracujących na własny rachunek, a także członków ich rodzin. W firmach dużych pracowało w 2010 r. 2,667 mln osób, czyli 30,1% ogółu pracujących w sektorze przedsiębiorstw¹⁵, a zatrudnionych było 2,57 mln osób. Czyli zatrudnionych w firmach dużych było tylko o 3,4% mniej niż pracujących.

1.8. Inwestycje przedsiębiorstw

W 2010 r. przedsiębiorstwa zainwestowały 141,9 mld zł (o 1,3% mniej niż w 2009 r.). Z tego na inwestycje MSP przypadło 50,2%. Mikrofirmy zainwestowały 24,8 mld zł, o 13,7% więcej niż w 2009 r. (17,5% całości inwestycji firm w 2010 r.), firmy małe – 11,9% (16,9 mld zł, o 2,8% więcej niż w 2009 r.), a firmy średnie – 20,8% (29,6 mld zł, o 4% mniej niż w 2009 r.).¹⁶ Mniej niż w 2009 r. zainwestowały także firmy duże (o 4,5%).

1.9. Inwestycje przedsiębiorstw w innowacje

innowacyjność przedsiębiorstw w Polsce jest niska – w latach 2009-2011, a zatem w czasie, gdy przedsiębiorstwa korzystały w największym stopniu w całym okresie programowania 2007-2013 ze środków europejskich (PO iG¹⁷) przy finansowaniu inwestycji w innowacje, tylko 16,1% firm przemysłowych i niespełna 12% firm usługowych wprowadziło innowacje do praktyki.

Tab. 5. Przedsiębiorstwa innowacyjne w latach 2009-2011 wg liczby pracujących (%)

wyszczególnienie	ogółem	małe	średnie	duże
przedsiębiorstwa przemysłowe	16,1	8,9	30,1	57,8
przedsiębiorstwa usługowe	11,6	9,1	19,6	44,0

Źródło: Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2009-2011, GUS 05.12.2012

W grupie firm małych i średnich (badanie GUS nie obejmuje firm mikro) odsetek przedsiębiorstw innowacyjnych jest zdecydowanie mniejszy niż w grupie firm dużych.

Małe i średnie przedsiębiorstwa ponoszą także znacznie niższe nakłady na działalność innowacyjną – w 2011 r. zainwestowały one w innowacje nieco ponad 7 mld zł, co stanowiło jedynie 22,6% nakładów na innowacje, poniesionych przez firmy małe, średnie i duże łącznie.¹⁸

Na podstawie danych, dotyczących liczebności sektora przedsiębiorstw, poziomu zatrudnienia i liczby pracujących, struktury branżowej, wpływu na wzrost PKB, poziomu inwestycji czy nakładów na innowacje, a także na podstawie innych dostępnych danych ilościowych dotyczących przedsiębiorstw, można analizować zjawiska i trendy, które mają miejsce w sektorze przedsiębiorstw w Polsce. Dane te jednak nie dają odpowiedzi na pytania o przyczyny tych zmian, ich siły i trwałości. Nie pozwalają na ocenę czynników, wpływających na wybory i za-

¹⁸ Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2009-2011, GUS, 05.12.2012

Tab. 6. Nakłady na działalność innowacyjną przedsiębiorstw w 2011 r. wg liczby pracujących (mln zł)

wyszczególnienie	ogółem	małe	udział (%)	średnie	udział (%)	duże	udział (%)
przedsiębiorstwa przemysłowe	20 821,1	1 444,6	6,9	4 272,6	20,5	15 103,9	72,5
przedsiębiorstwa usługowe	10 979,1	661,2	6,0	805,4	7,3	9 512,5	86,6
ogółem	31 800,2	2 105,8	6,6	5 078,0	16,0	24 616,4	77,4

Źródło:
Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2009-2011, GUS 05.12.2012

chowania firm nie wskazują bodźców do rozwoju i zagrożeń, które widzą i biorą pod uwagę w swoich decyzjach przedsiębiorcy. Dlatego niezbędne jest badanie firm w tym odrębne badanie przedsiębiorstw mikro, małych i średnich, aby uzyskać od samych przedsiębiorców odpowiedzi na pytania, jakie widzą szanse na rozwój działalności, co jest niezbędne, aby można było te szanse wykorzystać. i jakie widzą ryzyka, zagrażające ich działalności i możliwościom rozwoju.

Próbę opisu tendencji zmian w przedsiębiorstwach sektora MSP, ich przyczyn, szans i zagrożeń dla działalności służy badanie „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012”. Tegoroczny raport koncentruje się na szansach i zagrożeniach dla rozwoju MSP w Polsce. Skłania do tego osłabienie gospodarcze, w jakim znajduje się gospodarka. Opinie MSP zawarte w analizowanych wynikach badania, będące „zbiorową mądrością” przedsiębiorców, powinny posłużyć jako informacja dla osób kreujących politykę gospodarczą, w tym politykę wobec przedsiębiorstw. Powinny być wykorzystane przez tych, którzy stanowią prawo w Polsce. i wreszcie przez tych, którzy to prawo egzekwują, nie zawsze w zgodzie z jego duchem, co ma negatywny wpływ na działalność gospodarczą i ogranicza możliwości rozwoju firm w Polsce.

2

METODOLOGIA BADANIA¹⁹

2.1. Opis przygotowania kwotowej ogólnopolskiej próby przedsiębiorstw MSP

- 2.1.1. Zbiorowość badania
- 2.1.2. Podział zbiorowości na warstwy
- 2.1.3. Alokacja próby
- 2.1.4. Zestawienia kwotowe
- 2.1.5. Wybór przedsiębiorstw do badania

2.2. Ważenie danych

¹⁹ Opis metodologii badania przygotowany przez J.Kalkę, CBOS

2.1. Opis przygotowania kwotowej ogólnopolskiej próby przedsiębiorstw MSP

2.1.1. Zbiorowość badania

Przedsiębiorstwa prywatne w dziewięciu sekcjach PKD 2007:

1. **Sekcja C** – działalność produkcyjna
2. **Sekcja E** – dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
3. **Sekcja F** – budownictwo
4. **Sekcja G** – handel hurtowy i detaliczny
5. **Sekcja H** – transport, gospodarka magazynowa i łączność
6. **Sekcja i** – działalność związana z zakwaterowaniem, usługami gastronomicznymi
7. **Sekcja J** – informacja i komunikacja
8. **Sekcja L** – obsługa nieruchomości
9. **Sekcja M** – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

W zależności od liczby pracujących podmioty podzielono na trzy grupy:

1. zatrudniające 2-9 pracowników,
2. zatrudniające 10-49 pracowników,
3. zatrudniające 50-249 pracowników.

Do opracowania próby kwotowej wykorzystano dane otrzymane z GUS (stan na 31 grudnia 2011 r.).

Tab. 7. Liczba podmiotów zbiorowości badania według GUS w podziale na liczbę pracujących w wybranych sekcjach PKD 2007

sekcja PKD 2007	podmioty o liczbie pracujących			suma	%
	2-9	10-49	50-249		
C	101 743	29 023	6 868	137 634	15,44
E	3 415	907	157	4 479	0,50
F	105 617	16 299	1 952	123 868	13,90
G	351 422	30 592	3 293	385 307	43,24
H	49 160	4 885	617	54 662	6,13
i	46 633	5 429	291	52 353	5,87
J	22 473	2 426	316	25 215	2,83
L	24 716	2 507	478	27 701	3,11
M	74 098	5 373	471	79 942	8,97
suma	779 277	97 441	14 443	891 161	100,00
%	87,45	10,93	1,62	100,00	

Źródło:
J. Kalka, CBOS

Tab. 8. Liczba podmiotów zbiorowości badania według GUS w podziale na województwa

województwo	liczba podmiotów	%
01. dolnośląskie	68 650	7,70
02. kujawsko-pomorskie	41 916	4,70
03. lubelskie	36 508	4,10
04. lubuskie	21 739	2,44
05. łódzkie	61 373	6,89
06. małopolskie	78 685	8,83
07. mazowieckie	161 153	18,08
08. opolskie	20 012	2,25
09. podkarpackie	31 621	3,55
10. podlaskie	18 086	2,03
11. pomorskie	54 190	6,08
12. śląskie	117 333	13,17
13. świętokrzyskie	27 765	3,12
14. warmińsko-mazurskie	22 591	2,54
15. wielkopolskie	89 320	10,02
16. zachodniopomorskie	40 219	4,51
suma	891 161	100,00

Źródło:
J. Kalka, CBOS

2.1.2. Podział zbiorowości na warstwy

W efekcie przyjętych podziałów otrzymano 432 warstwy: 3 kategorie zatrudnienia x 9 sekcji PKD x 16 województw.

2.1.3. Alokacja próby

Ze względu na bardzo duże dysproporcje w liczbie przedsiębiorstw w wyodrębnionych grupach (dominacja fi mikro oraz fi z sektora handlu hurtowego i detalicznego), proporcjonalna alokacja próby nie umożliwiłaby uzyskania liczebności pozwalającej na poprawne i miarodajne wnioskowanie o populacji w założonych do analiz przekrojach. Dlatego też przyjęto nieproporcjonalną alokację próby, uwzględniającą zarówno dane statystyczne, jak i możliwości analiz po badaniu. Sposób alokacji uwzględniał także minimalizację wag dla próby zrealizowanej.

Tab. 9. Zaplanowane liczebności próby według sekcji PKD 2007 oraz wg liczby pracujących

sekcja PKD 2007	podmioty o liczbie pracujących			suma	%
	2-9	10-49	50-249		
C	61	121	75	257	17,1
E	25	35	21	81	5,4
F	77	89	37	203	13,5
G	133	98	45	276	18,4
H	68	57	29	154	10,3
i	63	62	20	145	9,7
J	49	44	23	116	7,7
L	46	44	28	118	7,9
M	78	50	22	150	10,0
suma	600	600	300	1500	100,00
%	40,00	40,00	20,00	100,00	

Źródło:
J. Kalka, CBOS

Tab. 10. Zaplanowane liczebności próby w podziale na województwa

województwo	liczba podmiotów	%
01. dolnośląskie	108	7,2
02. kujawsko-pomorskie	84	5,6
03. lubelskie	78	5,2
04. lubuskie	73	4,9
05. łódzkie	89	5,9
06. małopolskie	113	7,5
07. mazowieckie	167	11,1
08. opolskie	67	4,5
09. podkarpackie	76	5,1
10. podlaskie	66	4,4
11. pomorskie	97	6,5
12. śląskie	132	8,8
13. świętokrzyskie	72	4,8
14. warmińsko-mazurskie	76	5,1
15. wielkopolskie	117	7,8
16. zachodniopomorskie	85	5,7
suma	1 500	100,00

Źródło:
J. Kalka, CBOS

2.1.4. Zestawienia kwotowe

Ustalone liczebności podmiotów do badania w warstwach zostały zapisane w zestawieniach kwotowych dla poszczególnych województw.

Tab.11. Przykładowe zestawienie kwotowe dla województwa dolnośląskiego

sekcja PKD 2007	liczba przedsiębiorstw do zbadania o liczbie zatrudnionych osób		
	2-9	10-49	50-249
Sekcja C – przetwórstwo przemysłowe	4	8	5
Sekcja E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	2	2	1
Sekcja F – budownictwo	6	7	2
Sekcja G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych	10	6	2
Sekcja H – transport i gospodarka magazynowa	5	4	2
Sekcja i – zakwaterowanie i gastronomia	5	5	2
Sekcja J – informacja i komunikacja	4	3	2
Sekcja L – obsługa rynku nieruchomości,	3	3	2
Sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	4	2
ogółem	46	42	20

Źródło:
J. Kalka, CBOS

Zaplanowane do realizacji liczebności próby nie zawsze zostały osiągnięte. Różnice między liczebnościami zaplanowanymi a zrealizowanymi w warstwach były na ogół niewielkie – od jednego do kilku przypadków.

2.1.5. Wybór przedsiębiorstw do badania

Wyboru dokonywali ankieterzy w terenie, kierując się zapisami zestawienia kwotowego oraz zaleteniami instrukcji. instrukcja zawierała zasady różnicowania próby w zależności od klasy miejscowości:

- nie więcej niż 60% i nie mniej niż 30% kwoty dla województwa (traktując odrębnie każdą z trzech kategorii zatrudnienia) mogło być zrealizowane w miastach o 100 tysiącach i więcej mieszkańców;
- minimum jedna ankieta powinna być zrealizowana na wsi i jedna ankieta w miastach do 20 tysięcy mieszkańców (gdy kwota dla województwa w jednej z kategorii zatrudnienia wynosi mniej niż 4, wówczas minimum jedna ankieta powinna być zrealizowana albo na wsi albo w małym mieście do 20 tysięcy mieszkańców);
- pozostała część kwoty poszczególnych prób dla województwa powinna być realizowana w miastach od 20 tysięcy do 100 tysięcy mieszkańców.

Przy wyborze fi ankieterzy korzystali z największej teleadresowej bazy przedsiębiorstw („Panorama Firm”).

2.2. Ważenie danych

Opracowano trzy wagi:

- dla poszczególnych grup pod względem liczby pracujących (według sekcji PKD i województw);
- dla poszczególnych sekcji PKD (według grup pod względem liczby pracujących i województw);
- próba ogółem (według grup liczby pracujących, sekcji PKD2007 i województw).

Dla określenia wag poszczególnych kategorii analizowanej próby i jej podprób przyjęto następujący algorytm:

$$W_{pk} = \frac{LO_{pk}}{LU_{pk}}$$

gdzie:

W_{pk} – waga w p-tej próbie (podpróbie) dla podmiotów zaliczonych do kategorii k

LO_{pk} – liczebność oczekiwana dla k-tej kategorii p-tej próby (podpróby)

$$LO_{pk} = \frac{L_{pk}}{\sum_{k=1}^{k_p} L_{pk}} n_p$$

L_{pk} – liczba podmiotów w kategorii k w zbiorowości (podzbiorowości), z której wybrano p-tą próbę (podpróbę)

LU_{pk} – liczebność próby, uzyskana po realizacji w k-tej kategorii p-tej próby (podpróby)

k – numer kategorii, $k=1,2,\dots,k_p$

k_p – liczba kategorii ogółem w p-tej próbie

n_p – liczebność próby zrealizowanej z p-tej próby (podpróby).

3

INFORMACJA O BADANEJ POPULACJI PRZEDSIĘBIORSTW i RESPONDENTACH

- 3.1. Wielkość przedsiębiorstw
- 3.2. Liczebność badanej populacji wg sekcji PKD 2007
- 3.3. Forma prawna badanych przedsiębiorstw
- 3.4. Wartość obrotów w 2011 r.
- 3.5. Sposób rozliczania się z Urzędem Skarbowym
- 3.6. Poziom wykształcenia właścicieli oraz osób zarządzających
- 3.7. informacja o respondentach
- 3.8. Uwagi do prezentacji wyników badania

3.1. Wielkość przedsiębiorstw

Do wyodrębnienia trzech grup przedsiębiorstw: mikro, małych i średnich, wykorzystano jedno kryterium z kilku, stosowanych łącznie w UE dla definiowania sektora MSP²⁰ (MSP – mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa) – liczbę zatrudnionych.

Badaniu poddane zostały z grupy mikroprzedsiębiorstw jedynie firmy, które zatrudniają przynajmniej jednego pracownika (łącznie z właścicielem pracują w firmie minimum 2 osoby). Badaniem nie zostały objęte osoby prowadzące samodzielną działalność gospodarczą, niebędące pracodawcami.

Tab. 12. Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem wg klas wielkości oraz ich udział w całej badanej populacji (dane surowe)

ilu pracowników zatrudnia na umowę o pracę Pana(i) firma?	N	%
2-9 pracowników	624	41,6
10-49 pracowników	591	39,4
50-249 pracowników	275	19,0
ogółem	1 500	100,0

3.2. Liczebność badanej populacji wg sekcji PKD 2007

Tab. 13. Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem wg sekcji PKD 2007 (dane surowe)

liczebność i odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych sektorach	N	%
sekcja C – działalność produkcyjna:	263	17,5
sekcja E – dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	77	5,1
sekcja F – budownictwo	206	13,7
sekcja G – handel hurtowy i detaliczny	284	18,9
sekcja H – transport, gospodarka magazynowa i łączność	152	10,1
sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem, usługami gastronomicznymi	143	9,5
sekcja J – informacja i komunikacja	112	7,5
sekcja L – obsługa nieruchomości	111	7,4
sekcja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	152	10,1
ogółem	1 500	100,0

²⁰ Zgodnie z definiowaniem UE, podstawą do zakwalifikowania przedsiębiorstwa do sektora MSP jest liczba zatrudnionych, wartość rocznych obrotów i/lub wartość aktywów oraz powiązania kapitałowe (Zalecenie Komisji Europejskiej 2003/361/WE z dnia 6 maja 2003 r., dotyczące definiowania mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw).

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

²¹ Działalność przedsiębiorstw niefi-
czych
w 2010 r.,
GUS, 09.01.2012

²² ibid., obliczenia własne

3.3. Forma prawna badanych przedsiębiorstw

W Polsce dominują przedsiębiorstwa osoby fizycznej – w całej populacji MSP (łącznie z jednoosobową działalnością gospodarczą, której niniejsze badanie nie obejmuje) było ich w 2010 r., wg GUS²¹, 92,3%, czyli o 0,3 pp więcej niż w 2009 r. Przedsiębiorstwa będące osobami prawnymi, to 7,7% całego sektora przedsiębiorstw. W grupie mikrofi przedsiębiorstwa-osoby prawne stanowiły w 2010 r. jedynie 5,3% całej populacji, w grupie fi małych – 53,2%, a w grupie fi średnich – 85,2%²². W całym sektorze MSP przedsiębiorstwa-osoby prawne to jedynie 7,5% (2010 r.).

Tab. 14. Forma prawna przedsiębiorstw objętych badaniem (% udziału w badanej populacji)

forma prawna przedsiębiorstwa	%
przedsiębiorstwo osoby fizycznej – na podstawie wpisu do rejestru	73,0
spółka cywilna	9,7
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	8,7
spółka jawna	5,2
spółka akcyjna	1,2
spółka partnerska	0,1
spółka komandytowa	0,3
inna forma	1,7
ogółem	100,0

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

3.4. Wartość obrotów w 2011 r.

Część przedsiębiorstw sektora MSP nie chce podać danych finansowych, dotyczących ich działalności, nawet tak podstawowych, jak wartość rocznych obrotów. Na pytanie nie o konkretną wartość obrotów, ale wskazanie przedziału, w którym one się zawierały w 2011 r., ponad 20% badanych podmiotów nie udzieliło odpowiedzi. Nie ma zatem możliwości wykorzystania dodatkowego kryterium wyodrębniania przedsiębiorstw wg klas wielkości – wartości obrotów.

Tab. 15. Wartość obrotów (przedział) w 2011 r. w przedsiębiorstwach objętych badaniem

proszę wskazać przedział, w którym zawierała się w 2011 r. wartość obrotów w Pana(i) firmie (w mln euro)	%
do 0,2 mln euro	56,8
powyżej 0,2 mln euro do 0,5 mln euro	10,7
powyżej 0,5 mln euro do 1 mln euro	6,9
powyżej 1 do 2 mln euro	2,5
powyżej 2 do 10 mln euro	2,0
powyżej 10 do 50 mln euro	0,5
powyżej 50 mln euro	0,1
odmowa odpowiedzi	20,5
nie dotyczy (firma powstała w 2012 r.)	0,0
ogółem	100,0

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

3.5. Sposób rozliczania się z Urzędem Skarbowym

Wg GUS w rozliczeniach MSP (wszystkich MSP, łącznie z firmami niezatrudniającymi pracowników, które nie są przedmiotem niniejszego badania) z Urzędem Skarbowym dominuje księga przychodów i rozchodów – jako podstawę do rozliczeń z fiskusem wykorzystywało ją w 2010 r. 65,9% MSP. Ponad 20% MSP korzystało z ewidencji przychodów, 8,2% – z ksiąg rachunkowych, a 5,5% – z karty podatkowej.²³

Z podatkowej księgi rozchodów i przychodów korzystało 67,6% mikroprzedsiębiorstw, 37,2% firm małych i tylko 2,9% firm średnich. Natomiast księgi rachunkowe były podstawą rozliczania się z Urzędem Skarbowym dla 97,1% firm średnich i 62,8% firm małych, a jedynie dla 5,4% firm mikro.

Tab. 16. Sposób rozliczania się przedsiębiorstw objętych badaniem z Urzędem Skarbowym

sposób rozliczania się z Urzędem Skarbowym	%
książka przychodów i rozchodów – podatek progresywny (18% i 32%)	56,8
książka przychodów i rozchodów – podatek liniowy (19%)	10,7
pełna rachunkowość – podatek progresywny (18% i 32%)	6,9
pełna rachunkowość – podatek liniowy (19%)	2,5
karta podatkowa	2,0
ryczałt	0,5
pełna rachunkowość dla osób prawnych	0,1
odmowa odpowiedzi	20,5
ogółem	100,0

²³ ibid., obliczenia własne

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

3.6. Poziom wykształcenia właścicieli oraz osób zarządzających

Wśród właścicieli firm dominują osoby z wykształceniem średnim. Wyższe wykształcenie i lub ii stopnia ma nieco ponad 1/3 właścicieli MSP. Ponad 1/8 przedsiębiorców ma wykształcenie podstawowe lub zawodowe.

Tab. 17. Poziom wykształcenia właścicieli przedsiębiorstw objętych badaniem

jaki jest poziom wykształcenia właściciela Pana(i) firmy?	%
średnie	46,8
wyższe (licencjat, mgr)	37,3
podstawowe i zawodowe	12,4
wyższe z tytułem naukowym	2,1
niepełne podstawowe	0,0
nie dotyczy – firma jest spółką i ma rozproszony akcjonariat lub większościowym właścicielem firmy jest rząd	1,2
odmowa odpowiedzi	0,0
ogółem	100,0

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

Struktura osób zarządzających przedsiębiorstwami objętymi badaniem, wg wykształcenia jest podobna do struktury właścicieli, ocenianej wg kryterium wykształcenia.

Tab. 18. Poziom wykształcenia osób zarządzających przedsiębiorstwami objętymi badaniem

jaki jest poziom wykształcenia osoby zarządzającej (szefa/prezesa) Pana(i) firmy?	%
średnie	47,1
wyższe (licencjat, mgr)	38,5
podstawowe i zawodowe	12,2
wyższe z tytułem naukowym	1,7
firmą zarządza więcej niż jedna osoba	0,2
odmowa odpowiedzi	0,5
ogółem	100,0

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

3.7. Informacja o respondentach

Ankieter mógł przeprowadzić wywiad w jednej firmie z kilkoma osobami, najbardziej kompetentnymi w danej tematyce. W praktyce najczęściej respondentami byli właściciele lub współwłaściciele przedsiębiorstw.

Tab. 19. Poziom wykształcenia osób zarządzających przedsiębiorstwami objętymi badaniem

pozycja/stanowisko respondenta w przedsiębiorstwach objętych badaniem	%
właściciel/właścicielka	70,4
współwłaściciel/współwłaścicielka	15,7
prezes/dyrektor	2,9
wiceprezes/zastępca dyrektora	0,6
dyrektor finansowy	0,3
dyrektor wykonawczy/produkcji	0,8
dyrektor handlowy	0,7
główny księgowy	3,9
ktoś inny	9,7
kto inny?	w tym
księgowy/księgowa	0,5
kadrowy/a specjalista ds. kadr	0,1
członek zarządu, pełnomocnik firmy, prokurent itp.	0,9
dyrektorzy innych działów/doradcy zarządu	0,4
kierownicy działu handlowego	0,1
kierownicy i specjaliści z innych działów (np. kierownik apteki, zakładu, biura, hotelu, ośrodka, laboratorium itp.)	6,9
członek Rady Nadzorczej	0,0

Źródło:
Raport z badań ilościowych „Sektor MSP w Polsce”, CBOS 2012

3.8. Uwagi do prezentacji wyników badania

Uwagi do prezentacji wyników badania w całym raporcie:

1. Wszystkie wykresy to opracowania własne autorki raportu na podstawie badania zrealizowanego w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, PKPP Lewiatan. Jeżeli jest inaczej, pod wykresem podane jest źródło.
2. Dane dla całej badanej populacji będą oznaczane „MSP_PL”.
3. Dane dla mikroprzedsiębiorstw będą oznaczane jako „mikro”, dla przedsiębiorstw małych – „małe”, dla firm średnich – „średnie”,
4. Dane wg kryterium płci: w badaniu wyodrębnione zostały trzy grupy firm (próbę nie była dobierana wg kryterium płci właściciela i menedżera):
 - a. właściciel firmy i osoba zarządzająca to kobieta: na tę grupę składają się dwie podgrupy firm – właścicielka sama zarządza swoją firmą lub zatrudnia inną kobietę jako menedżera (udział w próbie – 29,5%),
 - b. właściciel firmy i osoba zarządzająca to mężczyzna: na tę grupę składają się dwie podgrupy firm – właściciel sam zarządza swoją firmą lub zatrudnia innego mężczyznę jako menedżera (udziału w próbie – 60,3%),
 - c. wariant mieszany: na tę grupę składają się dwie podgrupy – właścicielką firmy jest kobieta i zatrudnia mężczyznę jako menedżera lub właścicielem firmy jest mężczyzna i zatrudnia kobietę jako menedżera (udziału w próbie – 10,2%).

4

SYTUACJA W GOSPODARCE, BRANŻY, PRZESIĘBIORSTWIE W OKRESIE OSŁABIENIA GOSPODARCZEGO W OPINII MIKRO, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZESIĘBIORSTW

- 4.1. Ocena sytuacji w gospodarce
- 4.2. Ocena sytuacji w branży
- 4.3. Ocena sytuacji w przedsiębiorstwie
- 4.4. Tendencje zmian w sektorze MSP

Gospodarka europejska jest od 2008 r. w kryzysie. Prognozy KE dla całego 2012 r. mówią o spadku PKB o 0,3% r/r²⁴. Wzrasta bezrobocie, spada produkcja przemysłowa i sprzedaż detaliczna. Nie rozwiązano problemu nadmiernego zadłużenia wielu gospodarek krajów unijnych, jednak sytuacja nieco się ustabilizowała i jest szansa, że spadki wzrostu gospodarczego w krajach południowej Europy zostaną w 2013 r. przynajmniej zahamowane. Prognozy KE, dotyczące wzrostu PKB w krajach EU27 wynoszą 0,4% dla 2013 r. i 1,6% dla 2014 r.²⁵

Na tym tle polska gospodarka wygląda lepiej. Po 9 miesiącach 2012 r. wzrost PKB wyniósł 2,4%²⁶. Niestety słabła sprzedaż detaliczna, a także produkcja sprzedana przemysłu. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach w ciągu 11 miesięcy 2012 r. spadło o ponad 50 tys. osób. Rosły natomiast wynagrodzenia, ale w tempie nieznacznie wolniejszym od inflacji, co oznacza, że wynagrodzenia realne spadły. W efekcie spożycie indywidualne w ciągu trzech kwartałów 2012 r. wzrosło jedynie o 1%, co musiało przełożyć się na sytuację przedsiębiorstw.

Wyniki firm średnich i dużych po 3 kwartałach 2012 r.²⁷ nie napawały optymizmem – co prawda sprzedaż przedsiębiorstw wzrosła w ciągu 9 miesięcy 2012 r. o 6,5% r/r, ale jednocześnie koszty działalności wzrosły o 7,6%, czyli znacząco spadła rentowność sprzedaży. Odsetek firm, które miały na koniec września 2012 r. stratę netto, wzrósł co prawda bardzo nieznacznie – z 27,2% do 27,9%, ale bardzo – bo o 4,5 mld zł – wzrosły straty, które te firmy wygenerowały w ciągu 9 miesięcy 2012 r.

inflacja wyraźnie się obniżyła, co zaowocowało obniżeniem stóp procentowych przez Radę Polityki Pieniężnej, czyli niższym kosztem kapitału. Niestety, dostęp do kredytów ciągle jest i będzie ograniczony – na banki nałożono bowiem wiele nowych wymogów, które ograniczają ich skłonność i zdolność do finansowania przedsiębiorstw. Niepokoi także zmienność kursu złotego do euro i jego duża nieprzewidywalność.

Niestety, w szarych barwach jawi się także rok 2013. Trudno oczekiwać wzrostu gospodarczego wyższego niż 1,2-1,5%, czyli takiego, jaki polska gospodarka osiągnęła w „kryzysowym” 2009 r. Rząd w projekcie budżetu na 2013 r. założył wzrost PKB na poziomie wyższym, bo 2,2%. Komisja Europejska prognozuje natomiast wzrost PKB w Polsce na poziomie 1,8%²⁸. Ale są także bardziej pesymistyczne prognozy.²⁹

Tak wygląda polska gospodarka, widziana z różnych perspektyw. Należy do nich dodać perspektywę firm z sektora MSP, zobaczyć jak mikro, małe i średnie firmy oceniają sytuację w gospodarce, w branżach, w których działają, a także we własnych firmach – czy osłabienie gospodarcze będzie silniejsze niż to z lat 2008-2009.

²⁴ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>

²⁵ *ibid.*

²⁶ Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w iii kwartale 2012 r., GUS, 30.11.2012

²⁷ Wyniki firm przedsiębiorstw niefinansowych w okresie I-X 2012 r., GUS, 22.11.2012

²⁸ Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>

²⁹ Ekonomści bankowi w Polsce prognozują wzrost PKB w 2013 r. między 0,5% a 2,2% (prognozy z listopada 2012 r.).

³⁰ Wstępny szacunek produktu krajowego brutto w III kwartale 2012 r., GUS, 30.11.2012

³¹ Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych w okresie I-III 2012 r., 23.05.2012

³² Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych w okresie I-VI, GUS, 23.08.2012

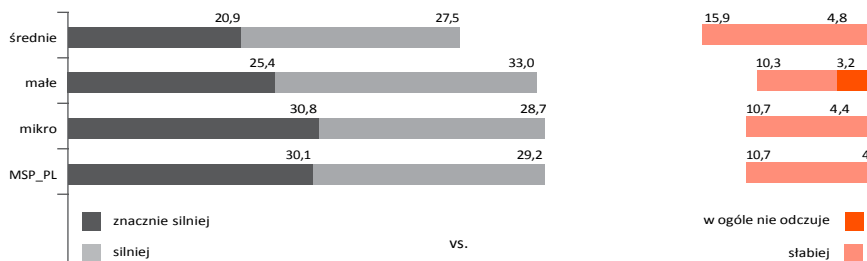
4.1. Ocena sytuacji w gospodarce

W pierwszym kwartale 2012 r. PKB w polskiej gospodarce wzrósł o 3,6% r/r³⁰. Przedsiębiorstwa zwiększyły swoje przychody o 12%, czyli tak, jak w okresie najlepszej koniunktury gospodarczej. Jednak temu wzrostowi towarzyszyło szybsze tempo wzrostu kosztów (12,3%)³¹. Oznacza to, że firmy na początku 2012 r. nie odczuwały bariery popytu. Natomiast nie zdołały poradzić sobie z rosnącymi kosztami surowców i materiałów, co przełożyło się na nieznaczne obniżenie rentowności sprzedaży. Drugi kwartał 2012 r. był już jednak znacznie słabszy, bowiem dynamika przychodów za 6 miesięcy 2012 r. zmniejszyła się do 8,2%, a utrzymała się znacznie wyższa dynamika wzrostu kosztów (9,8%)³². A właśnie w drugim kwartale 2012 r. realizowane było badanie, którego dane są prezentowane w Raporcie. Zapewne to osłabienie wpłynęło na ocenę przez przedsiębiorców z sektora MSP przyszłej sytuacji w gospodarce, w branży oraz w samej firmie.

Przedsiębiorstwa sektora MSP zakładały w większości, że sytuacja w polskiej gospodarce będzie gorsza niż w latach 2008-2009. Wyniki badania pokazują, że stopień obaw był jednak zróżnicowany w zależności od wielkości firmy – relatywnie najwięcej przedsiębiorców pozytywnie oceniających możliwy scenariusz rozwoju sytuacji w gospodarce było w grupie firm średnich. Relatywnie najwięcej oceniających negatywnie – wśród mikrofirm.

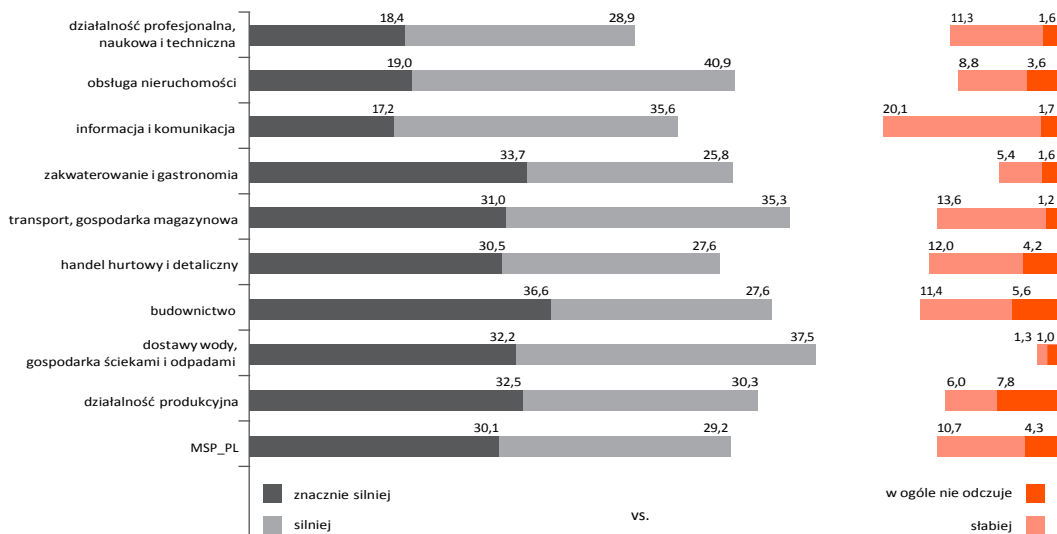
Uwaga dotyczy wszystkich wykresów w raporcie, które w legendzie korzystają z opisu „vs.”: vs.*/- w części wykresów, przygotowanych przez autorkę na potrzeby raportu, pojawia się część „pusta”, opisana jako versus (vs.). W ten sposób autorka chce wzmocnić przekaz, oddzielając odpowiedzi „pozytywne” od „negatywnych”. Przestrzeń „vs.” zawiera konkretne dane, dotyczące odpowiedzi sformułowanych jako: „przeciętnie”, „bez zmian”, „nie ma wpływu”, „nie dotyczy”, „trudno powiedzieć”, etc.

Wyk. 1. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)



Analiza opinii przedsiębiorców na temat siły osłabienia gospodarczego, z uwzględnieniem podziału na sekcje gospodarki, także wskazuje, że oczekiwanie pogorszenia sytuacji w stosunku do lat 2008-2009 było powszechne, niezależne od branży. Jednak wyraźnie widać trzy sekcje gospodarki, których negatywne oceny są słabsze – informacja i komunikacja, obsługa nieruchomości oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Dodatkowo w przedsiębiorstwach z sekcji informacja i komunikacja relatywnie dużo było optymistów – firmy oceniających, że osłabienie w gospodarce będzie słabsze niż to, z którym mieliśmy do czynienia w latach 2008-2009. Natomiast relatywnie największy odsetek firm (7,8%), które uważały, że polska gospodarka w ogóle nie odczuje osłabienia gospodarczego, był wśród firm przetwórstwa przemysłowego.

Wyk. 2. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Zapewne firmy patrzą na gospodarkę przez pryzmat tego, co dzieje się wewnątrz sektorów, w ramach których działają. Trudno bowiem w inny sposób wyjaśnić różnice w ocenie sytuacji w całej gospodarce, które wyraźnie występują między branżami. Firmy z sektora informacja i komunikacja oraz zajmujące się działalnością profesjonalną, naukową i techniczną są mniej pesymistyczne niż firmy z pozostałych sektorów.

informacja i komunikacja to sektor gospodarki, który rozwija się dynamicznie – przybywa tu ciągle przedsiębiorstw (aczkolwiek zatrudnienie w tej sekcji gospodarki, wg GUS, zmniejszyło się nieznacznie), a ich wyniki finansowe są jednymi z najlepszych. To efekt rosnącego popytu przede wszystkim na usługi informatyczne, przetwarzanie danych, zarządzanie stronami internetowymi, usługi telekomunikacyjne. Osłabienie gospodarcze ogranicza wzrost tego popytu, ale w stopniu mniejszym niż zapotrzebowanie np. na usługi budowlane.

W przypadku firm z sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna najniższy wśród badanych firm pesymizm dotyczący sytuacji w gospodarce (łącznie oceny „znacznie silniej” i „silniej”), wynika zapewne z tego, że w tej sekcji działają firmy doradztwa prawnego, podatkowego, księgowego, HR, a popyt na te usługi w okresie osłabienia gospodarczego nie powinien spadać. Kłopot mogą mieć natomiast przedsiębiorstwa prowadzące badania, czy też firmy reklamowe, zaliczane także do tej sekcji gospodarki.

³³ Wyniki odpowiedzi na pytanie z niniejszego badania: „Jakie są priorytety biznesowe Pana(i) fi y na najbliższe 2 lata – działanie w regionie, działanie w całej Polsce czy działanie w UE i na świecie?”

³⁴ Dynamika produkcji przemysłowej i budowlano-montażowej, kolejne miesiące, GUS

Wyłamują się z tego schematu, prezentując relatywnie wysoki pesymizm dotyczący sytuacji w gospodarce, przedsiębiorstwa z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami, rekultywacja, przy jednocześnie zdecydowanie mniej pesymistycznych ocenach wpływu osłabienia gospodarczego na branżę (patrz wyk. 5). Firmy z tego sektora rzeczywiście nie powinny mieć powodów do obaw, bowiem dostarczają usługi o niskim stopniu wrażliwości na wahania koniunktury. Dlaczego zatem tak źle oceniają sytuację w gospodarce, jednocześnie relatywnie dobrze oceniając sytuację w swojej branży?

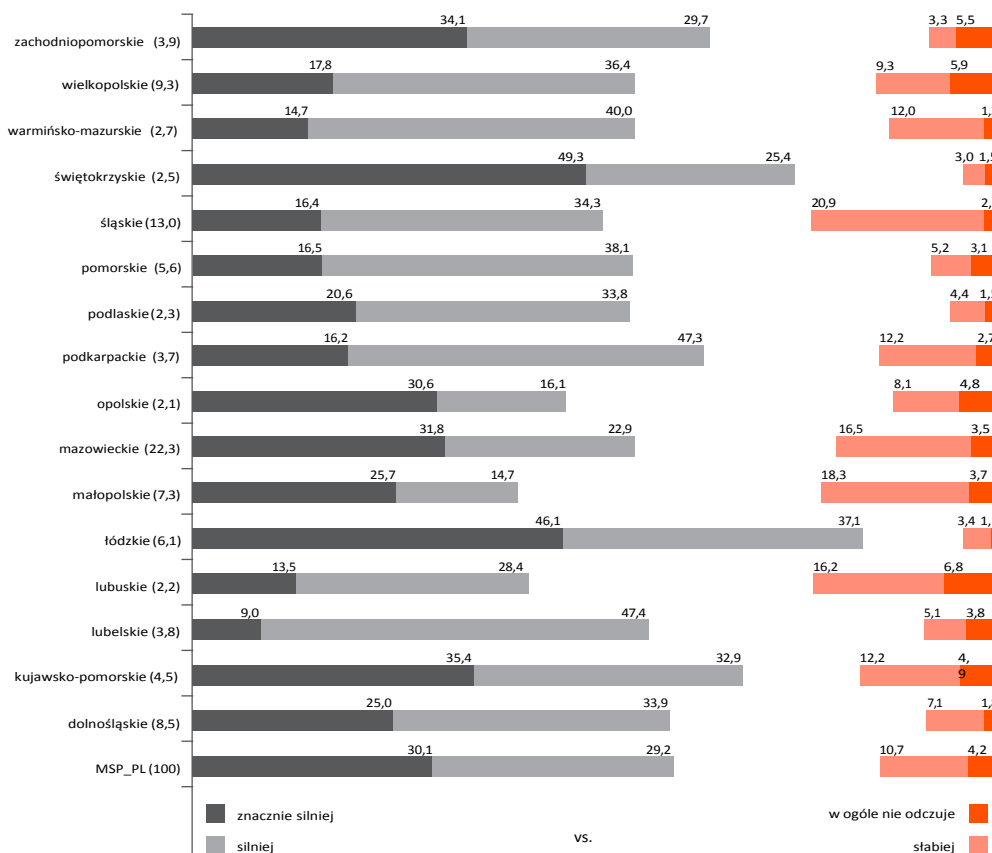
interesująco wygląda również zróżnicowanie ocen sytuacji w polskiej gospodarce w ujęciu regionalnym. Należałoby zakładać, że przedsiębiorstwa ulokowane w województwach wschodnich (podkarpackie, lubelskie, świętokrzyskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie) będą bardziej pesymistycznie patrzyły na zagrożenia związane z osłabieniem w polskiej gospodarce niż firmy z pozostałych regionów. Okazuje się jednak, że stopień rozwoju gospodarek w poszczególnych regionach nie determinuje oceny sytuacji w całej gospodarce. Najsilniej (łącznie odpowiedzi „znacznie silniej” i „silniej”) osłabienie gospodarcze odczuwają bowiem firmy łódzkie, ale także świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie, w najmniejszym stopniu – firmy małopolskie i lubuskie. Najwięcej optymistów jest na Śląsku, w Lubuskiem i w Małopolsce.

Zróżnicowanie regionalne ocen sytuacji w całej gospodarce może być zdeterminowane priorytetami firm działających w tych regionach, dotyczącymi skali działania – np. w Lubuskiem dla ponad 43% firm priorytetem na najbliższe dwa lata jest działanie w całej Polsce, a w Łódzkiem – tylko dla 20,2% (większość – działanie w regionie).³³ Czy oznacza to, że firmy ograniczają swoją skalę działania do regionu, który znają, gdzie mają odbiorców swoich produktów i usług, uznając, że sytuacja w nim jest lepsza niż przeciętnie w kraju?

Wydaje się, że silniejszy wpływ na oceny ma struktura branżowa w regionach. Opinie przedsiębiorców, dotyczące siły obecnego osłabienia gospodarczego, oglądane przez pryzmat województw, wskazują bowiem, że regiony o relatywnie dużej koncentracji branżowej (np. w Łódzkiem branża modowa lub w województwie świętokrzyskim branża rolno-spożywcza oraz przemysł mineralny i wyrobów z metali, w tym branża odlewnicza, a także sektor budowlany, które to obszary działalności gospodarczej – poza branżą rolną-spożywczą – odnotowują od wielu miesięcy spadek produkcji sprzedanej³⁴), mogą być narażone w znacznie większym stopniu na osłabienie gospodarcze, i to właśnie sygnalizują przedsiębiorstwa.

Badanie pokazuje również, że województwa zachodnie (zachodniopomorskie, lubuskie, dolnośląskie) i fi y tam działające zupełnie inaczej gospodarczo wykorzystują swoją lokalizację i zapewne dlatego przedsiębiorstwa w tych regionach inaczej oceniają stopień osłabienia gospodarki. Przedsiębiorstwa z województwa lubuskiego są bardziej otwarte na współpracę z rynkami zewnętrznymi, głównie w UE, a także na działanie w całej Polsce, a najmniej na działalność wyłącznie w regionie. Ta dywersyfikacja geograficzna zmniejsza zapewne zależność lubuskich fi od koniunktury na rynku polskim. Firmy dolnośląskie i zachodniopomorskie skoncentrowane są przede wszystkim na działalności w regionie (odpowiednio 69,6% oraz 65,9%

Wyk. 3. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg województw)



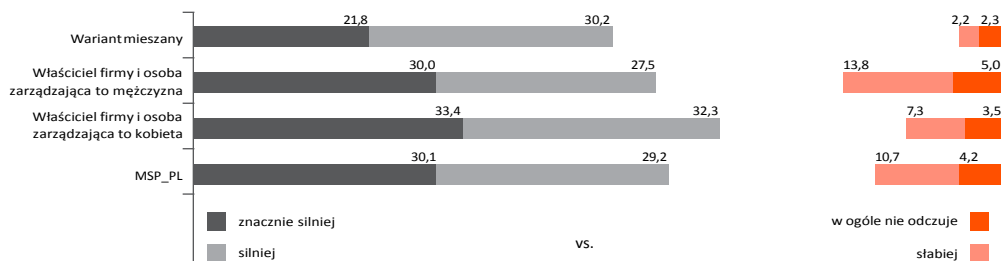
MSP), w znacznie mniejszym stopniu na działalności ogólnopolskiej i aktywności poza rynkiem polskim (odpowiednio 8% i 9,9%).³⁵ To ciekawe, dlaczego, w przeciwieństwie do firm z województwa lubuskiego, w relatywnie niewielkim stopniu wykorzystują swoją lokalizację i nie zakładają rozwoju poza granice Polski.

Jednak trudno jest jednoznacznie wskazać czynniki, które determinują oceny rozwoju sytuacji w polskiej gospodarce, dokonywane przez przedsiębiorstwa zlokalizowane w różnych województwach. Zapewne znaczenie mają dominujące w regionach branże, a także w pewnym stopniu chęć i umiejętność wykorzystania bliskości rynków zachodnich i południowych, i tym samym możliwości zróżnicowania geograficznego działalności MSP.

Warto przyrzeć się także różnicom w ocenie sytuacji w gospodarce, istniejącym między przedsiębiorstwami, w których właścicielką jest kobieta i kobieta firmą zarządza (firmy „kobiece”), właścicielem jest mężczyzna i mężczyzna jest także menedżerem (firmy „męskie”) oraz firmami mieszanymi.

³⁵ ibid.

Wyk. 4. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg płci właścicieli i menedżerów)



Silnego osłabienia gospodarczego najbardziej obawiają się firmy „kobiące”, w najmniejszym stopniu – firmy mieszane. Natomiast wśród firm „męskich” najwięcej jest optymistów. Różnice te nie dają się wyjaśnić wyłącznie nadreprezentatywną obecnością firm „kobietych” w sekcjach gospodarki bardziej wrażliwych na zmiany koniunktury gospodarczej, a firm „męskich” w branżach mniej wrażliwych. Firmy „kobiące” dominują bowiem w usługach, tak w tych bardziej wrażliwych na osłabienie (handel), jak i w niewielkim stopniu reagujących na osłabienie (np. doradztwo podatkowe, księgowość). Firmy męskie podobnie (wrażliwe, np. transport, a o niskim stopniu wrażliwości – np. informatyka). Wyjaśnienie różnic między firmami „kobietymi”, „męskimi” i „mieszanymi” w ocenie sytuacji w gospodarce tkwi zapewne także w innych czynnikach niż charakter branż, w których firmy te działają. Różnice mogą wynikać np. z odmiennego podejścia do ryzyka – firmy kobiece są do niego mniej skłonne, firmy męskie – bardziej. Natomiast zrównoważona struktura właścicielsko-menedżerska (firmy mieszane) może pozytywnie wpływać na zdolność do zarządzania ryzykiem i tym samym na ocenę sytuacji w gospodarce. Jeżeli tak by było, oceny sytuacji w branży powinny być podobnie zróżnicowane między firmami kobiecymi, męskimi i mieszanymi.

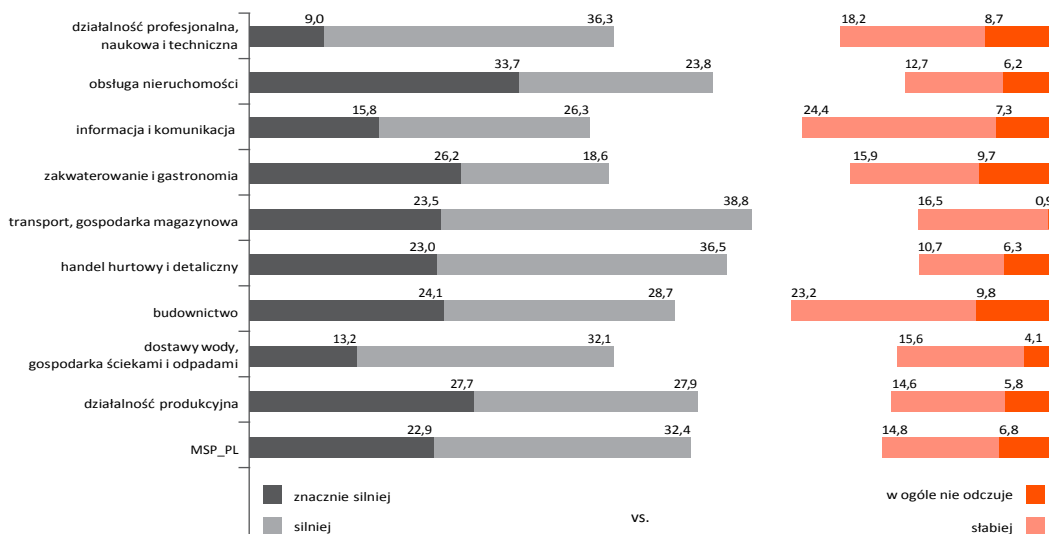
4.2. Ocena sytuacji w branży

Obecną sytuację w branży jako trudniejszą niż w okresie osłabienia gospodarczego w latach 2008-2009 ocenia 55,3% przedsiębiorstw (znacznie silniej, silniej), a 21,6% uznaje, że w ogóle branża tego osłabienia nie odczuwa lub odczuwa je słabiej niż w latach 2008-2009. Opinie te są nieco bardziej pozytywne niż opinie dotyczące sytuacji w całej gospodarce.

Mimo że większość MSP, niezależnie od sektora gospodarki, uznaje, że obecne osłabienie gospodarcze będzie silniejsze niż to w latach 2008-2009, to we wszystkich sektorach gospodarki jest także spora grupa fi które nie widzą zagrożeń dla branży, w której działają. interesująca jest opinia fi budowlanych, wśród których na zagrożenie osłabieniem koniunktury w branży, w stopniu większym niż to miało miejsce w latach 2008-2009, wskazuje 52,8% MSP, a na brak zagrożenia osłabieniem gospodarczym i na słabsze zagrożenie (łącznie) wskazuje 33% fi Spadająca od drugiego kwartału 2012 r. produkcja budowlano-montażowa (w listopadzie była niższa r/r o 5,3%³⁶, a w całym 2012 r. będzie zapewne niższa niż w 2011 r.) nie pozwala na optymizm. Jednak opinie przedsiębiorców wskazują, że postrzeganie sytuacji w budownictwie jest zróżnicowane. Już oceny dotyczące wpływu osłabienia gospodarczego bezpośrednio na fi y, nie są tak pozytywne.

³⁶ Dynamika produkcji przemysłowej i budowlano-montażowej w listopadzie 2012, GUS

Wyk. 5. Czy branża, w której działa Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Relatywnie dobrze sytuację w branży oceniają również MSP z sektora informacja i komunikacja – 31,7% firm uważa, że osłabienie nie dotknie branży w ogóle lub dotknie ją słabiej niż w latach 2008-2009, a „tylko” 42,1% że będzie ono silniej niż w poprzednim okresie wpływało na sytuację branży.

Zastanawiający jest, relatywnie mały co prawda, ale jednak pesymizm wśród MSP z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami i rekultywacja, dotyczący wpływu osłabienia w gospodarce na sytuację w branży. Branża ta świadczy przecież w dużej części usługi, które konsumenci będą kupowali niezależnie od koniunktury. Ze względu na niską elastyczność cenową tych usług dostarczające je firmy nie muszą obawiać się ani spadku popytu, ani zbyt silnej reakcji na wzrost cen. Możliwe, że to efekt niezbyt korzystnych zmian w regulacjach, dotyczących części tego sektora (gospodarka odpadami) – zmianie uległa bowiem tzw. ustawa śmieciowa³⁷, której wejście w życie może ograniczyć możliwości działania i rozwoju wielu przedsiębiorstw zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych.

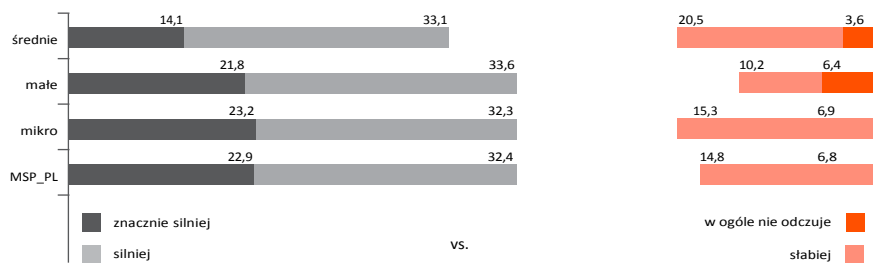
Natomiast najbardziej pesymistycznie wpływ osłabienia gospodarczego na branżę oceniają fi my z sektora transport i gospodarka magazynowa, fi y handlowe oraz fi y z sektora obsługa nieruchomości. Przyczyn obaw dotyczących sytuacji w branży, w przypadku fi transportowych należy szukać w osłabieniu popytu na rynkach europejskich, gdzie operuje relatywnie duża grupa fi transportowych (towary i osoby), a także w osłabieniu w sektorze budowlanym, szczególnie związanym z inwestycjami infrastrukturalnymi, z którymi usługi transportowe są powiązane. Natomiast fi y handlowe widzą osłabienie popytu ze strony konsumentów (spożycie indywidualne wzrosło w trzecim kwartale 2012 r. jedynie o 0,1%, a łącznie po trzech kwartałach o 1%, podczas gdy w 2008 r. wzrosło ono o 5,7%, a w 2009 – o 2,1%) i na tej podstawie oceniają ryzyko jako większe niż w latach 2008-2009. Firmy, działające w sektorze obsługa

³⁷ Znowelizowana ustawa z dnia 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach

nieruchomości, widzą silny związek sytuacji w gospodarce, w tym na rynku pracy, z własną działalnością. Dlatego zapewne ich negatywna ocena wpływu osłabienia gospodarczego na sytuację w branży jest najsilniejsza.

Jeżeli popatrzymy na oceny wpływu osłabienia gospodarczego na branże reprezentowane przez badane MSP, to wyraźnie widać, że istnieje związek między wielkością firmy a siłą odczuwania wpływu osłabienia gospodarczego na branżę. Różnica występuje między firmami mikro i małymi a firmami średnimi.

Wyk. 6. Czy branża, w której działa Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)



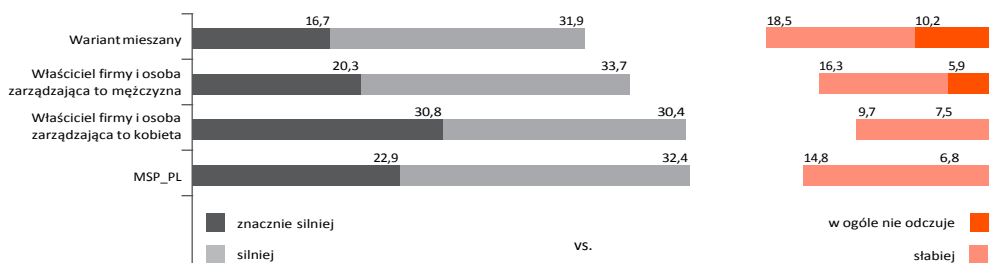
W grupie fi średnich mniej jest przedsiębiorstw (niż w grupie mikro i małych fi uważających, że branża, w której działają, odczuje osłabienie gospodarcze silniej niż w latach 2008-2009. Jednocześnie największy jest odsetek fi uznających, że wpływ osłabienia gospodarczego na ich branżę będzie słabszy. Firmy średnie posiadają, także w okresie osłabienia gospodarczego, przewagę nad fi mniejszymi, tkwiącą w większych zasobach kapitałowych, a tym samym w mniejszym ryzyku utraty płynności fi w większej skali działania, której zmniejszenie wpłynie oczywiście na rentowność sprzedaży i płynność, ale pozwoli na przetrwanie.

Ciekawe różnice występują także między mikro i małymi fi. Przy podobnym poziomie negatywnych ocen w obu grupach fi w mikroprzedsiębiorstwach więcej jest fi które uznają, że osłabienie dotknie branże, w których działają, słabiej niż w latach 2008-2009 (15,3% wobec 10,2% w fi małych). Wynika to zapewne z większej elastyczności mikroprzedsiębiorstw, większej zdolności do dostosowania się, w tym ceną i jakością, do „kryzysowych” potrzeb klientów.

Badania MSP pokazują, że występują także różnice w ocenie zagrożenia wpływem osłabienia gospodarczego na sytuację w branży między firmami o zróżnicowanym wg płci „składzie” właścicieli i menedżerów. Podobnie jak w ocenie sytuacji w gospodarce, tak i w ocenie wpływu osłabienia gospodarczego na branżę, największy odsetek firm, które obawiają się silnego negatywnego wpływu, występuje wśród firm „kobięcych”, a najmniejszy – wśród firm mieszanych.

Ponownie zatem pojawia się pytanie, na ile oceny te i obawy są zdeterminowane strukturą branżową tych firm (relatywnie duży udział firm „kobięcych” w sektorze handlowym), a na ile jednorodnością lub różnorodnością zespołu właścicielsko-menedżerskiego.

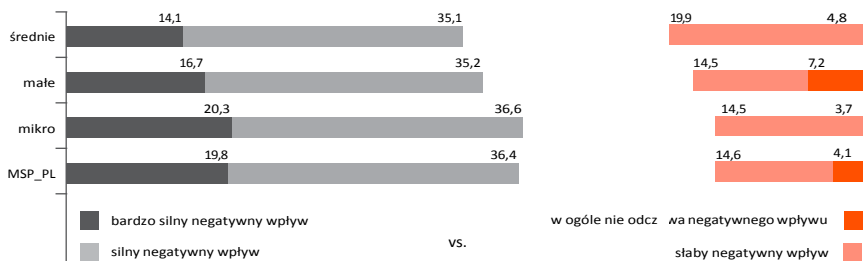
Wyk. 7. Czy branża, w której działa Pana(i) fi silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg płci właścicieli i menedżerów)



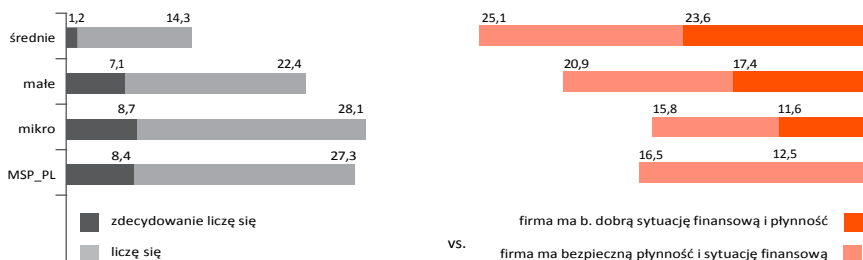
4.3. Ocena sytuacji w przedsiębiorstwie

Przedsiębiorcy pytani o wpływ obecnego osłabienia gospodarczego bezpośrednio na sytuację w ich firmach w stosunku do tego, jak osłabienie gospodarcze wpłynęło na nie w latach 2008-2009, w zdecydowanej większości oceniają, że będzie on, niestety, negatywny i silniejszy. Obawy wyraża podobny odsetek MSP jak przy ocenach dotyczących wpływu osłabienia gospodarczego na branżę, ale siła tych obaw jest nieco mniejsza (mniejszy odsetek firm wskazuje odpowiedź bardzo silny negatywny wpływ). Jednocześnie jednak nieco mniej jest firm (poza firmami małymi), które patrzą na sytuację we własnym przedsiębiorstwie optymistycznie (odpowiedzi słaby negatywny wpływ i w ogóle nie odczuwa negatywnego wpływu).

Wyk. 8. Czy Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)



Wyk. 9. Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty płynności przez firmę, a nawet z jej bankructwem czy też firma ma dobrą kondycję finansową i wysoką płynność finansową? (% MSP wg klas wielkości)



W ocenach dotyczących wpływu osłabienia gospodarczego bezpośrednio na firmy, widać także różnice związane z wielkością przedsiębiorstwa – im firma mniejsza, tym większy odsetek obawiających się silniejszego niż w latach 2008-2009 negatywnego wpływu na jej działalność. Jednocześnie mniejszy jest odsetek firm nieobawiających się osłabienia gospodarczego. Nie widać tu już różnicy między mikro i małymi przedsiębiorstwami, widocznej przy ocenie wpływu kryzysu na sytuację w branżach. Oznacza to, że zakładana „przewaga” elastyczności firm mikro w stosunku do firm małych, pozwalająca na amortyzowanie negatywnego wpływu osłabienia gospodarczego na przedsiębiorstwa, jednak nie występuje. Ważniejsza jest zatem siła posiadanych zasobów, a także skala działania.

Obawy MSP dotyczące negatywnego wpływu osłabienia gospodarczego na ich działalność, przekładają się w dość dużym stopniu na ocenę możliwości utraty przez nie płynności, a nawet na możliwość bankructwa. W grupie mikrofirm odsetek przedsiębiorstw dopuszczających możliwość utraty płynności i bankructwo, jest większy niż tych, które uznają swój standing finansowy za dobry. Wśród obawiających się silnego negatywnego wpływu osłabienia gospodarczego na działalność firmy aż 64,8% mikroprzedsiębiorstw widzi ryzyko utraty płynności finansowej, a nawet bankructwa. W grupie małych firm odsetek ten wynosi 56,8%, a w grupie firm średnich – 31,5%. Ten obraz jest bardzo niepokojący, bo oznacza, że relatywnie dużo firm nie dysponuje zasobami, które pozwolą im zachować płynność finansową i przetrwać obecne osłabienie gospodarcze. Jednocześnie relatywnie dużo MSP, które nie obawiały się negatywnego wpływu osłabienia gospodarczego, deklaruje dobrą kondycję finansową i brak zagrożeń dla płynności finansowej. Wyniki badania wskazują zatem na silniejsze niż w czasie poprzedniego osłabienia gospodarczego w latach 2008-2009 negatywne konsekwencje obecnego osłabienia gospodarczego dla sektora MSP, w tym przede wszystkim dla mikroprzedsiębiorstw.

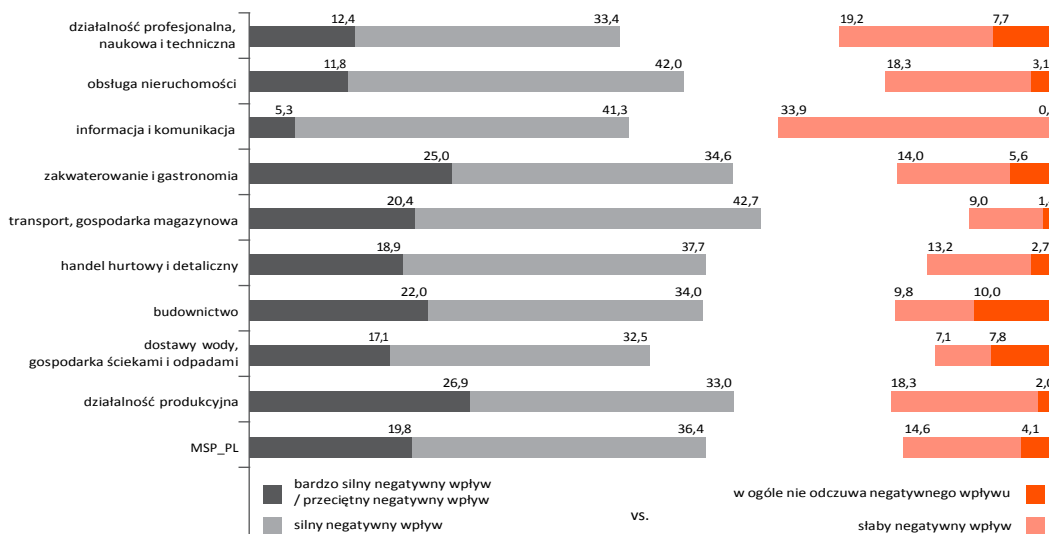
Obawy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw dotyczące wpływu osłabienia gospodarczego na sytuację w firmach, pokazuje także analiza ocen MSP dokonana wg sekcji gospodarki. Sygnalizują je także MSP z sektora o relatywnie najlepszej kondycji (informacja i komunikacja).

Na najtrudniejszą sytuację bezpośrednio w firmach wskazują firmy z sektora transport i gospodarka magazynowa (63,1%). Zagrożenie utratą płynności widzi w tej grupie 39,8%, ale to mniej niż w budownictwie (42,2%). Silnie zagrożenie negatywnym wpływem osłabienia gospodarczego na działalność odczuwają również firmy przemysłowe (59,9%) oraz hotele i restauracje (59,6%). i relatywnie duża część z tych firm liczy się z możliwością utraty płynności finansowej, a nawet z bankructwem – odpowiednio 39,4% oraz 38,5%.

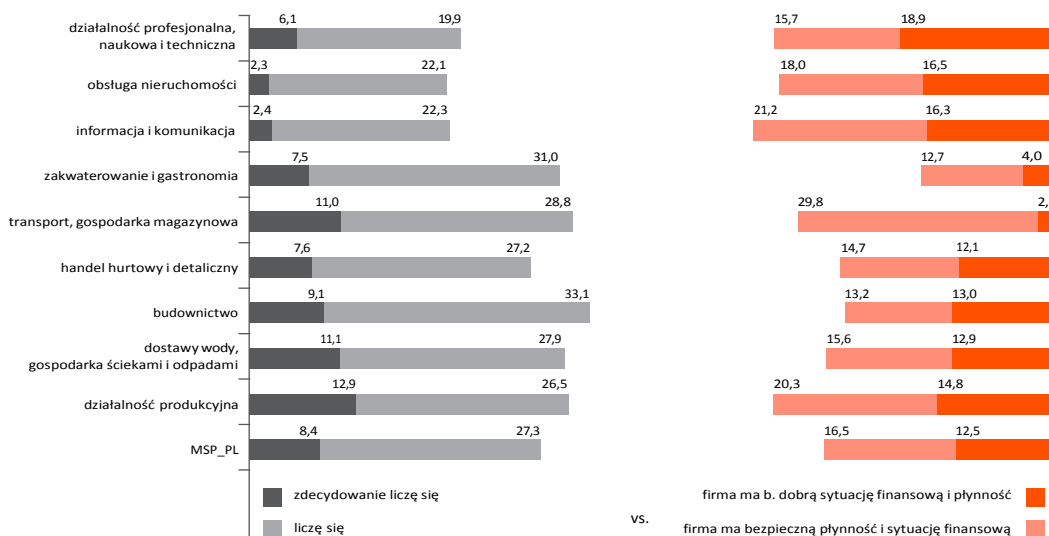
Najlepiej sytuację postrzegają firmy z sektora informacja i komunikacja, aczkolwiek i tu 46,6% firm obawia się silniejszego niż w latach 2008-2009 wpływu osłabienia gospodarczego na ich działalność, a z tej grupy ponad 24,7% widzi zagrożenie utratą płynności finansowej.

Wyniki badania wyraźnie wskazują, że osłabienie gospodarcze, które zaczęło się w drugim kwartale 2012 r., będzie miało znacznie silniejszy negatywny wpływ na gospodarkę, branże i firmy z sektora MSP niż to miało miejsce w latach 2008-2009. Nieznaczną ochroną przed wpływem

Wyk. 10. Czy Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Wyk. 11. Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty płynności finansowej przez firmę, a nawet z bankrutem firmy czy też firma ma dobrą kondycję finansową i wysoką płynność finansową? (% MSP wg sekcji gospodarki)

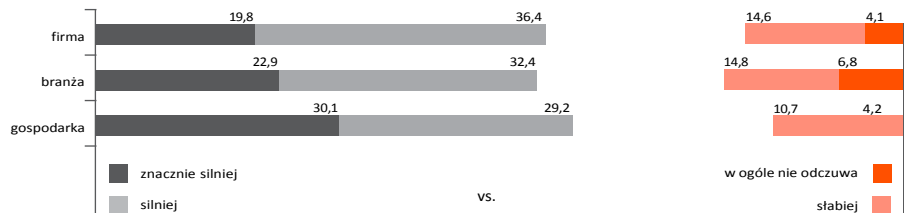


kryzysu na działalność firm jest wielkość przedsiębiorstwa, a także branża (przede wszystkim firmy z sektora informacja i komunikacja). Znaczenie wydaje się mieć także to, że zespół właścicielsko-zarządzający jest zróżnicowany wg płci.

Badane MSP oceniają sytuację w branży, w której działają oraz w swoich firmach, podobnie jak sytuację w gospodarce – uważają, że obecne osłabienie gospodarcze będzie silniejsze niż to z lat

2008-2009. Jednak zdecydowanie więcej jest ocen negatywnych (znacznie silniej odczuwa), dotyczących całej gospodarki niż branży i firmy. A ocen pozytywnych (słabiej odczuwa lub w ogóle nie odczuwa) mniej.

Wyk. 12. Czy gospodarka, Pana(i) branża, Pana(i) firmasilniej odczuwa osłabienie gospodarcze niż w latach 2008-2009 czy też w ogóle nie odczuwa osłabienia gospodarczego ? (% MSP_PL)



Wszystkie badania realizowane w Polsce pokazują, że ocena „dalekiego otoczenia” jest bardziej negatywna niż ocena świata nam bliskiego („bliskie otoczenie”). Jednocześnie oceny tego, co dzieje się bezpośrednio u nas, są relatywnie pesymistyczne – nie lubimy pokazywać, że jest nam lepiej niż innym. Tak jest również w przypadku przedsiębiorstw.

Tab. 20. Różnica między negatywnymi ocenami (1) sytuacji w branży i w gospodarce, (2) sytuacji w firmie i gospodarce, (3) firmie i branży oraz pozytywnymi ocenami sytuacji w branży i gospodarce, firmie i gospodarce, firmie i branży*/ przez badane przedsiębiorstwa

wyszczególnienie		MSP_PL	działalność produkcyjna	dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami	budownictwo	handel hurtowy i detaliczny	transport, gospodarka magazynowa	zakwaterowanie i gastronomia	informacja i komunikacja	obsługa nieruchomości	działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
(1) sytuacja w branży vs. sytuacja w gospodarce	oceny negatywne netto	-4,0	-7,2	-24,4	-11,4	1,4	-4,0	-14,7	-10,7	-2,4	-2,0
	oceny pozytywne netto	6,7	6,6	17,4	16,0	0,8	2,6	18,6	9,9	6,5	14,0
(2) sytuacja w firmie vs. sytuacja w gospodarce	oceny negatywne netto	-3,1	-2,9	-20,1	-8,2	-1,5	-3,2	0,1	-6,2	-6,1	-1,5
	oceny pozytywne netto	3,8	6,5	12,6	2,8	-0,3	-4,4	12,6	12,8	9,0	14,0
(3) sytuacja w firmie vs. sytuacja w branży	oceny negatywne netto	0,9	4,3	4,3	3,2	-2,9	0,8	14,8	4,5	-3,7	0,5
	oceny pozytywne netto	-2,9	-0,1	-4,8	-13,2	-1,1	-7,0	-6,0	2,9	2,5	0,0

*/ różnica między ocenami negatywnymi/pozytywnymi (1) sytuacji w branży i gospodarce: odsetek MSP oceniających osłabienie gospodarcze w 2012 w swojej branży jako silniejsze (znacznie silniejsze+ silniejsze)/słabsze (słabsze + w ogóle nie odczuwalne) niż w latach 2008-2009 minus odsetek MSP oceniających osłabienie gospodarcze w 2012 w gospodarce jako silniejsze (znacznie silniejsze + silniejsze) /słabsze (słabsze + w ogóle nie odczuwalne). Na takiej samej zasadzie liczone różnice między ocenami dla (2) sytuacji firmy vs. gospodarka oraz dla (3) sytuacji firmy vs. branża, w której firma działa.

Gdybyśmy oceniali sytuację w całej gospodarce, w sektorach gospodarki i w samych firmach na podstawie opinii przedsiębiorców zaprezentowanych w badaniu, to obraz byłby następujący: branże, w których działają firmy, mają się lepiej niż gospodarka, ale same firmy mają się gorzej niż branże i gospodarka, osłabienie gospodarcze jest u nich silniej odczuwalne niż przeciętnie w branżach. Nastroje dotyczące rozwoju sytuacji gospodarczej są zatem dość pesymistyczne, co będzie miało przełożenie na decyzje przedsiębiorstw dotyczące inwestycji, zatrudnienia, a także wynagrodzeń, poziomu zapasów czy skłonności do korzystania z zewnętrznego finansowania.

4.4. Tendencje zmian w sektorze MSP

W badaniu Monitoring kondycji sektora MSP, zrealizowanym w 2011 r. (poprzednia edycja badania), zaproponowana została typologia przedsiębiorstw, zbudowana w oparciu o deklaracje firm, dotyczące zmian przychodów ze sprzedaży, zysków, udziałów w rynku, zatrudnienia, inwestycji, w tym wdrażania innowacji produktowych, inwestycji w B+R, zakupu nowych technologii, licencji, korzystania z finansowania zewnętrznego. Wyodrębnione zostały cztery typy przedsiębiorstw – (1) zagrożone, (2) na rozdrożu, (3) stabilni innowatorzy oraz dynamiczni innowatorzy. Opis cech poszczególnych typów przedsiębiorstw zawiera Schemat 1.

Schemat 1. Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. - opis

TYP MSP	CECHY (w oparciu o prognozy '2012)
ZAGROŻONY	<ul style="list-style-type: none"> Oczekują spadku przychodów ze sprzedaży, spadku zysków i udziałów w rynku Nie inwestują Nie wypuszczają na rynek nowych produktów Z reguły nie korzystają z kredytów bankowych, ani z leasingu Przewidują spadek zatrudnienia w swoich firmach
NA ROZDROŻU	<ul style="list-style-type: none"> Oczekują zahamowania spadku przychodów ze sprzedaży, spadku zysków i udziałów w rynku inwestowali w majątek trwały (odtworzący i unowocześniający), ale w 2012 r. planują spadek tych inwestycji Nie planują wypuszczenia na rynek nowych produktów Korzystali z kredytów bankowych, ale zakładają, że ich zadłużenie w bankach spadnie Przewidują zahamowanie spadku zatrudnienia w swoich firmach
STABILNY INNOWATOR	<ul style="list-style-type: none"> Przewidują zahamowanie wzrostu przychodów ze sprzedaży, wzrost zysków i udziałów w rynku Przewidują niewielki (<i>ale niższy niż w deklaracjach z badania w 2011 r.</i>) wzrost inwestycji w majątek trwały Planują niewielki (<i>ale niższy niż w deklaracjach z badania w 2011 r.</i>) wzrost nowej oferty produktowej Zatrudnienie pozostanie na tym samym poziomie
DYNAMICZNY INNOWATOR	<ul style="list-style-type: none"> Oczekują wzrostu przychodów ze sprzedaży, wzrostu zysków i udziałów w rynku inwestują w B+R, w zakup nowych technologii, licencji i oczekują lekkiego wzrostu tych inwestycji inwestycje w majątek trwały lekko wzrosną Planują wypuszczenie na rynek nowych produktów (wzrost) Zatrudnienie w ich firmach lekko wzrośnie

Uwaga: w cechach, opisujących wyodrębnione cztery typy przedsiębiorstw, zostały wprowadzone w stosunku do 2011 r. niewielkie zmiany (zaznaczone cziónką pomarańczową). Badanie zrealizowane w 2012 r. pokazało bowiem, że w firmach, zaliczanych do grupy „na rozdrożu”, sytuacja jest nieco lepsza niż w 2011 r. (dominują przedsiębiorstwa, oczekujące nie spadku przychodów i zatrudnienia, ale zahamowania tego procesu). Natomiast w firmach, należących do grupy „stabilny innowator”, przewidywania dotyczące przyszłości są nieco bardziej pesymistyczne niż w 2011 r.

W 2012 r. wyraźnie zwiększyła się grupa fi „na rozdrożu” oraz fi „zagrożonych”. Osłabienie gospodarcze, które zaczęło być odczuwalne przez fi y w drugim kwartale 2012 r., pogorszyło prognozy fi dotyczące przychodów, zysków, zatrudnienia, inwestycji, w tym inwestycji w nowe produkty. Jednocześnie zmniejszyła się liczebność obu grup „innowatorów” – stabilnych i dynamicznych. Największe przepływy między grupami – z grupy dynamicznych innowatorów do grupy stabilnych innowatorów, ale także z grupy fi „na rozdrożu” do grupy fi zagrożonych – nastąpiły w fi średnich, ale ich charakter świadczy o tym, że nie rezygnują one z inwestycji, zmniejszają jedynie ich skalę. Oczekują również wzrostów przychodów, zysków, a także udziałów w rynku, ale w mniejszym nieco zakresie niż w 2011 r. Podobne, ale słabsze tendencje występują w fi małych. Natomiast mikroprzedsiębiorstwa widzą znacznie więcej ryzyk dla swojej działalności i w efekcie istotnie zwiększyła się wśród nich grupa będąca „na rozdrożu”, a także grupa zagrożona.

Źródło:

J. Kalka (CBOS), M. Starczewska-Krzysztosek na podstawie analizy wyników badania „Sektor MSP w Polsce, słabe i mocne strony, szanse i zagrożenia”, w ramach projektu „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012”, współfi - sowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, PKPP Lewiatan, badanie z 2011 r. i z 2012 r.

Schemat 2. Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. – struktura wg klas wielkości (%)

TYP MSP	MSP_2011	MSP_2012	MIKRO	MAŁE	ŚREDNIE
ZAGROŻONY	27,9	33,4	35,8 (30,4)	18,0 (11,4)	10,9 (2,6)
NA ROZDROŻU	22,8	33,7	34,6 (21,7)	29,4 (30,4)	14,8 (20,2)
STABILNY INNOWATOR	30,4	20,5	17,5 (31,5)	38,6 (24,2)	63,0 (16,0)
DYNAMICZNY INNOWATOR	18,9	12,4	12,1 (16,3)	13,9 (34,0)	11,3 (61,2)

Uwaga: w nawiasach wyniki badania w 2011 r.

W zróżnicowany sposób postrzegają sytuację i możliwości rozwoju MSP z różnych sektorów gospodarki. Największe obawy sygnalizują przedsiębiorstwa handlowe oraz hotele i restauracje – wzrosła w tych branżach liczba firm zagrożonych oraz „na rozdrożu”. To efekt silnego osłabienia skłonności do konsumpcji w polskiej gospodarce, które bezpośrednio przekłada się na sytuację właśnie w tych branżach.

Schemat 3. Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. – struktura wg sekcji gospodarki (%)

TYP MSP	ZAGROŻONY	NA ROZDROŻU	STABILNY INNOWATOR	DYNAMICZNY INNOWATOR
MSP_PL_2012	33,1 (27,9)	33,7 (22,8)	20,5 (30,4)	12,4 (18,9)
C działalność produkcyjna	27,1 (16,7)	28,6 (21,3)	31,3 (32,4)	13,0 (29,5)
E dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami, rekultywacja	18,9 (12,6)	25,7 (49,4)	36,5 (18,6)	18,9 (19,4)
F budownictwo	25,2 (30,7)	38,8 (22,8)	21,4 (29,3)	14,6 (17,2)
G handel hurtowy i detaliczny	42,1 (33,1)	32,1 (23,7)	17,1 (28,5)	8,6 (14,7)
H transport i gospodarka magazynowa	17,2 (16,2)	40,4 (31,1)	36,4 (29,1)	6,0 (23,6)
I działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	31,7 (22,1)	43,2 (30,8)	17,3 (27,0)	7,9 (20,0)
J informacja i komunikacja	13,4 (21,2)	34,8 (6,5)	19,6 (31,0)	32,1 (41,3)
L obsługa nieruchomości	40,5 (27,9)	21,6 (11,7)	19,8 (49,3)	18,0 (11,1)
M działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	31,8 (32,4)	35,8 (16,5)	8,6 (35,6)	23,8 (15,5)

Uwaga: w nawiasach wyniki badania w 2011 r.

Natomiast nieco „zagubione” są firmy budowlane, co nie dziwi w trudnym dla nich 2012 r. i niezbyt dobrych perspektywach na 2013 r. – silnie wzrosła w tym sektorze grupa firm „na rozdrożu”. To efekt osłabienia gospodarczego, wzmocnionego istotnym ograniczeniem środków publicznych, w tym unijnych, na inwestycje w infrastrukturę. Przedsiębiorstwa budowlane są rzeczywiście na rozdrożu, poszukują bowiem modelu biznesowego, pozwalającego im przetrwać, a także wykorzystać szanse, które zapewne będą pojawiać się na rynku. Prawdopodobnie rezultatem tych poszukiwań będzie nie tylko zmniejszenie liczby firm w tym sektorze, ale także zmiana pozycji wielu przedsiębiorstw budowlanych – wzmocnienie części z nich i osłabienie, z ryzykiem utraty zdolności do przetrwania, innych.

Także przedsiębiorstwa z sektora informacja i komunikacja szukają pomysłu na osłabienie gospodarcze – z jednej strony spadł w tym sektorze odsetek firm zagrożonych, z drugiej jednak zdecydowanie wzrósł odsetek przedsiębiorstw „na rozdrożu”, przy jednoczesnym spadku innowatorów. Sektor ten jest zróżnicowany wewnątrz – zapewne problem mają dzisiaj przedsiębiorstwa prowadzące działalność wydawniczą, firmy radiowe i telewizyjne, a także przedsiębiorstwa telekomunikacyjne. i to one szukają pomysłów na dalszą działalność. Natomiast działalność związana z oprogramowaniem, przetwarzaniem danych, zarządzaniem stronami internetowymi nie powinna mieć problemów. Jednak, jak wynika z opinii badanych przedsiębiorstw, nie chcą one ryzykować i nie planują inwestycji, w tym inwestycji w innowacje.

Obraz przedsiębiorstw sektora MSP, wyłaniający się z zastosowanej typologii, jest bardziej pesymistyczny niż ten w 2011 r. – średnie firmy nie chcą ryzykować i rezygnują z ekspansywnego rozwoju, zakładając, że pozwoli im to przetrwać okres osłabienia w gospodarce. Firmy handlowe oraz hotele i restauracje czują wyraźne zagrożenie dla swojej działalności. Budownictwo szuka sposobów nie tylko na osłabienie gospodarcze, ale także na radzenie sobie z dodatkowo osłabionym popytem w wyniku wyczerpania się dostępnych wcześniej środków publicznych. Rok 2012 i rok kolejny postrzegają MSP jako znacznie trudniejszy niż kryzysowe lata 2008-2009.

5

RYZYKA W DZIAŁALNOŚCI MSP i ZARZĄDZANIE NIMI

- 5.1. Rynkowe i finansowe ryzyka w działalności MSP
 - 5.1.1. Popyt na rynku polskim i na rynkach zagranicznych
 - 5.1.2. Konkurencja na rynku
 - 5.1.3. Uwarunkowania makroekonomiczne
 - 5.1.4. Dostęp do zewnętrznego finansowania

- 5.2. Ryzyka operacyjne w działalności MSP
 - 5.2.1. Zewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP
 - 5.2.2. Wewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP
 - 5.2.2.1. Kapitał relacyjny zewnętrzny
 - 5.2.2.2. Kapitał relacyjny wewnętrzny
 - 5.2.2.3. Zarządzanie wiedzą

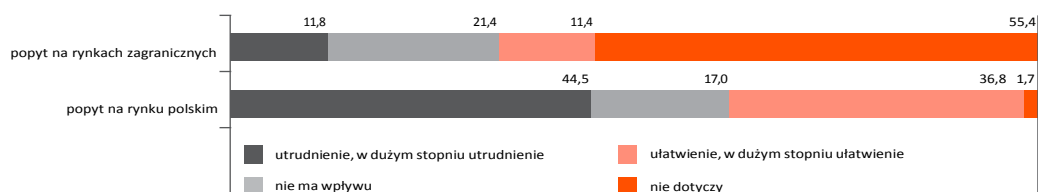
- 5.3. Struktura czasu pracy kierownictwa przedsiębiorstwa

5.1. Rynkowe i finansowe ryzyka w działalności MSP

5.1.1. Popyt na rynku polskim i na rynkach zagranicznych

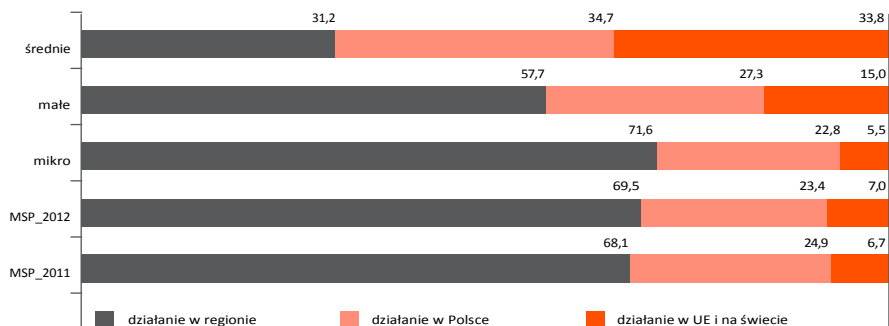
Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, oceniając sytuację w gospodarce, a także w swojej branży, wskazują na osłabienie popytu na rynku krajowym. Jednak widać tu wyraźnie polaryzację sektora MSP – z jednej strony dla prawie 45% firm słabnący popyt staje się problemem nie tylko dla rozwoju, ale przede wszystkim dla sytuacji finansowej i ekonomicznej, z drugiej – dla prawie 37% MSP siła popytu na rynku krajowym jest wsparciem dla ich możliwości rozwojowych.

Wyk. 13. W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową? (% MSP)



Natomiast sytuacja na rynkach zagranicznych dla większości MSP (76,8%) nie ma, w ich opinii, znaczenia. Uważają one, że osłabienie popytu na rynkach zewnętrznych nie przekłada się na ich sytuację. To efekt relatywnie niskiego zaangażowania przedsiębiorstw sektora MSP w eksport. Zdecydowana większość fi mikro i małych działa i planuje działać jedynie lokalnie. O sprzedaży poza rynek polski – do krajów Europy i krajów pozaeuropejskich – myśli jedynie 7% MSP, w tym 5,5% mikroprzedsiębiorstw, 15% fi małych i „aż” 33,8% fi średnich. Dlatego negatywnych ocen wpływu osłabienia popytu na rynkach zagranicznych na możliwości rozwojowe fi i ich sytuację ekonomiczno-fi jest relatywnie niewiele. Nie oznacza to, że przedsiębiorstwa nie widzą ryzyk w słabym popycie zewnętrznym. Uważają jednak, że nie są one realnym zagrożeniem dla ich sytuacji ekonomicznej i fi

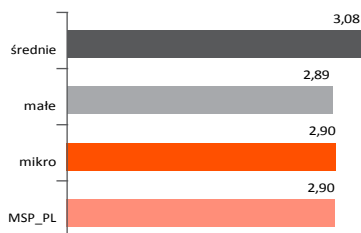
Wyk. 14. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe dwa lata (% MSP wg klas wielkości)



Sytuacja ta nie dotyczy jednak firm średnich, które zdecydowanie bardziej niż firmy mikro i małe ukierunkowane są na sprzedaż produktów i usług za granicę (ponad 1/3 deklaruje takie plany

biznesowe na najbliższe dwa lata). Dlatego dla firm średnich zmiany popytu na rynkach zagranicznych mają znaczenie. Jednak ocena wpływu popytu zewnętrznego na możliwości rozwoju i sytuację finansową firm średnich jest zdecydowanie bardziej pozytywna niż firm mniejszych. I to mimo osłabienia gospodarczego u głównych zagranicznych partnerów biznesowych (ponad 70% eksportu lokowana jest na rykach europejskich). Oznacza to, że pozycja tych średnich przedsiębiorstw, które współpracują z rynkami zewnętrznymi, jest na tyle w ich ocenie silna, że nie widzą dużych zagrożeń dla własnej sytuacji. Ta relatywnie pozytywna ocena wynikać może także z większej siły biznesowej firm średnich, lepszej znajomości rynków zewnętrznych i większego rozumienia procesów na nich zachodzących.

Wyk. 15. Popyt na rynku polskim (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 16. Popyt na rynkach zagranicznych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



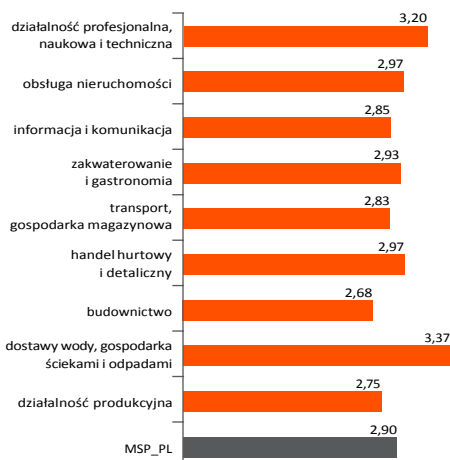
Teza ta wydaje się prawdziwa, bowiem oceny dotyczące wpływu popytu na rynku polskim na możliwości rozwojowe i sytuację ekonomiczną i fi MSP, dokonane przez przedsiębiorców z fi średnich oraz fi mikro i małych, różnią się, podobnie jak oceny dotyczące popytu na rynkach zewnętrznych. Obie te oceny wskazują, że przedsiębiorstwa średnie, działając w tych samych warunkach co fi y mniejsze, radzą sobie od nich lepiej. To pozytywny sygnał, bowiem w okresie poprzedniego osłabienia gospodarczego (2008-2009) były one najstabszą częścią sektora przedsiębiorstw (łącznie MSP i fi dużych)³⁸. Duża część fi średnich miała kłopoty z utrzymaniem sprzedaży, rentownością, a przede wszystkim z płynnością. Był to efekt szybkiego i silnego wzrostu tych fi w okresie dobrej koniunktury gospodarczej po wejściu Polski do UE. Przedsiębiorstwa te rosły, jednak nie towarzyszyły temu zmiany w sposobie zarządzania, umiejętności identyfikacji ryzyk i zarządzania nimi, a także zmiany w modelach biznesowych. Osłabienie gospodarcze, na które polskie przedsiębiorstwa nie były wtedy zupełnie przygotowane³⁹, wszystkie te słabości pokazało. Na szczęście otrzymana „lekcja” została przez fi y średnie wykorzystana. Dzisiaj są w coraz większym stopniu podobne do fi dużych niż do przedsiębiorstw mikro i małych.

Analiza danych dotyczących oceny wpływu popytu na rynku krajowym i na rynkach zagranicznych w ujęciu sektorowym także pozwala na postawienie pewnych tez – te branże, które mniej niż inne obawiają się osłabienia popytu na rynku polskim, także mniej niż inne obawiają się osłabienia popytu na rynkach zewnętrznych.

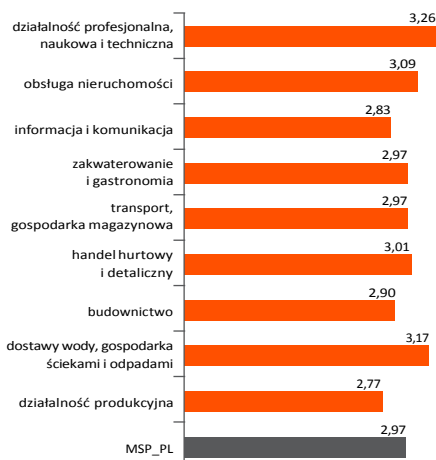
³⁸ Badanie przeprowadzone przez 4P na zlecenie PKPP Lewiatan w okresie 18 maja-10 czerwca 2009 r. na próbie 358 losowo wybranych przedsiębiorstw mikro, małych, średnich i dużych „Monitoring kondycji sektora przedsiębiorstw”.

³⁹ Badanie „Monitoring kondycji sektora MSP 2008” przygotowane przez PKPP Lewiatan i zrealizowane przez CBOS w okresie sierpień-wrzesień 2008 r. pokazało, że ponad 75% MSP planowało w 2008 r. na rok 2009 istotny wzrost sprzedaży, zatrudnienia, wynagrodzeń, inwestycji, w tym inwestycji w innowacje. biorstw mikro, małych, średnich i dużych „Monitoring kondycji sektora przedsiębiorstw”.

Wyk. 17. Popyt na rynku polskim (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 18. Popyt na rynkach zagranicznych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Sytuacja w budownictwie, która od drugiego kwartału 2012 r. wyraźnie się pogarszała, miała zapewne wpływ na opinie przedsiębiorców z tego sektora gospodarki. Oceny firm budowlanych dotyczące wpływu popytu na rynku krajowym na ich możliwości rozwojowe były najgorsze. Także firmy przemysłowe obawiały się osłabienia popytu w wyniku nadchodzącego osłabienia gospodarczego. To zapewne efekt doświadczeń wynikających z poprzedniej fali kryzysu (2008-2009), podczas której to właśnie przemysł w największym stopniu ucierpiał (znacznie osłabienie wyników finansowych, a także relatywnie duże zwolnienia pracowników). Firmy przemysłowe obawiały się także osłabienia popytu zewnętrznego. Mimo że eksporterzy dobrze sobie radzili w 2012 r.⁴⁰, to prognozy wzrostu gospodarczego dla głównych rynków eksportowych polskich firm nie były dobre, co musiało przełożyć się także na ostrożność w ocenach formułowanych przez przedsiębiorców z firm przemysłowych, które dominują wśród eksporterów.

W najmniejszym stopniu zmian popytu – tak na rynku polskim, jak i na rynkach zagranicznych – obawiają się przedsiębiorcy z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną. Te pierwsze zapewne dlatego, że popyt na ich usługi ma charakter mało elastyczny – dochodowa elastyczność popytu⁴¹ jest relatywnie niska. Natomiast popyt na usługi profesjonalne (doradztwo podatkowe, rachunkowo-księgowe, prawnicze, w zakresie zarządzania) może być w okresie osłabienia gospodarczego większy niż w czasie dobrej koniunktury gospodarczej.

Badanie pokazało również, że oceny firm „kobięcych” i „męskich”, dotyczące wpływu popytu na rynku polskim na ich działalność, są podobne (średnia ocena firm „kobięcych” – 2,85, firm „męskich” – 2,88). Pewne różnice występują natomiast w ocenie wpływu popytu zewnętrznego na działalność firm (średnia ocena firm „kobięcych” – 2,89, firm „męskich” – 2,97). To relatywnie

⁴⁰ Po 10 miesiącach 2012 r. eksport był wyższy r/r o 3,7% w euro (GUS, Obroty handlu zagranicznego ogółem i wg krajów i-X 2012)

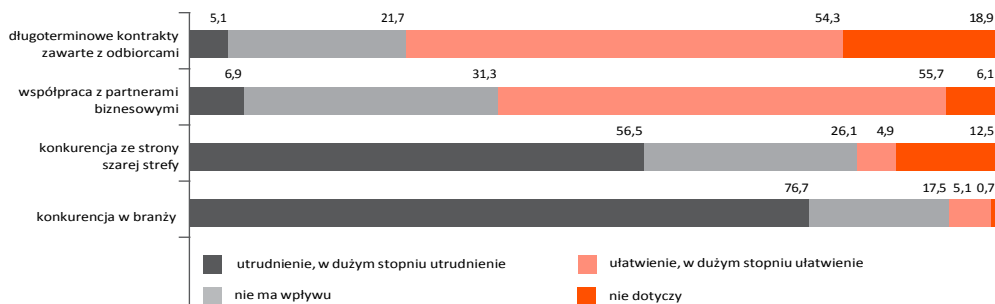
⁴¹ Relatywna zmiana zapotrzebowania wynikająca z relatywnej zmiany dochodów

niewielkie zróżnicowanie może wynikać z odmiennej struktury branżowej działalności gospodarczej prowadzonej przez firmy kobiece i męskie – większej „obecności” firm „męskich” w sektorach eksportowych.

5.1.2. Konkurencja na rynku

Konsekwencją osłabienia gospodarczego jest wzrost konkurencji na rynku – liczba firm nie tylko nie zmniejsza się, ale netto rośnie (więcej firm rejestruje działalność niż wyrejestrowuje się) przy jednoczesnym istotnym osłabieniu dynamiki popytu konsumpcyjnego. MSP wskazują konkurencję w branży, w której działają, jako największe utrudnienia dla rozwoju i utrzymania stabilności swojej sytuacji ekonomicznej i finansowej. Należy jednak pamiętać, że także w okresie dobrej koniunktury gospodarczej konkurencja w branży jest uważana za jedną z najsilniejszych barier rynkowych dla rozwoju. Trudno spodziewać się innych opinii – struktura rynku, na którym firmy działają, determinuje ich możliwości. Bez wątpliwości, znacznie lepszą sytuacją dla każdej firmy byłaby działalność na rynku o strukturze konkurencji niedoskonałej, w ramach której w znacznie większym stopniu firmy mogłyby oddziaływać na rynek, a tym samym mieć szanse na wyższe rentowności sprzedaży i kapitałów własnych, a także na skuteczniejsze zarządzanie płynnością finansową.

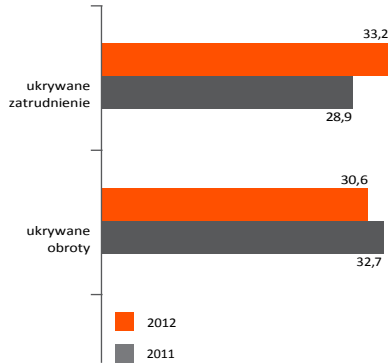
Wyk. 19. W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową? (% MSP)



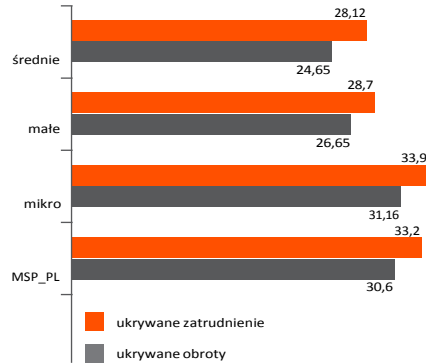
⁴² Na pytanie o skalę szarej strefy 52,7% MSP wybiera odpowiedź „trudno powiedzieć” w odniesieniu do ukrywanych przed Urzędem Skarbowym obrotów, a 55,2% – w odniesieniu do ukrywania zatrudnienia. Wskazania oceniające skalę obejmują zatem poniżej 50% badanej populacji. Warto również dodać, że 13,1% MSP stwierdza, że w ich branży nie ma firm ukrywających obroty, a 12,6% – że nie ma firm zatrudniających „na czarno”.

Bardzo ważny sygnał płynie również od MSP w sprawie destabilizujących konsekwencji istnienia szarej strefy. Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa wyraźnie mówią o utrudnieniach wynikających z konieczności konkurowania z firmami działającymi w części lub w całości w szarej strefie. Oceniają⁴², że ok. 30% całości obrotów realizowanych w ich branżach to działalność ukrywana przed urzędami skarbowymi. Towarzyszy temu nieco wyższy (33,2%) poziom zatrudniania nierejestrowanego (praca w szarej strefie). Badanie potwierdza także, że skala szarej strefy jest postrzegana silniej przez mikroprzedsiębiorstwa niż przez firmy małe i średnie. Trudno o jednoznaczną odpowiedź dotyczącą przyczyn tych różnic (szara strefa jest trudna do badania). Zapewne w jakiejś mierze może to być efektem realnie większej skali szarej strefy wśród firm najmniejszych. Jednak nie ma na to żadnych empirycznych dowodów.

Wyk. 20. Jaki Pana(i) zdaniem procent zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają (% MSP; lata 2011 i 2012)



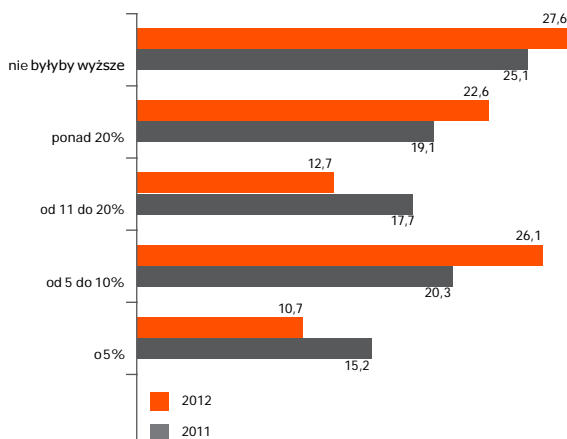
Wyk. 21. Jaki Pana(i) zdaniem procent zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają, rok 2012 (% MSP wg klas wielkości)



Porównanie wyników badania „Monitoring kondycji sektora MSP 2010-2012”, zrealizowanego w 2011 r. i w 2012 r., wskazuje na pogorszenie się sytuacji w zatrudnieniu – w ocenie przedsiębiorców w 2012 r. wzrosła skala zatrudnienia w szarej strefi. Jest to zapewne w części efekt podniesienia od 1 lutego 2012 r. składek na ubezpieczenia społeczne, płaconej przez przedsiębiorców za pracowników. W części to także efekt oczekiwania osłabienia koniunktury gospodarczej i obaw związanych z potencjalną koniecznością zwalniania pracowników, co przy istniejących regulacjach prawnych dotyczących zatrudniania i zwalniania, generuje w opinii przedsiębiorców bardzo duże ryzyka.

Niezależnie od przyczyn, działania firm prowadzące do zatrudniania bez rejestracji oraz do ukrywania obrotów przed Urzędem Skarbowym, są niezgodne z prawem, a tym samym nieakceptowalne. Negatywnie także wpływają na rynek i firmy, które chcą działać w pełni legalnie.

Wyk. 22. O ile byłyby wyższe przychody w Pana(i) firmy, gdyby w branży nie było szarej strefy (nie ukrywane byłyby obroty i zatrudnienie) (% MSP; lata 2011 i 2012)

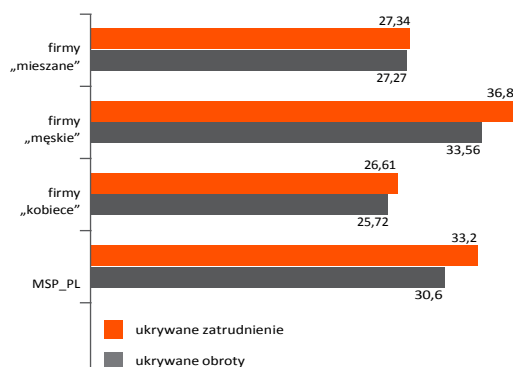


⁴³ Tylko MSP, które wskazały skalę szarej strefy w swojej branży.

Tylko 25-27% MSP⁴³ uważa, że szara strefa nie ma wpływu na ich działalność. Dla prawie 23% fi istnienie szarej strefy obniża ich przychody o prawie 23% (2012 r.). Tak silny negatywny wpływ na rynek, na konkurencję ze strony fi działających chociaż w części w szarej strefi , pogłębia tyl- ko tę patologię – często zmusza fi y działające w pełni legalnie do rezygnacji ze zgodnego z prawem i etycznego podejścia do biznesu. Nie ma gospodarek, w których szara strefa nie istniałaby, jednak skala tego zjawiska w polskiej gospodarce wskazuje, że przyczyny nie tkwią tylko w zwykłej chęci zwiększania zysku. Należy ich szukać także, a może przede wszystkim, w wysokości obciążeń podatkowych i parapodatkowych, stopniu skomplikowania regulacji podatkowych, licznych ustawowych obowiązkach i odpowiedzialnościach związanych z zatrudnianiem pracowników.

Ciekawie wyglądają szacunki skali szarej strefy przedstawiane przez firmy „kobiece”, firmy „męskie” i firmy mieszane”. Wyraźnie widać różnice w tych ocenach – przedsiębiorczynie i przedstawiciele firm „mieszanych” szarą strefę postrzegają jako mniejszą niż przedsiębiorcy-mężczyźni.

Wyk. 23. Jaki Pana(i) zdaniem procent zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają, rok 2012 (% MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera)

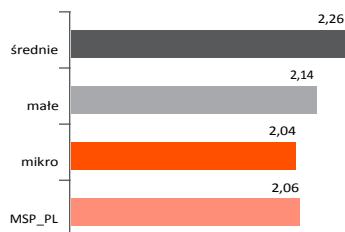


Przyczyn tych różnic można szukać np. w większym poziomie zaufania kobiet do konkurentów w branży, większym legalizmie działania firm „kobietych”, a także w strukturze branżowej działalności firm kobietych. Różnorodność (firmy „mieszane”) także służy większemu zaufaniu i większemu legalizmowi.

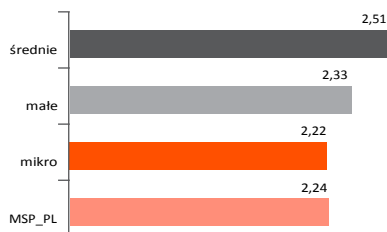
Trudno rozstrzygnąć, czy rzeczywiście są to przyczyny odnotowanych różnic. Ale na same różnice należy zwrócić uwagę, bowiem powinny one być wskazaniem do przyglądania się odmiennościom w modelach biznesowych firm „kobietych” i „męskich” oraz firm różnorodnych pod względem płci właścicieli i osób zarządzających.

Ocena wpływu konkurencji w branży, a także wpływu konkurencji ze strony szarej strefy na działalność firm mikro, małych i średnich, jest zróżnicowana. W większym stopniu za uciążliwość uznają normalną konkurencję na rynku (jak i konkurencję ze strony firm działających w szarej strefie) mikroprzedsiębiorstwa. im większe przedsiębiorstwo, tym obawy wynikające z konkurencji na rynku są mniejsze.

Wyk. 24. Konkurencja w branży (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



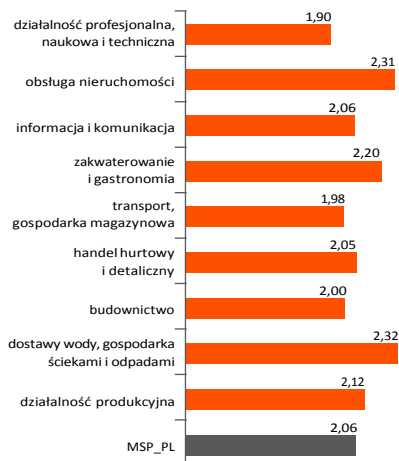
Wyk. 25. Konkurencja ze strony szarej strefy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



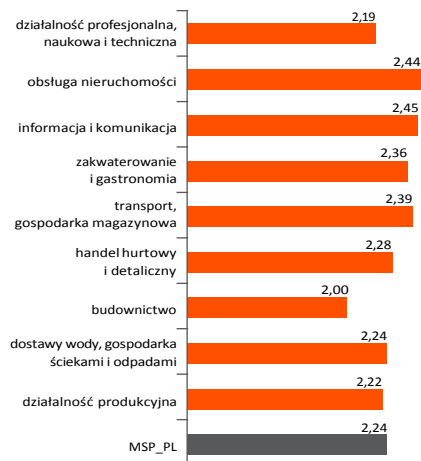
Tak jest i będzie zawsze, niezależnie od sytuacji na rynku i sytuacji w gospodarce. Te firmy, które urosły, udowodniły bowiem, że radzą sobie także w warunkach silnej konkurencji, umieją zarządzać ryzykiem, a także wykorzystywać szanse. Trudniej jest im także zaszkodzić poprzez działania nielegalne, związane z zatrudnianiem pracowników bez ich rejestracji czy ukrywaniem obrotów, dzięki którym firmy działające w szarej strefie mają istotnie niższe koszty. Firmy średnie z reguły mają bowiem zbudowane ściślejsze relacje z biznesowymi partnerami, które wspierają i stabilizują ich działalność. Wskazuje na to 2/3 badanych firm – współpraca z partnerami biznesowymi jest dla nich istotnym ułatwieniem. Można zatem założyć, że wzrost firm a także budowanie między nimi zaufania, daje efekt w postaci ograniczenia negatywnych konsekwencji konkurowania na rynku. Zmniejsza bowiem skłonność przedsiębiorstw do niezgodnych z prawem zachowań, a w zachowaniach zgodnych z prawem ogranicza metody, z którymi małe podmioty nie potrafi sobie radzić. A brak tej umiejętności utrwala ich postrzeganie biznesu jako małej, lokalnej działalności, która ma dawać zatrudnienie właścicielowi i ewentualnie członkom jego rodziny. Takie postrzeganie działalności gospodarczej to oczywiście nic złego. Jednak z punktu widzenia potencjału całej gospodarki takie podejście nie kreuje możliwości rozwojowych.

Ocena wpływu konkurencji na możliwości rozwojowe i sytuację ekonomiczną i finansową MSP, patrząc przez pryzmat sektorów gospodarki, jest dość zróżnicowana. Z badania wynika, że najsilniejsza konkurencja jest w sektorze działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Nawet w handlu ocena wpływu konkurencji na działalność firm jest nieco bardziej pozytywna. Także w budownictwie i w transporcie. To interesujący wynik, bowiem w sektorze działalność profesjonalna, naukowa i techniczna dominują aktywności wymagające wiedzy i umiejętności, które nie są powszechne. Łatwiej zatem budować tu pozycję konkurencyjną bazując na strategii dyferencjacji (wyróżniania się). A to sprzyja zmniejszaniu negatywnych skutków konkurencji. Może to jednak oznaczać, że liczba firm świadczących usługi doradcze, które są istotną częścią tego sektora, rośnie szybciej niż popyt na te usługi. Firmy i ich właściciele zakładają zapewne, i słusznie, że rynek doradztwa będzie się rozwijał. Świadczą o tym chociażby dane (GUS), dotyczące wzrostu w kosztach ogółem kosztów usług obcych. Tendencja ta jest związana z procesem optymalizacji kosztów m.in. w drodze outsourcingu.

Wyk. 26. Konkurencja w branży (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 27. Konkurencja ze strony szarej strefy (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Najlepiej radzą sobie natomiast z konkurencją firmy z sektora dostawa wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz firmy z sektora obsługa nieruchomości. Oba sektory są relatywnie mało liczne (liczba firm) i stąd zapewne firmy z tych sektorów uznają, że konkurencja nie ogranicza ich potencjału rozwojowego w takim stopniu jak w innych sektorach.

interesująca jest także branżowa analiza wpływu konkurencji ze strony szarej strefy na działalność MSP. Zdecydowanie silny wpływ, w stosunku do innych sektorów, widać w budownictwie. Nie powinno to dziwić, bowiem charakter tej działalności sprzyja wychodzącym poza prawo. W dużej części fi y budowlane sektora MSP działają bowiem w bezpośredniej relacji z gospodarstwami domowymi, a to oznacza, że trudno jest instytucjom kontrolnym sprawdzić, czy pracujący są jednocześnie zatrudnionymi i czy rozliczenie między stronami następuje w oparciu o fakturę.

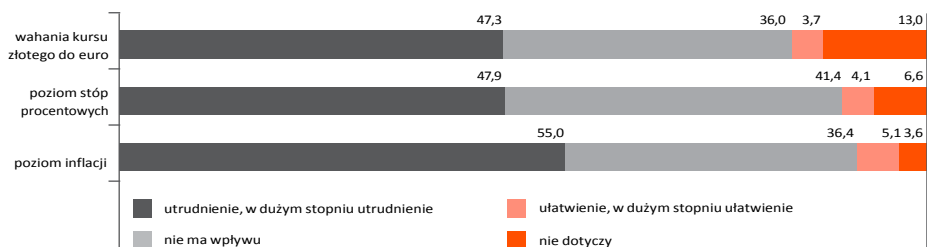
Relatywnie silnie odczuwają negatywny wpływ konkurencji ze strony szarej strefy także firmy z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Tu zdecydowanie trudniej wyjaśnić jest przyczyny tej sytuacji, bowiem rozliczenia dokonywane są między przedsiębiorstwami. Oznacza to, że nie tylko firmy z tego sektora prowadzą działalność w części w szarej strefie, ale że jest to akceptowane, czy wręcz „wymuszane” przez ich klientów – inne przedsiębiorstwa. Należałoby przeprowadzić pogłębioną analizę sytuacji w tym sektorze gospodarki, aby odpowiedzieć na pytanie o przyczyny tej jednak nieco wychodzącej ponad przeciętną skalę szarej strefy.

5.1.3. Uwarunkowania makroekonomiczne

Wszystkie przedsiębiorstwa funkcjonują w takim samym makrootoczeniu. Podobnie zmienia się ono dla nich wszystkich – niezależnie od wielkości firmy, branży w której działają, czy regionu, w którym są aktywne. inflacja, stopy procentowe, kurs złotego do innych walut i jego wahania

są takie same. Okazuje się, że te makroekonomiczne czynniki są postrzegane przez bardzo dużą część mikro, małych i średnich firm jako utrudnienie w działalności gospodarczej, generujące ryzyka, którymi trudno zarządzać, bowiem są ryzykami zewnętrznymi, na które firmy nie mają wpływu.

Wyk. 28. W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową? (% MSP)



MSP uznają ryzyka makroekonomiczne za poważne utrudnienie w działalności gospodarczej. infl wpływa na koszty przedsiębiorstw, a także na wynagrodzenia realne. Niestety, 2012 r. nie był pod tym względem łatwy, bowiem przy słabnącym wyraźnie tempie wzrostu gospodarczego relatywnie silny wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych (narastająco w listopadzie 2012 r. infl wynosiła 3,8%⁴⁴) pogarszał tylko sytuację wynikającą z osłabienia gospodarczego. W efekcie koszty w przedsiębiorstwach rosły szybciej niż przychody, zmniejszała się rentowność sprzedaży i płynność fi⁴⁵. Także konsumenci reagowali na infl (ale także na inne czynniki, w tym przede wszystkim na pogarszanie się sytuacji na rynku pracy), zmniejszając wyraźnie skłonność do konsumpcji, co wprost wpływało na osłabienie wzrostu. infl jako poważne ryzyko dla działalności wskazuje 55% MSP.

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, mimo że w relatywnie niewielkim stopniu fi się na rynku bankowym (z badania, którego wyniki są prezentowane w tym raporcie, wynika, że 60,9% MSP nie korzysta z kredytów i pożyczek, w tym 63,8% mikroprzedsiębiorstw, 43% małych fi oraz 28,7% fi średnich), uważają poziom stóp procentowych, który jest głównym kosztem kredytów i pożyczek, za dużą uciążliwość w działalności. Nie oznacza to, że poziom stóp procentowych jest kluczową przyczyną, dla której MSP nie sięgają po zewnętrzne fi. Na pewno ma jednak wpływ na decyzje rozwojowe, które wymagają wsparcia fi obcym. A w 2012 r. Rada Polityki Pieniężnej zdecydowała się na obniżenie stóp procentowych dopiero w listopadzie i w grudniu (po 25 punktów bazowych) po uprzedniej podwyżce w maju (o 25 pb). Było to powodem utrzymywania przez banki odpowiednio wysokiego oprocentowania kredytów i na pewno negatywnie wpływało na koszty tych fi które miały zaciągnięte kredyty, ale także ograniczało skłonność pozostałych przedsiębiorstw do korzystania z fi bankowego.

Ważnym sygnałem jest opinia MSP na temat wahań kursów walutowych. Mimo że niewiele fi tego sektora uczestniczy bezpośrednio w wymianie międzynarodowej, mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa dostrzegają jednak pośrednie konsekwencje niestabilności kursu złotego do innych

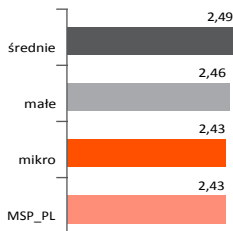
⁴⁴ Wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych, GUS

⁴⁵ Wyniki fi przedsiębiorstw niefinansowych i-IX 2012, GUS listopad 2012

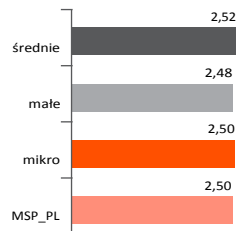
walut, szczególnie do euro. Dla ponad 47% MSP wahania kursu złotego są utrudnieniem – trudno jest zaplanować koszty działalności, szczególnie wtedy, gdy duża ich część to koszty surowców, materiałów, produktów zawierających „wsad” z importu. Może to być poważnym problemem np. dla firm transportowych, w których istotnym elementem kosztów są paliwa.

Różnice w ocenie wpływu czynników makroekonomicznych na rozwój i sytuację ekonomiczną i finansową między mikro, małymi i średnim przedsiębiorstwami są relatywnie nieduże.

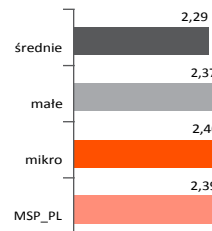
Wyk. 29. Poziom inflacji (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 30. Poziom stóp procentowych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



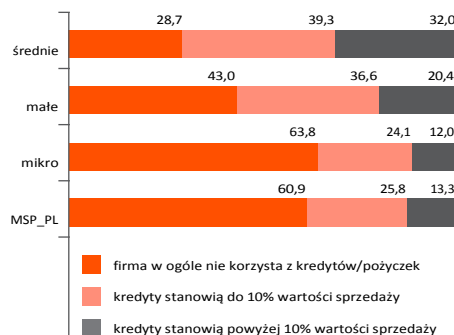
Wyk. 31. Wahania kursu złotego do euro (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



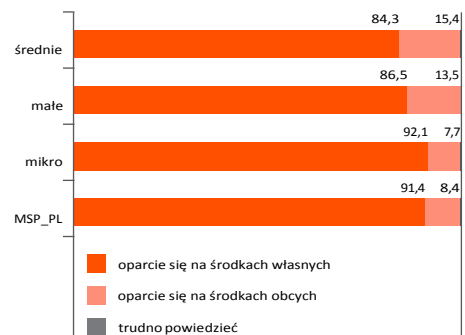
Negatywny wpływ inflacji na działalność najsilniej odczuwają mikroprzedsiębiorstwa. Wzrost cen dóbr i usług konsumpcyjnych może ograniczać popyt na ich produkty, a ze względu m.in. na małą skalę działania i relatywnie niski stopień dywersyfikacji oferty produktowej, mikrofirmy mają mniejsze możliwości „amortyzowania” skutków spadku realnych dochodów konsumentów. Średnie firmy mają znacznie więcej możliwości do radzenia sobie z inflacją.

Ocena wpływu poziomu stóp procentowych na działalność MSP jest porównywalna, niezależnie od klasy wielkości przedsiębiorstwa. Jest to zastanawiające, bowiem skala korzystania z finansowania bankowego jest dość silnie związana z wielkością przedsiębiorstwa, aczkolwiek generalnie MSP stosują zachowawczą strategię finansowania działalności.

Wyk. 32. Jaki jest procentowy udział kredytów (długo- i krótkoterminowych) w wartości sprzedaży (% MSP wg klas wielkości)



Wyk. 33. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe dwa lata (% MSP wg klas wielkości)

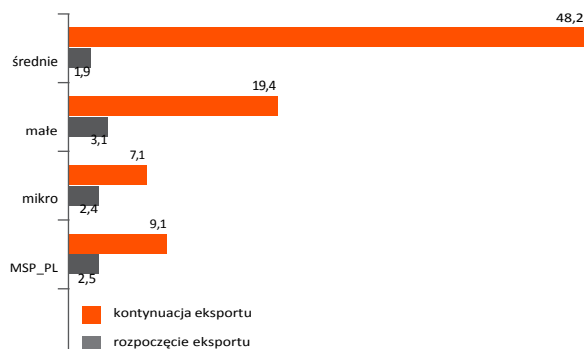


Badania wskazują, że prawie 2/3 mikroprzedsiębiorstw nie korzysta z kredytów czy pożyczek, a w przypadku kolejnych 24% zadłużenie w bankach stanowi nie więcej niż 10% wartości sprzedaży. Sytuacja w średnich firmach jest odmienna – tylko ok. 29% firm nie zadłuża się w bankach, a w przypadku prawie 1/3 – zadłużenie jest większe niż 10% wartości sprzedaży. Przy tak zróżnicowanym podejściu do korzystania z zewnętrznych źródeł finansowania należałoby oczekiwać także odmiennej oceny wpływu poziomu stóp procentowych na działalność. Jednak ocena ta jest bardzo podobna. Prawdopodobnie każda z grup firm z sektora MSP patrzy na stopy procentowe z innego punktu widzenia – mikroprzedsiębiorcy oceniają je z punktu widzenia potencjalnych kosztów, które musieliby ponieść, gdyby zaciągnęli kredyt. Średnie firmy odnoszą je do swoich realnych zobowiązań finansowych, wynikających z zaciągniętych już kredytów. Odpowiedź może tkwić także w priorytetach biznesowych na najbliższe lata, dotyczących źródeł finansowania działalności – wszystkie MSP, niezależnie od wielkości, wskazują jednoznacznie, że podstawą finansowania będą dla nich środki własne. Wpływa na to wiele czynników, w tym zapewne także koszty odsetkowe.

Natomiast oceny dotyczące wpływu na działalność MSP zmienności kursu walutowego, oglądane przez pryzmat wielkości firm, kształtują się odmiennie. Zdecydowanie większe znacznie mają one dla firm średnich niż dla firm mikro, co jest zrozumiałe, patrząc na skalę zaangażowania w wymianę międzynarodową poszczególnych grup firm.

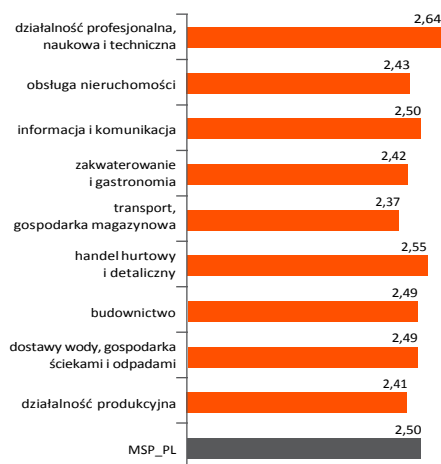
Prawie 50% firm średnich to eksporterzy. Natomiast w grupie mikro przedsiębiorstw sprzedaż na eksport realizuje jedynie 7,1% firm. Jak na takie zróżnicowanie udziału w wymianie międzynarodowej, ocena wpływu wahań kursu walutowego na działalność firmy nie jest duża. Wytłumaczeniem mogłoby być wykorzystywanie przez firmy średnie – eksporterów instrumentów finansowych, pozwalających zabezpieczyć się przed ryzykiem kursowym. Wtedy bowiem „uciążliwość” wahań kursu walutowego byłaby znacznie mniejsza (aczkolwiek zabezpieczenie wiąże się z kosztami, co jednak nie zmniejsza „uciążliwości” do zera). Jednak nie ma danych, które mogłyby potwierdzić takie założenie. Wyjaśnieniem może być również to, że przynajmniej część firm średnich to jednocześnie importerzy i eksporterzy, a to oznacza, że ryzyko walutowe jest w tych firmach neutralizowane.

Wyk. 34. Czy Pana(i) firma w latach 2012-2013 zamierza rozpocząć lub będzie kontynuować sprzedaż na eksport? (% MSP wg klas wielkości)

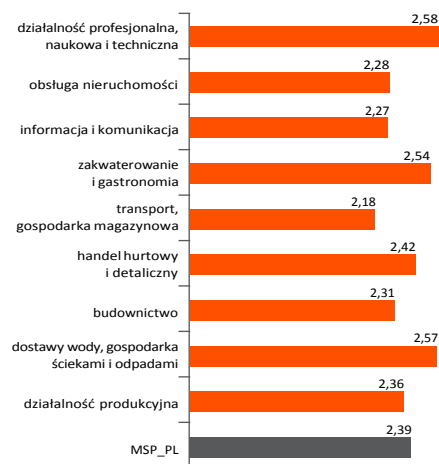


Analiza wpływu czynników makroekonomicznych na działalność MSP, widziana przez pryzmat różnych sektorów gospodarki, pozwala wskazać te z nich, które w większym stopniu niż inne narażone są na ryzyko zmian stopy procentowej i na ryzyko walutowe. W obu przypadkach są to firmy z sektora transport i gospodarka magazynowa. Natomiast relatywnie najłabiej odczuwają wpływ stóp procentowych oraz wahań kursu złotego do euro przedsiębiorstwa z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

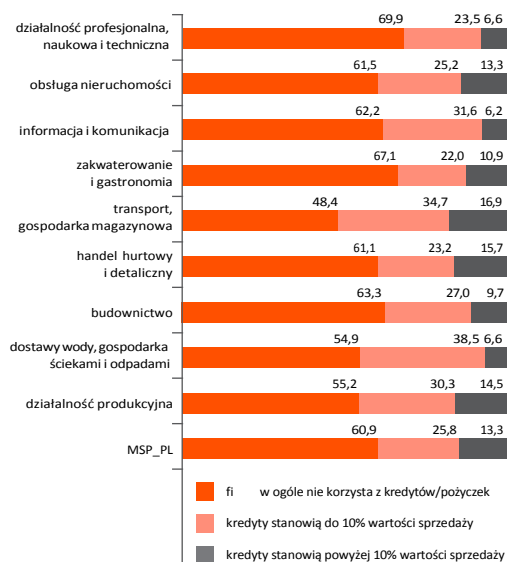
Wyk. 35. Poziomy stóp procentowych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



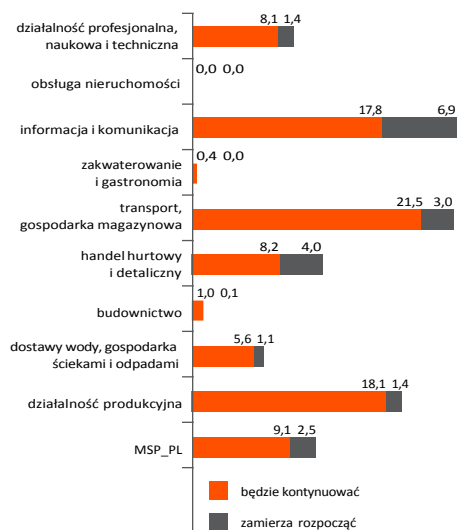
Wyk. 36. Wahanie kursu złotego do euro (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 37. Jaki jest przeciętny procentowy udział kredytów (długo- i krótkoterminowych) w wartości sprzedaży Pana(i) firmy (% MSP wg sekcji gospodarki)



Wyk. 38. Czy Pana(i) fi w latach 2012-2013 zamierza rozpocząć lub będzie kontynuować sprzedaż na eksport (% MSP wg sekcji gospodarki)



Wynikające z badania opinie wskazują, że sektor transportowo-magazynowy w największym stopniu korzysta z finansowania zewnętrznego, a także jest tam relatywnie najwięcej firm uczestniczących w wymianie międzynarodowej.

Badani przedsiębiorcy potwierdzają te zależności. Firmy z sektora transport i gospodarka magazynowa (transport drogowy, kolejowy, wodny, lotniczy oraz działalność usługowa, wspomagająca te transportowe działalności) korzystają w największym stopniu spośród wszystkich firm z analizowanych sektorów z kredytów i pożyczek. Jest tam także najwięcej firm, które mają przychody z eksportu (przy jednoczesnej relatywnie małej aktywności importowej). Wynika to ze specyfiki tego sektora, firm mikro, małych i średnich w nim działających – tak transport drogowy, jak i kolejowy oraz lotniczy, a także działalność usługowa wspomagająca je, czy usługi kurierskie i pocztowe, które także wchodzi do tego sektora gospodarki, świadczą usługi poza granicami kraju. Jest to ponadto działalność wymagająca stałych nakładów na środki transportu, które są kluczowym aktywem trwałym w tych firmach. i zapewne nie da się inwestycji w te aktywa sfinansować w oparciu jedynie o środki własne.

Firmy z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna w największym stopniu finansują się bez sięgania po kredyty i pożyczki. Nie dziwi zatem, że utrudnienia wynikające z wysokości stóp procentowych mają dla nich mniejsze znaczenie. Przedsiębiorstwa działające w tym sektorze gospodarki są firmami usługowymi, głównie doradczymi. ich potrzeby kapitałowe wiążą się przede wszystkim z koniecznością pokrywania bieżących kosztów, a w znacznie mniejszym stopniu z inwestycjami w rzeczowe aktywa trwałe. Stąd zapewne mniejszy w tym sektorze udział firm posiadających zobowiązania finansowe wobec banków niż w innych sektorach gospodarki. Natomiast MSP z tego sektora to, może niezbyt licznie (8,1%), ale także eksporterzy (eksport usług doradczych, np. obsługa klientów zagranicznych, którzy zamierzają wejść na polski rynek, przez kancelarie prawne). Jednak ocena ryzyka związanego z wahaniami kursu złotego wobec euro jest tu relatywnie najniższa. Zdecydowanie niższa niż np. wśród firm z sektora obsługa nieruchomości, który w ogóle nie uczestniczy w wymianie z zagranicą.

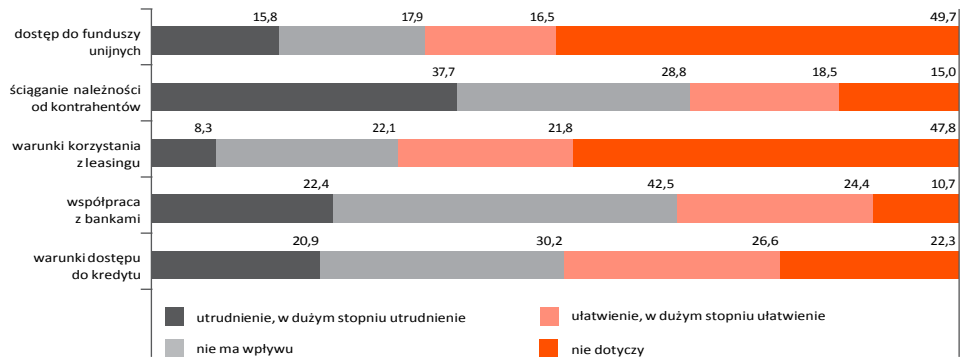
Makroekonomiczne uwarunkowania – inflacja, stopy procentowe, kurs walutowy – są postrzegane przez MSP jako czynniki generujące duże ryzyka dla działalności przedsiębiorstw, ich możliwości rozwojowych i sytuacji ekonomicznej i finansowej. Przedsiębiorcy umieszczają je w pierwszej dziesiątce barier dla rozwoju (po podatkach i paropodatkach, barierach administracyjnych, konkurencji w branży i konkurencji ze strony szarej strefy). Dlatego tak ważne jest skuteczne i stabilizujące oddziaływanie na te uwarunkowania przez właściwe instytucje państwowe (w zakresie, w którym jest to oczywiście możliwe).

5.1.4. Dostęp do zewnętrznego finansowania

W powszechnym postrzeganiu problemów mikro, małych i średnich przedsiębiorstw często na pierwszym miejscu wskazywany jest trudny dostęp do zewnętrznego finansowania. Wyniki badania pokazują, że nie są to najpoważniejsze problemy MSP. Netto⁴⁶ warunki dostępu do kredytu oceniane są pozytywnie, podobnie współpraca z bankami, a także warunki korzystania z leasingu oraz dostęp do funduszy unijnych. Tylko ze ściąganiem należności MSP mają kłopoty.

⁴⁶ Różnica w punktach procentowych między odsetkiem MSP, które odpowiedziały, że wpływ danego czynnika jest dla nich utrudnieniem a odsetkiem tych MSP, które oceniły, że jego wpływ jest ułatwieniem.

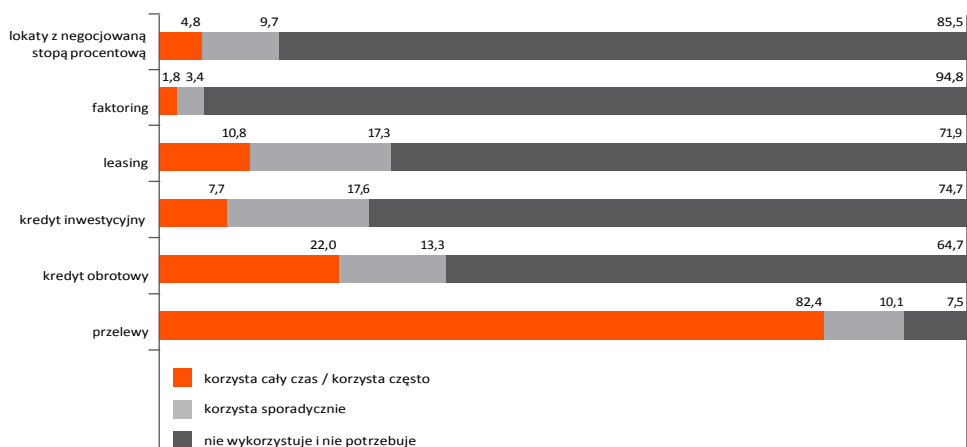
Wyk. 39. W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową? (% MSP)



Ponad 52% MSP uważa, że warunki dostępu do kredytu ich nie dotyczą lub nie mają wpływu na ich działalność. To zapewne te firmy, które nie korzystają z bankowego finansowania (por. wyk. 32). Można także założyć, że to firmy, które nie poszukują zewnętrznego finansowania w bankach. Natomiast w grupie prawie 48% pozostałych MSP 26,6% uznaje warunki dostępu do kredytu za ułatwienie w działalności, a prawie 21% – za utrudnienie. Pamiętając, że tylko ok. 40% MSP korzysta z kredytów i pożyczek, można założyć, że część z nich ocenia negatywnie warunki dostępu do kredytu bankowego. Przyczyną tych negatywnych ocen mogą być m.in. wysokie koszty związane z oprocentowaniem kredytów. Ale znaczenie może mieć tu także wymagana forma zabezpieczeń, czy relacje z bankiem i jego pracownikami. Te ostatnie oceniane są w podobny sposób jak warunki dostępu do kredytu – nieco więcej firm określa je jako negatywnie wpływające na działalność (w stosunku do ocen dotyczących warunków dostępu do kredytu) i nieco mniej jako mające pozytywny wpływ na działalność. Potwierdzałoby to, że ocena warunków dostępu do kredytów zawiera w sobie także ocenę współpracy z bankiem. Jednak na tę ocenę ma wpływ zapewne struktura popytu na usługi finansowania zgłaszanego przez mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa. A jednoznacznie dominują w niej... przelewy. Ponad 82% MSP korzysta z tej usługi bankowej cały czas, z kredytu obrotowego cały czas korzysta 22% MSP, a kolejne ponad 13% korzysta czasami. Kredytem inwestycyjnym zainteresowana jest znacznie mniejsza liczba MSP. W przypadku kredytów – obrotowych i inwestycyjnych – można założyć, że przyczyną tak relatywnie niewielkiego odsetka przedsiębiorstw z nich korzystających są restrykcyjne warunki dostępu do kapitału deficytowego przez banki. Jednak np. z lokat z negocjowaną stopą procentową cały czas korzysta jedynie 4,8% MSP. A to są najprostsze, standardowe produkty bankowe.

Wyniki badania pokazują zatem, że MSP nie korzystają ze współpracy z bankami w zakresie, który jest im dostępny i na pewno nie jest objęty rygorami podwyższonych wymagań. Np. z platform wymiany walut korzysta cały czas i często 3,8%, a sporadycznie kolejne 2,8%. Z bardziej zaawansowanych produktów, np. z walutowych transakcji natychmiastowych czy towarowych kontraktów terminowych – jeszcze mniej firm. Winę, jeśli można oceniać w tych kategoriach otrzymane wyniki badania, w zdecydowanie większym stopniu ponoszą tu banki. Jeżeli bowiem chce się sprzedawać produkty finansowe klientom, to trzeba ich do tego zachęcić – przede wszystkim przekazywaną informacją i wiedzą. Jak wynika z badania – banki

Wyk. 40. Z jakich produktów bankowych i jak często korzysta Pana(i) firma (% MSP)

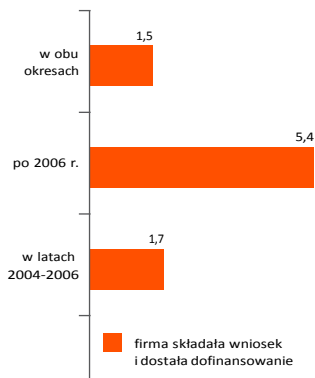


tego nie robią. Przeglądając strony internetowe, na których banki informują o oferowanych produktach i ich pakietach, widać, że w coraz większym zakresie otwierają się na sektor MSP, ale do pełnego dostrzeżenia przez nie potencjału firm z sektora MSP droga jest jeszcze bardzo daleka.

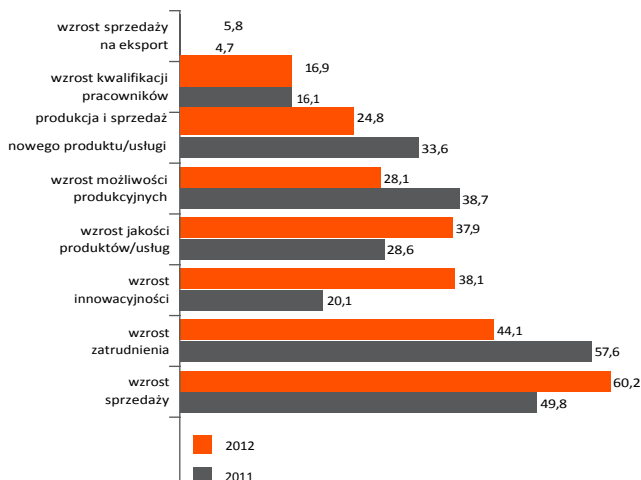
Leasing wydaje się być, przy ograniczonym dostępie do kredytów i pożyczek, idealnym rozwiązaniem finansowania przez MSP inwestycji w rzeczowe aktywa trwałe. Jednak prawie 70% MSP uważa, że warunki korzystania z leasingu ich nie dotyczą, bądź nie mają wpływu na ich działalność. Oznacza to, że prawie 70% mikro, małych i średnich przedsiębiorstw nawet nie rozważa możliwości skorzystania z tej formy finansowania inwestycji. Pozytywne jest jedynie to, że wśród tych, którzy korzystają z leasingu lub przynajmniej przymierzali się do tego, dominują pozytywne oceny warunków oferowanych przez instytucje leasingowe. Zdecydowanie ta forma finansowania rozwoju MSP powinna cieszyć się – szczególnie wśród mikro i małych firm – większym zainteresowaniem.

Pozytywne i negatywne oceny dotyczące dostępu do finansowania ze środków europejskich rozkładają się równomiernie. Spośród ponad 30% badanych MSP, które takich ocen dokonały, nieznacznie więcej firm uważa dostęp do funduszy unijnych za ułatwienie dla działalności niż za utrudnienie. Należy jednak podejść do tych ocen ze świadomością, że w dużej mierze dokonują je firmy, które z funduszy unijnych nie korzystały, ale także firmy, które prawdopodobnie aplikowały o pieniądze unijne, jednak dofinansowania nie otrzymały. Oceny zatem mogą być pochodną doświadczeń niewynikających z analizy dostępu do funduszy europejskich, a z faktu otrzymania bądź nieotrzymania wsparcia unijnego. Fundusze unijne były i są bowiem źródłem finansowania inwestycji niewielu MSP. Z badania wynika, że w obecnej perspektywie finansowej 2007-2013 złożyło wnioski i otrzymało finansowanie 5,4% MSP. Gdy dodać do tego 1,5% firm, które otrzymały finansowania w poprzedniej (2004-2006) i obecnej perspektywie finansowej, to otrzymujemy 6,9% firm (część z nich więcej niż raz), które w ciągu 9 lat (2004-2012) otrzymały dofinansowanie ze środków europejskich.

Wyk. 41. Czy firma składała wniosek/ wnioski i otrzymała dofinansowanie ze środków unijnych? (% MSP)



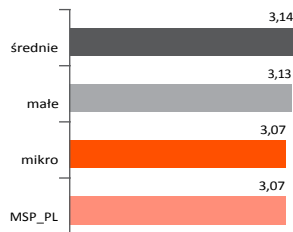
Wyk. 42. Jakie rezultaty osiągnęła/zamierza osiągnąć firma w wyniku wykorzystania środków unijnych pozyskanych po 2006 r.? (trzy najważniejsze; % MSP)



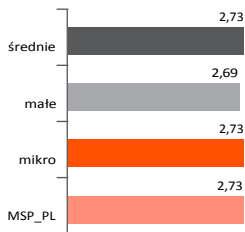
Otrzymane dotacje pozwoliły, w opinii MSP, na wzrost sprzedaży, wzrost zatrudnienia, wzrost innowacyjności, podniesienie jakości produktów. W niewielkim stopniu przełożyły się natomiast na wzrost sprzedaży na eksport. Z 5,4% firm, które otrzymały po 2006 r. dofinansowanie ze środków europejskich, tylko ok. 5% (czyli niespełna 0,3% całej badanej populacji) osiągnęło zatem dzięki pieniądзом unijnym zdolność do konkurowania na rynkach zewnętrznych. W kontekście analizy barier dotyczących dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania pojawia się zatem także pytanie, czy dostępne źródła, szczególnie te o charakterze bezwrotnym, są efektywnie wykorzystywane. Czy dają szansę na osiągnięcie stopy zwrotu, która pozwala wysoko ocenić efektywność alokacji publicznego kapitału. Odpowiedź nie jest jednoznaczna.

Analizując dostęp do zewnętrznego finansowania należy szczególnie przyjrzeć się „finansowaniu” kapitałem kupieckim (zobowiązaniami handlowymi). W polskiej gospodarce takie finansowanie stało się „normą”. Przedsiębiorstwa oferują innym firmom swoje produkty i usługi z odroczonym terminem płatności. Szczególnie w okresie osłabienia gospodarczego ta forma relacji biznesowych zyskuje na znaczeniu. Jednak ten medal ma drugą stronę – problem ze ściąganiem należności od kontrahentów. Badanie pokazało, że w 2012 r. dla prawie 38% MSP było to poważne utrudnienie w działalności i ryzyko utraty płynności. Jednocześnie jednak ok. 45% MSP uważa, że problem z terminowością regulacji zobowiązań przez partnerów biznesowych ich nie dotyczy i nie ma wpływu na ich działalność. Sytuacja jest w podobny sposób oceniana przez mikroprzedsiębiorstwa, firmy małe i średnie. Oznacza to, że niezależnie od pozycji na rynku wynikającej ze skali działania, MSP radzą sobie z ryzykami utraty płynności finansowej w wyniku zatorów płatniczych w podobny sposób. Potwierdzeniem tego jest fakt, iż na liście największych utrudnień i ryzyk w działalności problem ze ściąganiem należności od kontrahentów MSP pozycjonują na 13-14 miejscu. Wydaje się on zatem, mimo osłabienia gospodarczego, kwestią nad którą – przynajmniej na razie – udaje się firmom panować.

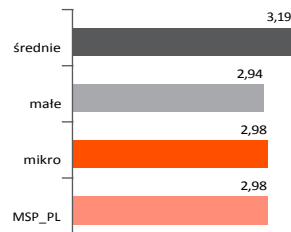
Wyk. 43. Warunki dostępu do kredytu (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 44. Ściąganie należności od kontrahentów (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Wyk. 45. Dostęp do funduszy unijnych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



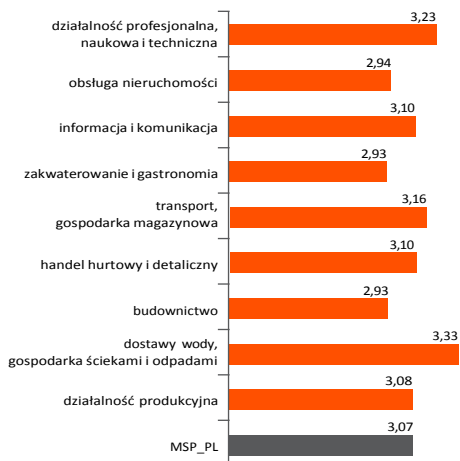
Natomiast wielkość firmy ma znaczenie przy ocenie warunków dostępu do kredytu i do funduszy unijnych. Łatwiejszy dostęp do finansowania bankowego mają – co nie dziwi – firmy średnie niż mikro i małe. Wynika to z ich większej zdolności kredytowej, posiadania rzeczowego majątku, który może stanowić zabezpieczenie kredytu. Związane jest z nimi także niższe ryzyko utraty zdolności do obsługi zadłużenia przez firmę średnią niż firmy mikro i małe.

Zdecydowanie różnie oceny dotyczą dostępu do funduszy unijnych – firmy średnie uznają dostęp do finansowania ze środków europejskich zdecydowanie bardziej za ułatwienie w ich działalności, niż wiążą je z utrudnieniem. Natomiast firmy mikro i małe oceniają dostęp do finansowania unijnego znacznie gorzej. Wydaje się, że przyczyną tych odmiennych ocen firm mikro i małych w stosunku do firm średnich, są ich naturalnie mniejsze możliwości radzenia sobie z dopełnianiem skomplikowanych ciągle procedur, związanych z aplikowaniem o fundusze unijne. Mają one także znacznie mniejszą zdolność do sfinansowania przygotowania dokumentów aplikacyjnych przez firmy doradcze. A doświadczenie pokazuje, że korzystanie z usług firm wyspecjalizowanych w przygotowywaniu wniosków o środki unijne zwiększa szanse na ich otrzymanie (co niezbyt dobrze świadczy o samej procedurze wyboru projektów, bo pokazuje, że w większym stopniu znaczenie ma jej część formalna, a nie merytoryczna).

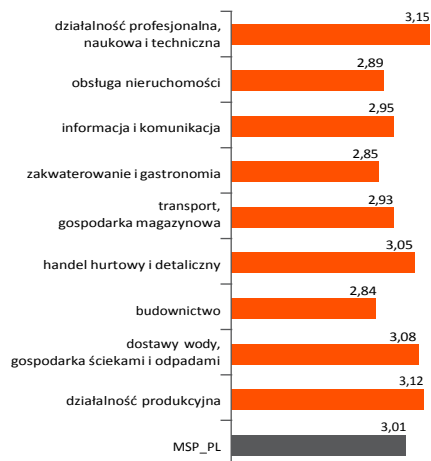
Różnice w ocenie dostępu do zewnętrznego finansowania widać także w ujęciu branżowym.

Warunki dostępu do kredytu są trudniejsze w budownictwie, hotelach i restauracjach oraz w firmach związanych z obsługą nieruchomości niż w pozostałych sektorach gospodarki. Firmy z tych sektorów, szczególnie firmy budowlane, najgorzej też oceniają współpracę z bankami. Budownictwo infrastrukturalne ma poważne problemy od końca 2011 r., gdy duże firmy budowlane zaczęły mieć trudności z utrzymaniem płynności finansowej (rezultat dużej liczby projektów infrastrukturalnych realizowanych w tym samym czasie, co istotnie zwiększało popyt na materiały budowlane, a tym samym ich koszty; w efekcie trudno było firmom budowlanym, które wygrały przetargi, utrzymać dodatnią rentowność i płynność finansową), co przełożyło się na podwykonawców z sektora MSP. Natomiast budownictwo mieszkaniowe ma kłopoty ze sprzedażą nieruchomości ze względu na osłabienie gospodarcze. Wpływa to na wyniki finansowe i płynność finansową firm. W efekcie banki zaostrzają wymagania wobec przedsiębiorstw z sektora budowlanego.

Wyk. 46. Warunki dostępu do kredytu (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



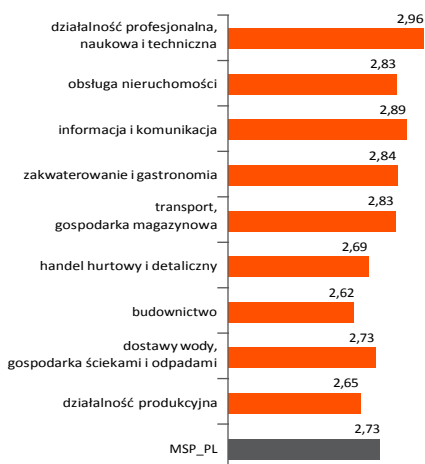
Wyk. 47. Współpraca z bankami (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



Oslabienie gospodarcze jest także przyczyną słabszej sytuacji w sektorze zakwaterowanie i gastronomia. Wpływa ona na osłabienie zdolności kredytowej hoteli i restauracji. Tym bardziej, że zadłużenie części firm z tego sektora jest relatywnie duże, bowiem w ostatnich latach inwestowały one, szykując się do Euro 2012, wykorzystując także fundusze unijne, ale do nich potrzebny jest również wkład własny, pochodzący w dużej mierze z sektora bankowego, co zwiększa zobowiązania finansowe.

W budownictwie na problemy z zewnętrznym finansowaniem nakładają się problemy ze ściąganiem należności od kontrahentów.

Wyk. 48. Ściąganie należności od kontrahentów (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



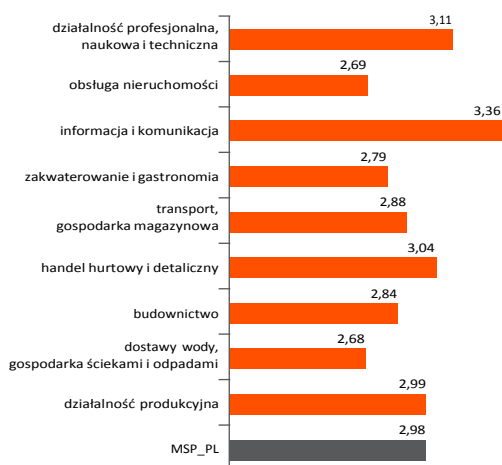
Podobne problemy ma przemysł oraz handel (przede wszystkim hurtowy). Osłabienie gospodarcze, w przypadku przemysłu także u zagranicznych partnerów handlowych, wpływa w tych sektorach gospodarki na tworzenie się zatorów płatniczych.

Relatywnie najmniejsze problemy z terminowością odzyskiwania należności mają firmy z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz przedsiębiorstwa z sektora informacja i komunikacja. W obu tych sektorach MSP wskazują, że osłabienie gospodarcze wpływa na ich działalność łagodnie. Wskazują także, że nie mają zbyt dużych problemów z regulowaniem przez kontrahentów zobowiązań.

Fundusze unijne (2007-2013), które w większości zostały już rozdzielone oraz w dużej części wykorzystane, ciągle budzą emocje. Mimo że korzysta z nich niewiele MSP (patrz wyk. 41), to wszystkie firmy, także te niekorzystające z funduszy unijnego, mają swoją ocenę ich dostępności. Z opinii przedstawionych w badaniu wynika, że za ułatwienie w największym stopniu uważają dostęp do funduszy unijnych przedsiębiorstwa z sektora informacja i komunikacja. Jeżeli opinie te oznaczają, że strumień pieniądza szedł w relatywnie dużym stopniu do tego sektora, oznacza to, że alokowaliśmy fundusze unijne w sektor o dużym potencjale rozwojowym.

W najmniejszym stopniu za ułatwienie dla działalności i rozwoju uważają dostęp do funduszy unijnych przedsiębiorstwa z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz firmy z sektora obsługa nieruchomości. Pierwsze – ze względu na znacznie większe potrzeby inwestycyjne w stosunku do możliwych do uzyskania alokacji, drugie – ze względu na niewielką „ofertę”, która jest kierowana do tego sektora gospodarki, a tym samym niewielkie możliwości aplikowania o środki unijne (jeżeli, to może w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).

Wyk. 49. Dostęp do funduszy unijnych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)



⁴⁷ www.doingbusiness.org, Doing business 2013, Bank Światowy

⁴⁸ Wykorzystanie technologii informacyjno-(tele)komunikacyjnych w przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych w 2012 r., GUS grudzień 2012 r.

Ryzyka rynkowe i finansowe są w 2012 r. silnie odczuwane przez MSP ze względu na osłabienie gospodarcze. Za największe utrudnienie firmy uznają wzrost konkurencji na rynku, w tym konkurencji ze strony firm działających w szarej strefie. Słabszy popyt wewnętrzny i zewnętrzny nasila konkurencję i, niestety, zwiększa niezgodne z prawem działania części firm, które traktują ukrywanie obrotów i zatrudnienia jako „szansę” na przetrwanie, co przy wysokich obciążeniach podatkami i pozapłacowymi kosztami pracy nie jest łatwe. Takie działania „wypychają” z rynku firmy, które nie chcą działać w szarej strefie. W 2012 r. dodatkowo silnie negatywnie oddziaływała na MSP inflacja, której poziom był – jak na osłabienie gospodarcze – duży.

Do tych ryzyk, na które MSP nie mają dużego wpływu, trzeba dołożyć ryzyka związane z działalnością operacyjną firm.

5.2. Ryzyka operacyjne w działalności MSP

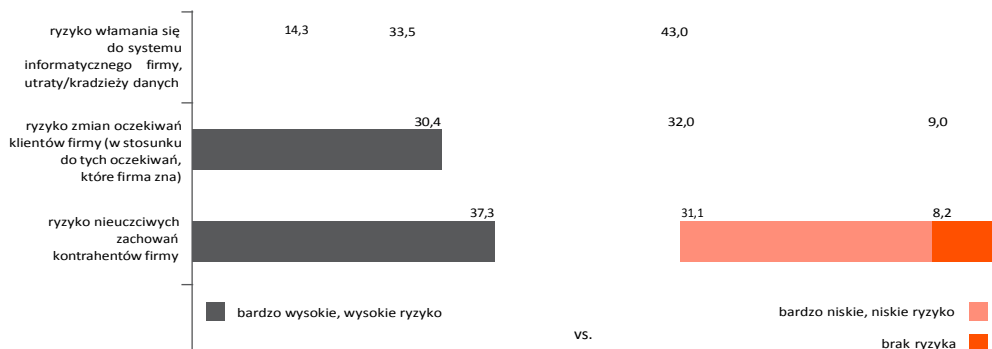
Zawsze, niezależnie od sytuacji w gospodarce, działalność przedsiębiorstw, w tym szczególnie MSP, narażona jest na wiele ryzyk wynikających z bieżącej, operacyjnej działalności. Część z nich powstaje w relacjach z partnerami biznesowymi i z klientami, inne wynikają z niedoskonałości stosowanych technologii lub ich nieprawidłowego wykorzystywania, w tym szczególnie systemów informatycznych, jeszcze inne z niedostatecznych umiejętności zarządzania firmą i wykorzystywanymi w jej ramach zasobami.

5.2.1. Zewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa dostrzegają ryzyka powstające we współpracy z partnerami biznesowymi – widzą je w nieuczciwych zachowaniach kontrahentów. Zachowania te to przede wszystkim nierealizowanie zobowiązań finansowych w uzgodnionym terminie, co wpływa negatywnie na płynności firm, nieterminowość dostaw zamówionych produktów czy usług, jakkolwiek odbiegająca od umowy. MSP mają problem z zarządzaniem tego typu ryzykami operacyjnymi. Świadczy o tym chociażby pogłębianie się zatorów płatniczych w okresach osłabienia gospodarczego. Nie ma tu oczywiście doskonałych rozwiązań, jednak MSP mogłyby zacząć korzystać na znacznie większą skalę niż dotychczas z factoringu czy z doradztwa prawnego, pozwalającego na profesjonalne przygotowanie umów o współpracy. Te rozwiązania generują koszty transakcyjne, ale stanowią jednocześnie zabezpieczenie przed ryzykiem. Na pewno stanowiłyby znacznie lepsze zabezpieczenie przed ryzykiem, gdyby dochodzenie należności, w tym sądownictwo gospodarcze, funkcjonowało w Polsce lepiej. Z badań Banku Światowego Doing Business⁴⁷ wynika, że dochodzenie należności trwa w Polsce 685 dni, wymaga spełnienia 3 procedur, a łączny koszt wynosi 19% dochodzonej od kontrahenta kwoty. W takich warunkach MSP mają niewielkie szanse na przetrwanie, gdy dotknie je problem zatorów płatniczych.

MSP zwracają uwagę również na ryzyko zmian oczekiwań klientów. To drugi problem, z którym mniejsze firmy nie bardzo umieją sobie poradzić. Mikro, małe i średnie firmy nie potrafią jeszcze w sposób profesjonalny zarządzać relacjami z klientami, nie badają rynku, nie komunikują się z reguły z klientami, nie wykorzystują (w niewielkim stopniu wykorzystują) do tego internetu. Z badań GUS⁴⁸ wynika, że 17,4% firm (łącznie z firmami dużymi) prowa-

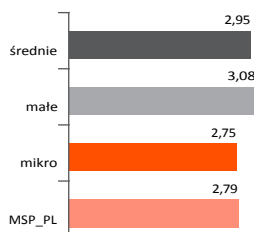
Wyk. 50. Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka zewnętrzne (% MSP)



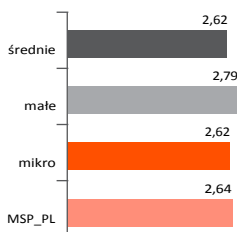
dzi elektroniczną wymianę informacji z klientami, a jedynie 7,7% (także łącznie z dużymi firmami) wykorzystuje internet do personalizacji zawartości strony dla częstych/stałych użytkowników. Ważne, że chociaż 1/3 MSP dostrzega problem, dostrzega ryzyko związane z możliwością zmiany oczekiwań klientów. Taka wiedza jest szczególnie ważna w okresie osłabienia gospodarczego, gdy gospodarstwa domowe nie tylko zmieniają strukturę konsumpcji, ale często także zmniejszając skłonność do konsumpcji, ograniczają spożycie indywidualne.

Badanie „Monitoring kondycji sektora MSP” wskazuje, że skala problemu związanego z zarządzaniem relacjami z partnerami biznesowymi jest zależna od wielkości firmy – najślabiej z zarządzaniem relacjami z kontrahentami radzą sobie firmy małe, najlepiej – firmy mikro. Wynika to prawdopodobnie z liczby partnerów biznesowych – firmy mikro mają ich zapewne mniej i relacje z nimi są ściślejsze. Natomiast firmy średnie mają co prawda znacznie więcej kontrahentów, jednak prawdopodobnie ich umiejętność zarządzania relacjami z nimi jest w sposób istotny lepsza niż firm małych. Firmy małe mają zapewne więcej partnerów biznesowych niż firmy mikro, w wielu przypadkach niestety nie mają jeszcze wiedzy, która pozwala im ograniczać ryzyko wynikające z nieuczciwych zachowań kontrahentów, a którą dysponują firmy średnie.

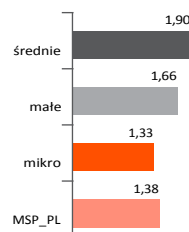
Wyk. 51. Ryzyko nieuczciwych zachowań kontrahentów firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Wyk. 52. Ryzyko zmian oczekiwań klientów firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



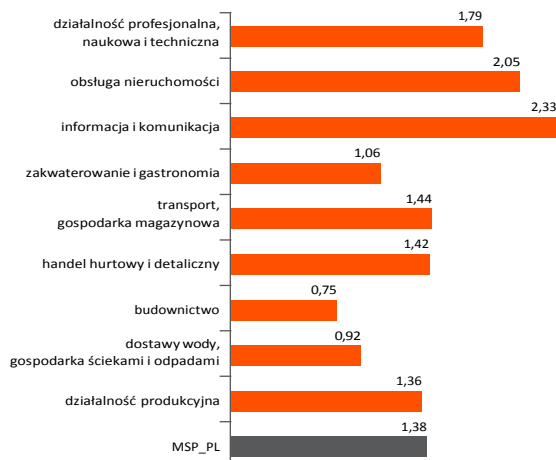
Wyk. 53. Ryzyko włamania do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Podobnie oceniane jest ryzyko zmian oczekiwań klientów – za największe uznają je firmy małe. Można założyć, że firmy mikro uważają, że skala działalności pozwala im być w bezpośrednim kontakcie z dużą częścią klientów, ryzyko zatem widzą, ale niezbyt duże. Średnie firmy posiadają większe kompetencje dotyczące budowania relacji z klientem niż firmy mikro i małe. Dlatego zapewne uważają, że mają wiedzę o zachowaniach klientów i nie powinny one ich zaskakiwać. Natomiast firmy małe mają świadomość potrzeby badania oczekiwań klientów i zmian tych oczekiwań. Nie mają jednak umiejętności zarządzania ryzykiem z tego wynikającym. Stąd prawdopodobnie wyższe niż w firmach mikro i średnich szacowanie tego ryzyka.

innym rodzajem ryzyka operacyjnego jest ryzyko włamania do systemu informatycznego firmy i utrata bądź kradzież danych tam zgromadzonych, w tym informacji, które stanowią tajemnicę handlową firmy. Nawet najlepsze zabezpieczenia nie chronią systemów informatycznych przed włamaniami. Przedsiębiorstwa muszą mieć jednak świadomość tego ryzyka i umieć nim zarządzać. Badanie pokazuje, że przedsiębiorcy z sektora MSP albo takiej świadomości nie mają, albo uważają, że są za małe na to, aby ktoś mógł się nimi interesować i włamywać do systemu informatycznego – 43% firm uważa, że ryzyko włamania do ich systemu informatycznego nie istnieje, a jedynie 14,3% – że istnieje i jest duże. W przypadku tego ryzyka zróżnicowanie ocen jest bardzo duże – im firma większa, tym ocena ryzyka wyższa. Oznacza to, że firmy średnie mają istotnie większą świadomość możliwości wystąpienia ryzyka włamania do systemu informatycznego niż firmy mniejsze, a także, że uważają to za bardziej prawdopodobne niż firmy mniejsze. Jednak nawet firmy średnie oceniają to ryzyko – w porównaniu z innymi ryzykami – za relatywnie niewielkie. Dlatego należy przyrzeć się ocenie ryzyka włamania do systemu informatycznego firmy z punktu widzenia różnic sektorowych. A są one bardzo duże i każą zastanowić się nad rozumieniem problemu przez firmy w poszczególnych sekcjach gospodarki.

Wyk. 54. Ryzyko włamania do systemu informatycznego firmy (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo duże ryzyko)

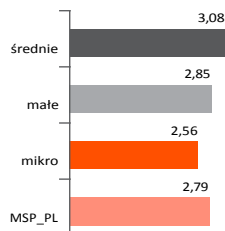


W największym stopniu dostrzegają ryzyko włamania do systemu informatycznego firmy z sektora informacja i komunikacja. To nie dziwi, bowiem w części jest to sektor gospodarki związany bezpośrednio z informatyką, a zatem świadomość problemu musi tam być największa. Zastanawiające jest natomiast, że ryzyko włamania do systemu informatycznego, które może doprowadzić do zniszczenia albo kradzieży danych, w tym informacji handlowych, w niewielkim stopniu niepokoi budownictwo, czy hotele i restauracje, a także firmy przemysłowe. Chyba najbardziej jednak dziwi ocena możliwości wystąpienia takiego ryzyka prezentowana przez firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną. Jest ona co prawda wyższa niż w wymienionych wyżej trzech sektorach gospodarki, ale w skali 0-5 wynosi jedynie 1,79. Przedsiębiorstwa z tego sektora, przede wszystkim firmy doradcze, mają przecież bardzo dużo wrażliwych informacji, dotyczących klientów, w tym czasami wszystkie dane firm, które obsługują, a których nie mają sami klienci. Taka ocena świadczy o poważnym braku umiejętności identyfikowania i zarządzania ryzykami i należałoby firmom z tego sektora uświadomić powagę sprawy.

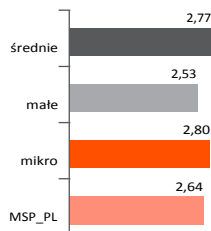
Analizując ryzyka operacyjne, warto także przyrzeć się ocenie zewnętrznych ryzyk operacyjnych w firmach „kobiecych”, „męskich” i „mieszanych”.

Nieuczciwych zachowań kontrahentów i wynikających z nich ryzyk najbardziej obawiają się firmy „mieszane”, w najmniejszym stopniu – firmy „kobiece”. Zmiany oczekiwań klientów najbardziej obawiają się firmy „kobiece”, w najmniejszym stopniu firmy „męskie”. Natomiast ryzyko włamania się do systemu informatycznego i utrata czy kradzież informacji najsilniej są identyfikowane przez firmy „męskie”, a najłabiej – przez firmy „kobiece”.

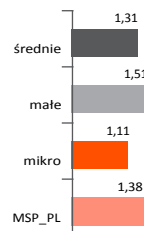
Wyk. 55. Ryzyko nieuczciwych zachowań kontrahentów firmy (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Wyk. 56. Ryzyko zmian oczekiwań klientów firmy (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Wyk. 57. Ryzyko włamania do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Ponieważ ocena tych trzech rodzajów zewnętrznych ryzyk operacyjnych jest różna, może to oznaczać, że o postrzeganiu ryzyka decyduje nie tyle i nie tylko płeć właściciela i menedżerów, ale także sektor gospodarki, w którym działają te firmy. Takie wyjaśnienie może być uzasadnione w przypadku oceny ryzyka zmian oczekiwań klientów – w niektórych branżach zmiany oczekiwań klientów dokonują się szybciej i są bardziej radykalne (np. odzież, telefony), w innych – mniejsze i rozłożone w czasie (np. pieczywo, obrabiarki). Jednak w odniesieniu do oceny ryzyka związanego z nieuczciwymi zachowaniami kontrahentów, czy oceny ryzyka włamania do systemu informatycznego, takie wyjaśnienie nie wystarcza. Należy zatem przyjąć,

że zróżnicowanie firm według kryterium płci właścicieli i menedżerów ma wpływ na postrzeganie ryzyk operacyjnych. Jeżeli zestawimy relatywnie niskie oceny ryzyk nieuczciwych zachowań kontrahentów i włamania do systemu informatycznego dokonane przez firmy „kobięce”, można założyć, że firmy, w których właścicielami i menedżerami są kobiety, charakteryzują się większym zaufaniem do otoczenia.

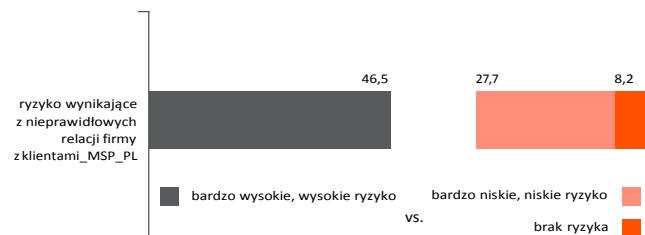
5.2.2. Wewnętrzne ryzyka operacyjne w działalności MSP

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa często są zarządzane w sposób, który generuje dodatkowe ryzyka operacyjne w ich działalności. Modele biznesowe, które realizują MSP, nie są nowoczesne, nie pozwalają na wykorzystywanie pojawiających się szans, ale także na zarządzanie zagrożeniami. Niestety, nie pozwalają także na skuteczne, efektywne ograniczanie słabych stron w działalności firmy.

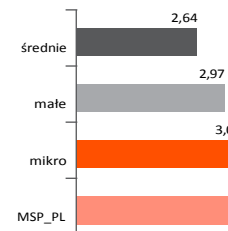
5.2.2.1. Kapitał relacyjny zewnętrzny

MSP mają przede wszystkim problemy z budowaniem kapitału relacyjnego – zewnętrznego (z klientami) i wewnętrznego (z pracownikami).

Wyk. 58. Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka wewnętrzne (% MSP)



Wyk. 59. Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji firmy z klientami (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Prawie 50% MSP wskazuje, że nie umie zbudować prawidłowych relacji z klientami. Tym samym generuje ryzyko utraty klientów, nie buduje zdolności do ich utrzymania. Tymczasem, zakładając normalną działalność, nieakceptującą działania w szarej strefie, koszt zdobycia i utrzymania nowego klienta jest wyższy niż koszt utrzymania klienta już „posiadanego”. Warto zatem o te relacje zadbać. Nie oznacza to, że firma nie ma szukać, nie ma zabiegać o nowych klientów. Jednak powinna umieć zbudować trwałe relacje z dotychczasowymi. Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji z klientami jest większe w firmach mikro i w firmach małych. Przedsiębiorstwa średnie lepiej zarządzają tymi relacjami, ale też uznają je za niedoskonałe i generujące ryzyka.

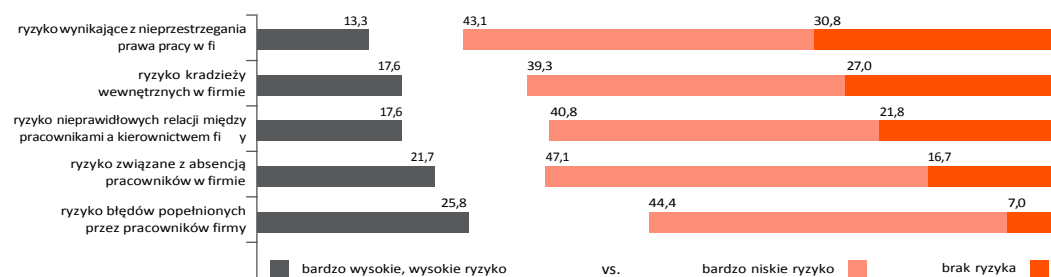
Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji firmy z klientami jest ściśle powiązane z branżą, w której firma działa. Firmy usługowe (transport i gospodarka magazynowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, obsługa nieruchomości) oceniają to ryzyko jako znacznie większe niż firmy produkcyjne.

5.2.2.2. Kapitał relacyjny wewnętrzny

Nie wszystkie MSP umieją budować i zarządzać wewnętrznym kapitałem relacyjnym, kapitałem budowanym w oparciu o relacje z pracownikami. Jeżeli ponad 25% MSP uważa, że istnieje w firmie ryzyko błędów popełnianych przez pracowników, to oznacza, że system zarządzania posiadanymi zasobami ludzkimi jest niedoskonały. Nie chodzi oczywiście o to, aby pracownicy w ogóle nie popełniali błędów, bowiem błędy są wpisane w normalną działalność. Jeżeli jednak firma mówi o ryzyku w kontekście błędów popełnianych przez pracowników, to ma ona problem z takim przygotowaniem pracowników do pracy, który ograniczy to ryzyko.

Jeżeli prawie 22% MSP identyfikuje ryzyko związane z absencją pracowników w firmie, to znaczy że ponad 1/5 firm stoi przed problemem ograniczenia, a nawet zatrzymania działalności, gdy jest np. sezon podwyższonych zachorowań na grypę. Nie wspominając o często wskazywanych przez pracodawców problemach z absencją wynikających z wykraczającego poza prawo korzystania przez pracowników ze zwolnień lekarskich np. w czasie żniw.

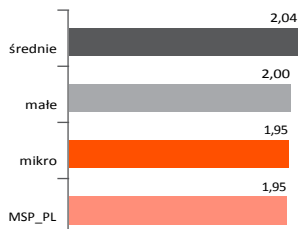
Wyk. 60. Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka wewnętrzne (% MSP)



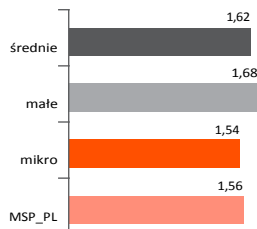
MSP widzą również ryzyka związane z nieprawidłowymi relacjami pracowników i kierownictwa firmy, ryzyka, wynikające z nieprzestrzegania prawa pracy w firmie, ryzyka kradzieży wewnątrz firmy. Wysokie ryzyko związane z tymi problemami nie dotyczy co prawda wielu firm, ale w większości MSP jest jednak identyfikowane.

Badanie wykazuje, że ryzyko związane z zaburzeniami wewnętrznych relacji w fi jest tym wyższe, im większa jest fi. Różnice w ocenie ryzyka między fi nie są duże, jednak warto odnotować. Wynikają one zapewne z tego, że w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie formalnie zatrudnienie jest nie większe niż 9 osób, a średnio wynosi 0,76 osoby (patrz tab. 22), ryzyko słabości wewnętrznego kapitału relacyjnego jest mniejsze. Trudno o nieprawidłowe relacje między pracownikami a kierownictwem fi y, bo prowadziłyby one natychmiast do konieczności zmiany pracowników lub menedżera (jeżeli nie jest nim sam właściciel). Te relacje to także układanie warunków i zasad pracy bardziej w oparciu o wzajemne relacje niż o kodeks pracy, szczególnie gdy właściciel też jest „pracownikiem”, a tak jest w dużej części mikroprzedsiębiorstw.

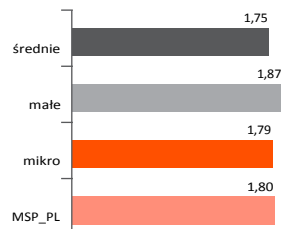
Wyk. 61. Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji między pracownikami a kierownictwem firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Wyk. 62. Ryzyko wynikające z nieprzestrzegania prawa pracy w firmie (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



Wyk. 63. Ryzyko kradzieży wewnętrznych w firmie (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)

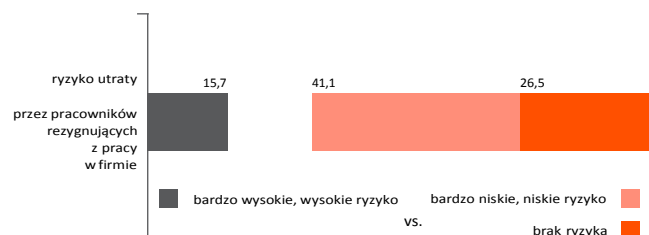


Relatywnie dobre relacje między pracownikami a kierownictwem firmy nie chronią, niestety, firm przed kradzieżami wewnętrznymi. Właściciele mikroprzedsiębiorstw, a szczególnie małych firm, radzą sobie z tym gorzej niż menedżerowie w firmach średnich. Prawdopodobnie dlatego, że w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 50 pracowników są już zapewne odpowiednie służby ochrony, monitoring, procedury korzystania z rzeczowych zasobów, które mogą stać się przedmiotem kradzieży.

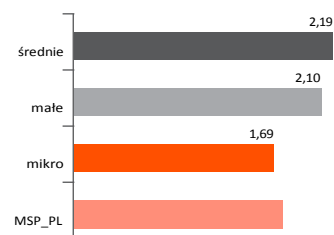
5.2.2.3. Zarządzanie wiedzą

W przedsiębiorstwach mikro, małych i średnich może występować ryzyko związane z utratą wiedzy posiadanej przez pracowników rezygnujących z pracy w firmie. z reguły małe podmioty gospodarcze nie mają systemu, a w jego ramach procedur, pozwalających na zatrzymanie wiedzy, którą posiadają pracownicy. A wiedza w większości przypadków jest bardzo duża – dotyczy nie tylko technologii i jej wykorzystania, specyfiki produktów i usług, ale także klientów i ich potrzeb, zbudowanych relacji z nimi, dostawców i zasad współpracy z nimi, konkurentów, ogólnie – rynku. Pracownik odchodząc zabiera tę wiedzę ze sobą. Nowy pracownik musi się tego nauczyć – a to wymaga czasu i kosztuje. Dlatego wszystkie, nawet najmniejsze przedsiębiorstwa, powinny stworzyć warunki zatrzymania tej części wiedzy, którą da się sformalizować. A przede wszystkim mieć świadomość, że pracownik odchodząc „zabiera ze sobą” wiedzę, którą trudno będzie odtworzyć. i wydaje się, że MSP tę świadomość mają.

Wyk. 64. Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka wewnętrzne (% MSP)



Wyk. 65. Ryzyko utraty wiedzy posiadanej przez pracowników rezygnujących z pracy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)



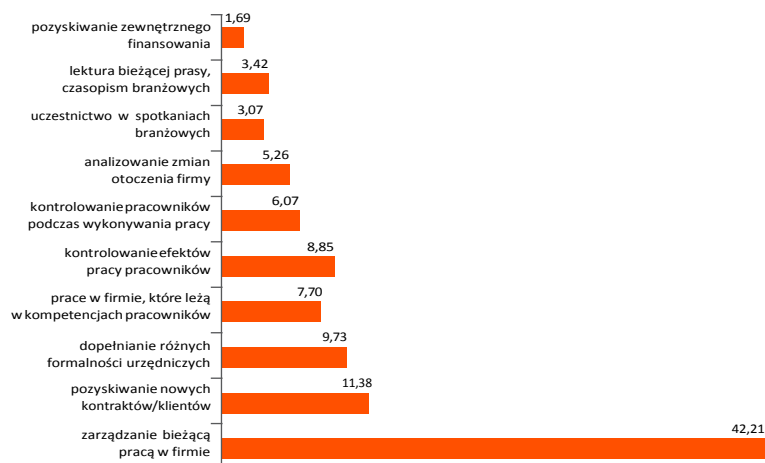
W mikroprzedsiębiorstwach ryzyko utraty wiedzy posiadanej przez odchodzących pracowników jest oceniane relatywnie nisko. Nie powinno to dziwić, bowiem w dużej części mikrofirm pracuje bezpośrednio właściciel, a zatrudnionych pracowników jest niewielu. Można zatem założyć, że większość spraw, którymi zajmują się pracownicy – zarządzający firmą właściciel bardzo dobrze zna. Natomiast w firmach małych i średnich przedsiębiorcy postrzegają problem znacznie silniej niż w mikroprzedsiębiorstwach. Wiedzą bowiem, że duża część wiedzy, którą posiadają pracownicy, to wiedza niesformalizowana, niezapisana, a zatem istniejąca tylko wtedy, gdy dana osoba pracuje na rzecz przedsiębiorstwa.

5.3. Struktura czasu pracy kierownictwa przedsiębiorstwa

MSP wskazują na wiele ryzyk związanych z operacyjną działalnością przedsiębiorstwa, jednak relatywnie niewiele firm uznaje je za bardzo wysokie i wysokie. W tym kontekście należy przyjrzeć się strukturze czasu pracy kierownictwa MSP, aby odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, czy MSP są zarządzane w sposób pozwalający na ograniczanie ryzyk, czy też w sposób ryzyka te zwiększający.

Większość czasu osoby kierujące firmą poświęcają na zarządzanie operacyjne, zarządzanie bieżącą pracą w firmie. Przeliczając ten czas na 8-godzinny dzień pracy, kierownictwo firmy poświęca przeciętnie ok. 3 godzin i 40 minut na zarządzanie operacyjne. Natomiast na działalność rozwojową – pozyskiwanie nowych kontraktów/klientów – kierownictwo firmy poświęca 55 minut.

Wyk. 66. Jaki % czasu pracy kierownictwo Pana(i) firmy poświęca na: (średnia dla MSP ogółem; % czasu pracy; przy założeniu 8-godzinnego dnia pracy; MSP ogółem)

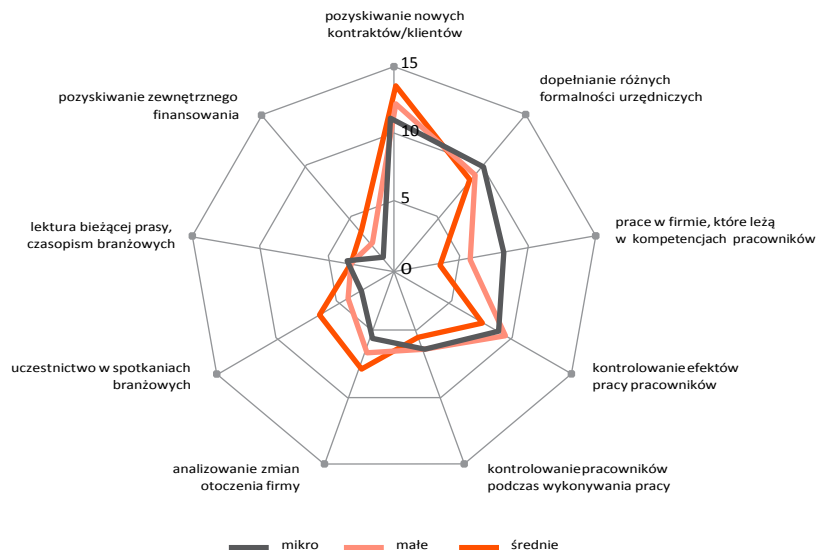


Niestety, szefowie MSP poświęcają też dziennie ok. 47 minut na dopełnianie różnych formalności urzędniczych (m.in. pozyskiwanie zgód i zezwoleń, kontakt z Urzędem Skarbowym, z ZUS, etc.). Za pracownikami (prace w firmie, które leżą w kompetencjach pracowników niższego szczebla) szefowie firmy pracują przeciętnie 37 minut dziennie, a kontrolują efekty pracy pracowników kolejne 42 minuty.

Struktura czasu pracy kierownictwa MSP jest zapewne charakterystyczna dla zarządzania małymi podmiotami, aczkolwiek wydaje się być daleka od sprawności zarządzania. Nie wszystkie „ułomności” tej struktury są wynikiem decyzji menedżerów czy właścicieli. Prawie 1 godzina dziennie (47 min.) na dopełnianie formalności urzędniczych to efekt regulacji prawnych i często niczym nieuzasadnionych działań administracji publicznej, które nakładają zbyt dużo, często zupełnie niepotrzebnych obowiązków informacyjnych, administracyjnych na przedsiębiorców. Jednak i w tym czasie pracy, o którym decydują menedżerowie, zbyt dużo jest nieefektywności. Nie ma bowiem uzasadnienia wykonywanie przez szefów prac, które leżą w kompetencjach pracowników niższego szczebla, czy kontrolowanie pracowników podczas wykonywania pracy. Struktura wykorzystania czasu pracy pokazuje, że menedżerowie/właściciele MSP mają zbyt małe umiejętności zarządcze, które pozwalałyby im efektywnie wykorzystywać czas pracy. W zarządzaniu czasem pracy tkwią zapewne także przyczyny istnienia ryzyk operacyjnych, szczególnie tych, odnoszących się do wewnętrznego kapitału relacyjnego, ale także zewnętrznych ryzyk rynkowych i finansowych. Poświęcając więcej czasu na analizowanie zmian w otoczeniu firmy, udział w spotkaniach branżowych, na wspieranie pracowników w pozyskiwaniu nowych kontraktów i klientów, czyli na budowanie zewnętrznego kapitału relacyjnego, właściciele/menedżerowie MSP zmniejsziliby prawdopodobieństwo wystąpienia większości omawianych ryzyk.

Analiza struktury czasu pracy osób zarządzających MSP w podziale na wielkość firmy pozwala zobaczyć czasami dość wyraźne różnice między mikro, małymi i średnimi firmami.

Wyk. 67. Jaki % czasu pracy kierownictwa Pana(i) firmy poświęca na:
(średnia dla MSP wg klas wielkości; przy założeniu 8-godz. dnia pracy)

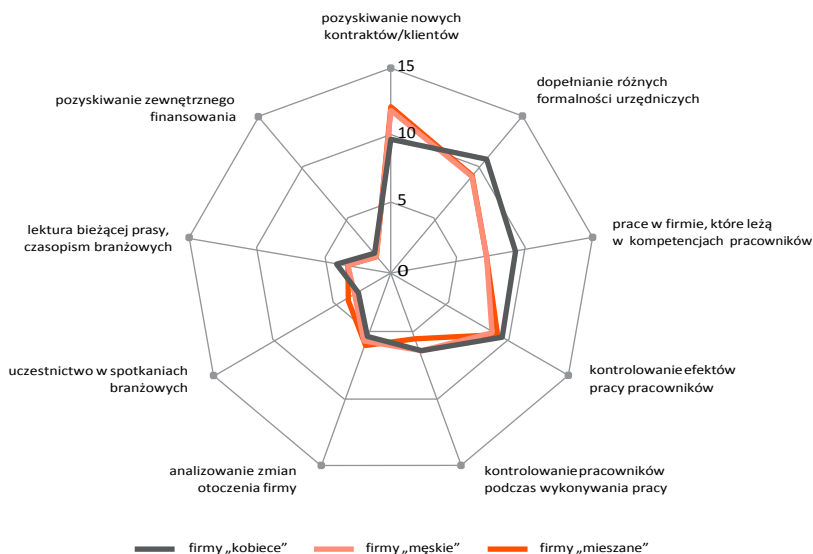


Menedżerowie w firmach średnich zdecydowanie bardziej niż w firmach małych, a przede wszystkim bardziej niż firmach mikro, koncentrują się na analizowaniu zmian w otoczeniu firmy, uczestnictwie w spotkaniach branżowych oraz na pozyskiwaniu nowych kontraktów i klientów,

a także pozyskiwaniu zewnętrznego finansowania. Zdecydowanie mniej czasu poświęcają pracy za swoich współpracowników, na kontrolę pracy pracowników, na dopełnianie formalności urzędniczych. Oznacza to, że menedżerowie firm średnich są w stanie w większym stopniu zarządzać ryzykami makroekonomicznymi i operacyjnymi. Dlatego zapewne firmy średnie są bardziej efektywne niż firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa.

interesująca jest również analiza struktury czasu pracy menedżerek w firmach „kobięcych”, menedżerów w firmach „męskich” i menedżerek lub menedżerów w firmach „mieszanych”. Badania pokazują nieznaczne różnice w strukturze czasu pracy menedżerów w firmach „męskich” i w firmach „mieszanych”.

Wyk. 68. Jaki % czasu pracy kierownictwo Pana(i) firmy poświęca na:
(średnia dla MSP wg płci właściciela i menedżera; przy założeniu 8-godz. dnia pracy)



Natomiast zarządzanie w firmach „kobięcych” przejawia główne „grzechy” zarządzania mikroprzedsiębiorstwami – relatywnie więcej czasu osoby zarządzające poświęcają w firmach „kobięcych” na wykonywanie pracy za pracowników, dopełnianie formalności urzędniczych i kontrolowanie efektów pracy pracowników. Zdecydowanie mniej natomiast na rozwój – pozyskiwanie nowych kontraktów i nowych klientów. Możliwe, że przyczyną tego stanu rzeczy jest dominacja wśród firm „kobięcych” – mikroprzedsiębiorstw. Nie zmienia to jednak faktu, że taki sposób kierowania firmą nie pozwala na zarządzanie ryzykiem i oznacza, że firmy „kobięce” są bardziej narażone na wpływ zewnętrznych i wewnętrznych czynników mogących doprowadzić firmę do poważnych problemów i uniemożliwić jej rozwój.

6

INSTYTUCJE A MIKRO, MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA

- 6.1. Postawy władz wobec przedsiębiorczości i MSP
- 6.2. Współpraca instytucji administracji publicznej z MSP
- 6.3. Szanse dla MSP, tkwiące we Wspólnym Rynku UE

Szanse i ryzyka dla działalności mikro, małych i średnich przedsiębiorstw tkwią nie tylko w rynku, konkurencji na nim, relacjach między przedsiębiorstwami a ich partnerami biznesowymi i klientami, ale także w instytucjach, które tworzą i realizują politykę gospodarczą, w tym politykę wobec przedsiębiorczości. Istnieje silna korelacja między procesami gospodarczymi a instytucjami, które na te procesy mają wpływ, ich kształtem i charakterem.

instytucje są to „...stworzone przez człowieka ograniczenia, które strukturyzują interakcje polityczne, ekonomiczne i społeczne. Składają się na nie ograniczenia nieformalne (sankcje, tabu, zwyczaje, tradycje, nieformalne kodeksy zachowań) oraz reguły sformalizowane (konstytucje, prawo, prawa własności). W ciągu historii instytucje zostały wykreowane przez ludzi w celu stworzenia porządku oraz zredukowania niepewności w transakcjach”.⁴⁹ instytucje to m.in. rząd i parlament, administracja publiczna i różne podmioty, powołane do realizacji polityki państwa. Tak rozumiane instytucje decydują o efektach działań gospodarczych, wpływając tym samym na rozwój gospodarczy. Jednocześnie to rozwój gospodarczy prowadzi do zmian w systemie gospodarczym, które mają z kolei odzwierciedlenie w zmianach instytucji. Instytucje są zatem kluczem do utrzymywania wzrostu gospodarczego i do budowania warunków dla rozwoju przedsiębiorstw, które ten wzrost gospodarczy tworzą.

6.1. Postawy władz wobec przedsiębiorczości i MSP

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa sceptycznie patrzą na takie instytucje, jak Komisja Europejska (KE), rząd, czy też samorządy, których działania mają wspierać przedsiębiorczość i rozwój firm z sektora MSP. Niewiele przedsiębiorstw ocenia pozytywnie działania tych instytucji publicznych w pierianiu przedsiębiorczości i mniejszych firm.

MSP właściwie nie mają opinii na temat aktywności KE na rzecz sektora mniejszych firm. Prawie 45% przedsiębiorstw nie potrafi ocenić działalności KE, mimo że Polska jest członkiem Unii Europejskiej (UE) od 2004 r. UE i KE kojarzą się przedsiębiorstwom prawie wyłącznie z funduszami unijnymi. Niewiele wiedzą one o regulacjach (dyrektywy, rozporządzenia), które KE przygotowuje, a które po przyjęciu przez Parlament Europejski muszą być i są wprowadzane do narodowych porządków prawnych. Większość MSP nie interesuje się regulacjami na etapie ich tworzenia – tak w KE, jak i w Polsce. Doświadczenia PKPP Lewiatan wskazują, że niezwykle trudno jest włączyć mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa w proces opiniowania prawa tworzonego na poziomie unijnym, a także – niestety – do opiniowania prawa tworzonego w kraju. W efekcie MSP pozbawiają się możliwości zabierania głosu w sprawach dotyczących regulacji mających wpływ na ich działalność. Ocena działań KE na rzecz MSP i przedsiębiorczości wydaje się także być wynikiem braku wiedzy na temat aktywności KE w tym obszarze (prawie 45% firm nie potrafi takiej oceny sformułować).

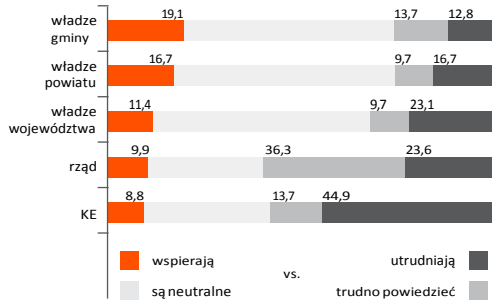
Ocena dotycząca aktywności KE skierowanej do MSP jest, ale w relatywnie niewielkim stopniu, zależna od wielkości przedsiębiorstw. Firm niemających zdania na ten temat jest najmniej wśród średnich przedsiębiorstw (36,3%), najwięcej w firmach mikro (44,7%). Niewielkie są także różnice między firmami mikro, małymi i średnimi w ocenach pozytywnych i negatywnych tego,

⁴⁹ Encyklopedia socjologii, t. 2, Oficyna Naukowa, Warszawa 1999, s. 324

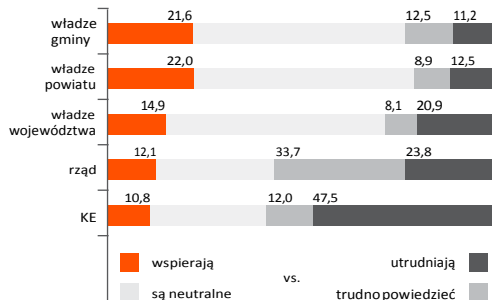
⁵⁰ Jeremi to inicjatywa mająca na celu wsparcie fi pieniędzmi unijnymi funduszy pożyczkowych i poręczeniowych oraz inwestycyjnych, które wspierają MSP. Fundusze te udzielają MSP pożyczek lub gwarancji, w oparciu o które MSP mogą pozyskać kredyt komercyjny. Dzięki tej inicjatywie fundusze europejskie wykorzystywane są nie na udzielenie grantów (bezwrotnej pomocy) a na zwrotną pomoc dla fi. Dzięki niej MSP mogą skorzystać z fi - sowania zewnętrznego (pożyczek, kredytów). W efekcie znacznie więcej MSP może skorzystać z pieniędzy unijnych – pieniądze te wracają bowiem do funduszy i służą udzielaniu następnych pożyczek i gwarancji.

⁵¹ Jasmine stanowi uzupełnienie programu Jeremi i jest źródłem pomocy technicznej oraz kapitału dla mikroprzedsiębiorstw. To inicjatywa mająca na celu wsparcie fi pieniędzmi unijnymi rozwojem funduszy mikropożyczkowych. Fundusze te udzielają mikroprzedsiębiorstwom i osobom rozpoczynającym działalność gospodarczą mikropożyczek (średnia mikropożyczka w UE to 3,0 tys. euro). Celem tej inicjatywy jest podnoszenie umiejętności zarządzania funduszami mikropożyczkowymi (np. sfi systemów informacyjnych, zwiększenie umiejętności zarządzania ryzykiem w funduszach mikropożyczkowych) tak, aby były one w stanie udzielać większej liczby pożyczek mikrofi i osobom zamierzającym rozpocząć własną działalność gospodarczą).

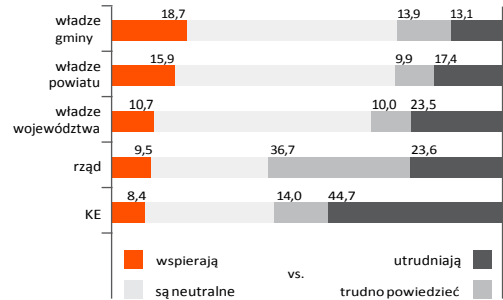
Wyk. 69. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP_PL)



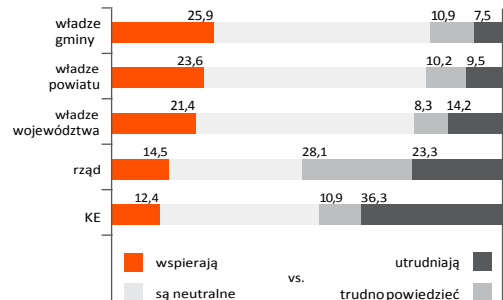
Wyk. 71. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP_małe)



Wyk. 70. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP_mikro)



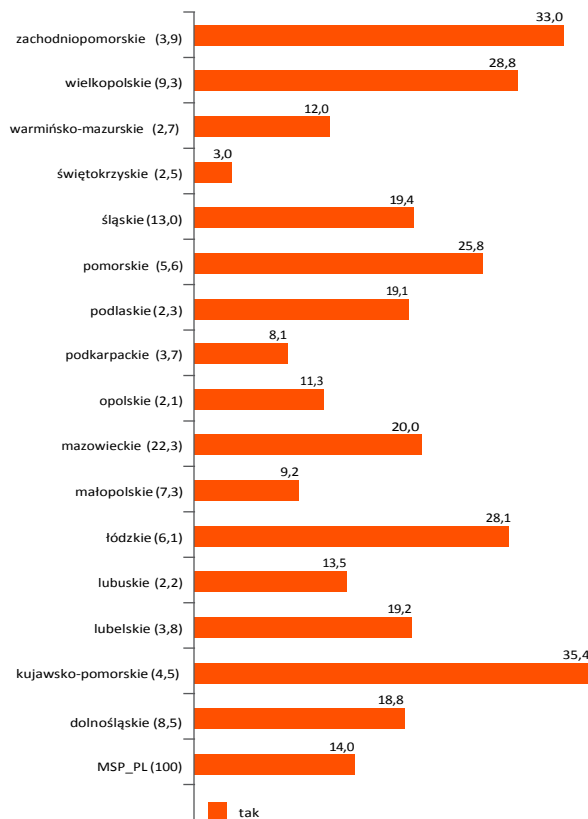
Wyk. 72. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP_średnie)



co na rzecz przedsiębiorczości i MSP robi KE. Widać wyraźnie, że mniejsze przedsiębiorstwa w Polsce niewiele wiedzą o KE, często nie potrafią wskazać i ocenić jakichkolwiek (poza europejskimi funduszami strukturalnymi) działań tej instytucji związanych ze wspieraniem przedsiębiorczości. Wydaje się, że MSP czerpią informacje na temat UE i KE z mediów i do tematów poruszanych w mediach ogranicza się ich wiedza. Można postawić tezę, że 8,8% MSP oceniających, iż KE wspiera swoimi działaniami MSP i przedsiębiorczość w UE, i 13,7% oceniających, że KE utrudnia rozwój MSP i przedsiębiorczości, to przede wszystkim te firmy, które korzystają, korzystały i zamierzają korzystać z funduszy unijnych i przez pryzmat dostępu do tych pieniędzy oceniają Komisję Europejską. Ale i ta ocena wydaje się być bardzo ogólna, bowiem o niektórych możliwościach korzystania ze środków z Unii Europejskiej MSP nie wiedzą lub wiedzą niewiele, np. o inicjatywie JEREMi⁵⁰ czy JASMiNE⁵¹. Tymczasem instrumenty te są bardzo użyteczne dla MSP, dają bowiem dostęp do finansowania mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom, którego często nie mogłyby one uzyskać w innym trybie. Z badania wynika, że o programie JEREMi wie 14% MSP, a o JASMiNE – 11,1% MSP. Co prawda JEREMi'ego wdrożyło tylko 6 regionów w Polsce – dolnośląski, kujawsko-pomorski, łódzki, pomorski, wielkopolski i zachodniopomorski. Trudno zatem oczekiwać, aby wiedza na temat tego programu była wśród MSP w Polsce powszechna. i rzeczywiście, w większości regionów wiedza na temat tej inicjatywy jest niewielka. Natomiast w regionach, które re-

alizują program, poza dolnośląskim, wiedza o JEREMi'm jest znacznie większa niż w pozostałych 10 regionach. Jednak nawet tam jest mała (w regionie kujawsko-pomorskim wie o JEREMi'm 35,5% MSP, a na Dolnym Śląsku – 18,8% MSP).

Wyk. 73. Czy słyszał Pan(i) o inicjatywie JEREMi, czyli o programie pożyczkowym i poręczeniowym dla MSP (% MSP wg województw)



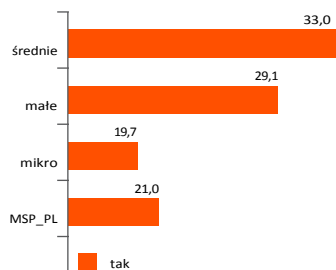
Uwaga: liczby w nawiasach przy nazwach województw – % udział województwa w PKB wytwarzanym w Polsce w 2010 r., za: Produkt Krajowy Brutto. Rachunki Regionalne w 2010 r, GUS, grudzień 2012

Zdecydowanie większa jest także wiedza o inicjatywie JEREMi wśród średnich i małych firm (odpowiednio 24,7% i 20,2%) niż wśród mikroprzedsiębiorstw (13,1%). A to one powinny w największym stopniu być zainteresowane korzystaniem z finansowania w ramach tego programu.

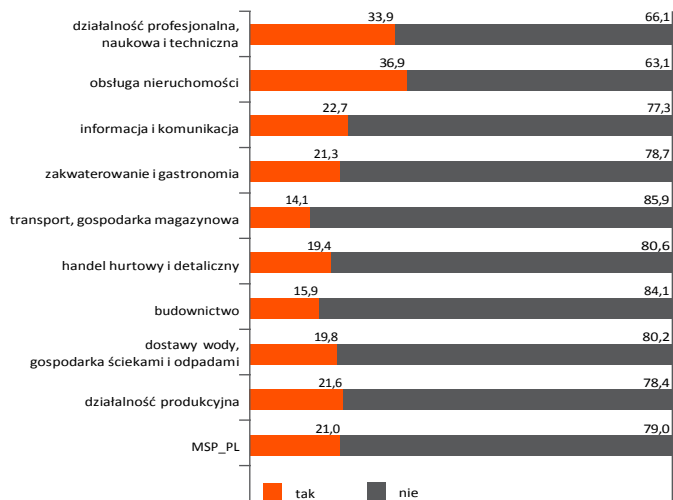
Jeżeli chcielibyśmy zweryfikować wiedzę MSP o działaniach KE na rzecz przedsiębiorczości, warto zapytać o Small Business Act (SBA)⁵², czyli Europejską Kartę Małych Przedsiębiorstw, która zawiera główne elementy składające się na politykę UE, a tym samym także krajów członkowskich, w obszarze wsparcia dla MSP. Okazuje się, że o SBA słyszało 21% MSP. Jest to prawie 2,5 razy więcej niż pozytywnych ocen dotyczących KE jako instytucji wspierającej MSP. Mogłoby z tego wynikać, że firmy znające politykę KE wobec MSP, w większości nie uznają jej za wartość dodaną, za realne wsparcie dla ich działalności.

⁵² SBA – Europejska Karta Małych Przedsiębiorstw, dokument przedstawiający główne elementy polityki UE wobec MSP, które państwa członkowskie powinny podjąć w celu wsparcia sektora MSP. Zawiera następujące postulaty: kształcenie i szkolenia z dziedziny przedsiębiorczości poprzez wspieranie inicjatyw związanych z podejmowaniem działalności gospodarczej, mniejsze koszty i szybsze rozpoczęcie działalności gospodarczej, poprawa jakości stanowionego prawa i sprawniejsza administracja, ułatwienie zdobycia kwalifi wprowadzenie bądź usprawnienie dostępu on-line, działalność gospodarcza poza rynkiem unijnym, uproszczenie systemu podatkowego i poprawa dostępności źródeł fi, zwiększanie możliwości technologicznych przedsiębiorstw, ulepszenie parku maszynowego, popularyzowanie wdrażania nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach, opracowanie programów, wspomagających wymianę technologii w ramach UE, rozwijanie silniejszego i bardziej skutecznego wspierania interesów MSP na szczeblu unijnym.

Wyk. 74. Czy słyisał/a Pan(i) o Small Business Act? (% MSP wg klas wielkości)



Wyk. 75. Czy słyisał/a Pan(i) o Small Business Act? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Dość silnie zróżnicowana jest wiedza o SBA między sektorami gospodarki – dużo więcej firm z sektora obsługa nieruchomości oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, niż w pozostałych sektorach, słyiszało o Europejskiej Karcie Małych Przedsiębiorstw. W przypadku firm z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna jest to zrozumiałe, bowiem działalność części z nich to doradztwo. Natomiast relatywnie duży odsetek firm z sektora obsługa nieruchomości, które słyiszały o SBA, trudno wyjaśnić. Możliwe, że wynika to z chęci otwierania działalności w innych krajach.

Bardzo słabo oceniane są przez MSP działania rządu na rzecz wspierania przedsiębiorczości. Dużo jest także MSP, które nie potrafią ocenić, czy rząd polski podejmuje jakiegokolwiek działania na rzecz przedsiębiorczości i wsparcia dla MSP. Może ci przedsiębiorcy, którym trudno jest takiej oceny dokonać, uważają, że będzie ona oceną polityczną, a oni koncentrują się na pracy, na biznesie, i nie chcą angażować się w politykę. Natomiast wśród tych MSP, które wyrażają swoje opinie dotyczące działań rządu na rzecz przedsiębiorczości, zdecydowanie przeważają przedsiębiorcy uważający, że rząd utrudnia działalność przedsiębiorstwom (36,3% MSP wobec 9,9% MSP oceniających działania rządu na rzecz MSP i przedsiębiorczości pozytywnie). Rzeczywiście, rząd nie ma żadnej spójnej polityki, która byłaby skierowana na wsparcie mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Co prawda od 2010 r. rząd przygotowuje i przedstawia Sejmowi tzw. ustawy deregulacyjne, ale jak wynika z badania, przedsiębiorcy z sektora MSP nie postrzegają tych działań jako spójnej, skierowanej na wsparcie ich działalności, polityki.

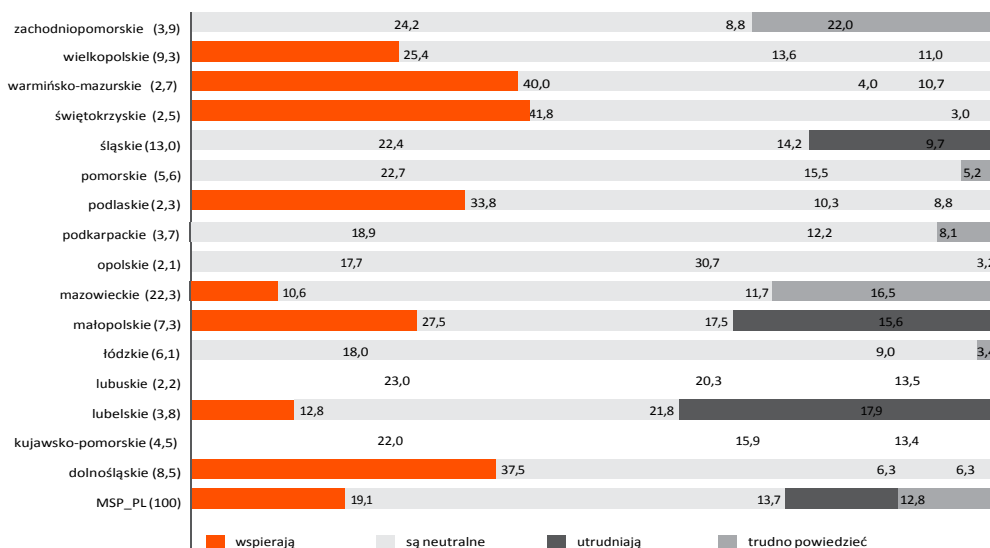
Nieco lepiej oceniają działania rządu fi y średnie niż fi y małe i mikro, ale różnice nie są znaczące. Szkoda, że rząd nie potrafi komunikować mikro, małym i średnim przedsiębiorstwom tych działań w sposób, który byłby spójnym przekazem, mówiącym o tym, że są one

składowymi polityki na rzecz MSP. Przecież kilka, czy nawet kilkanaście zmian wprowadzonych w ramach trzech już ustaw deregulacyjnych, to rozwiązania poprawiające warunki działania przedsiębiorstw, szczególnie tych mniejszych, i obniżające koszty administracyjne. Np. zamiana zaświadczeń na oświadczenia, obniżenie kosztów sądowych wpisu do rejestru przedsiębiorców i kosztów wprowadzenia zmian w rejestrze, wydłużenie terminu wykorzystywania przez pracowników zaległego urlopu z marca do września, skrócenie do 5 lat konieczności przechowywania dokumentów dotyczących składek do ZUS, nieznaczna, ale jednak poprawa rozliczania podatku VAT. Podjęte i przeprowadzone zmiany daleko nie wyczerpują tego, co dla wsparcia przedsiębiorstw i przedsiębiorczości w Polsce powinno zostać zrobione, jednak pokazują one, że takie działania rząd może przygotować i wprowadzić w życie. PKPP Lewiatan przygotowuje co roku i publikuje „Czarną listę barier”⁵³ w działalności przedsiębiorstw, wskazując konkretne regulacje, które powinny zostać zmienione lub wyeliminowane, aby można było mówić o pro-przedsiębiorczej polityce rządu. Czarna lista barier pokazuje, że rząd i Sejm mają jeszcze dużo do zrobienia.

⁵³ http://pkpplewiatan.pl/wydawnictwa/_fi/ / publikacje/cb_2012_14.pdf

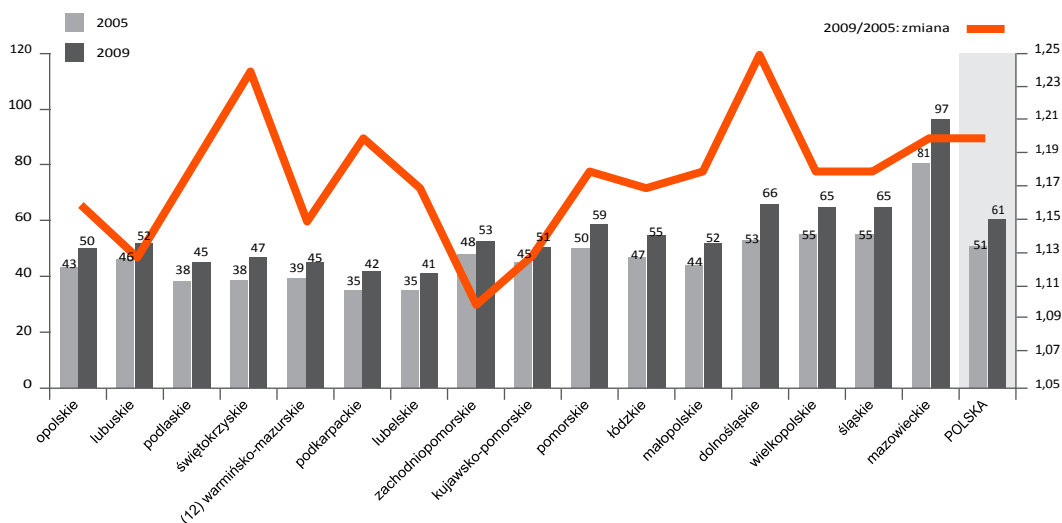
Ocena działań samorządów na rzecz MSP i przedsiębiorczości jest tym lepsza, im samorząd jest „lokalizacyjnie” bliżej przedsiębiorstwa. Działania władz gminy są lepiej oceniane niż działania władz powiatu i województwa. Wskazuje to wyraźnie, że przedsiębiorcy w większym stopniu potrafią dostrzec to, co robią władze samorządowe ulokowane najbliżej nich i pozytywnie te działania ocenić. Często wynika to z bezpośrednich relacji, które w sposób naturalny tworzą się na poziomie gminy – tu przedsiębiorcy załatwiają swoje „urzędowe” sprawy i prawdopodobnie od standardów obsługi zależą ich oceny działań „na rzecz przedsiębiorczości”. Jednak oceny działań gminnych władz samorządowych są bardzo silnie regionalnie zróżnicowane. Zdecydowanie najlepiej oceniają je przedsiębiorcy z trzech regionów – świętokrzyskiego, warmińsko-mazurskiego oraz dolnośląskiego.

Wyk. 76. Ocena działań gminnych władz samorządowych na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP wg województw)



Dwa pierwsze to regiony dość słabo rozwinięte – w świętokrzyskim PKB per capita wynosił w 2009 r. tylko 47% średniej unijnej (dla UE 27), a w warmińsko-mazurskim – 45%. Dolnośląskie natomiast to czwarty region w Polsce pod względem PKB na głowę mieszkańca. interesujące jest, czy pozytywna ocena proprzedsiębiorczych działań władz gminnych przekłada się na szybszą niż w regionach, gdzie oceny władz samorządowych są słabsze, poprawę sytuacji w gospodarce regionu. Podejmowanie przez władze gminne działań wspierających przedsiębiorczość i rozwój MSP powinno bowiem skutkować szybszym wzrostem gospodarczym w tych regionach, w których władze samorządowe to rozumieją. i w przypadku dwóch z trzech najlepiej ocenianych władz samorządowych (gminy) tak rzeczywiście jest.

Wyk. 77. PKB na 1 mieszkańca w latach 2005 i 2009 wg parytetu siły nabywczej w PPS*/ (UE27 = 100)



Źródło:
Produkt Krajowy Brutto.
Rachunki Regionalne
w 2010 r, GUS, grudzień
2012; obliczenia własne

* / Współczynnik, odzwierciedlający realną siłę nabywczą waluty danego kraju, w relacji do średniej umownej waluty porównywanych krajów, tj. jednostki standardowej siły nabywczej (Purchasing Power Standard – PPS). Wyrażenie PKB i jego głównych elementów we wspólnej umownej walucie, poprzez eliminację różnic cen, umożliwiła bezpośrednie porównanie wolumenów PKB wszystkich krajów, uczestniczących w badaniu.

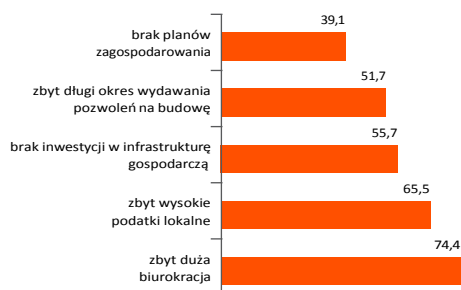
W latach 2005-2009 PKB per capita wzrosło w polskiej gospodarce o ok. 20% w stosunku do średniej unijnej (UE 27). W największym stopniu PKB per capita wzrosło (w stosunku do średniej unijnej) w regionie dolnośląskim (o 25%) oraz świętokrzyskim (o 24%). Widać zatem korelację między działaniami wspierającymi przedsiębiorczość, podejmowanymi na szczeblu gmin w tych województwach, a dynamiką wzrostu gospodarczego, mierzoną zmianami PKB na głowę mieszkańca. Widać dość wyraźnie, że wsparcie MSP i przedsiębiorczości zdecydowanie się opłaca. Tęzę związku nie widać natomiast tak wyraźnie w regionie warmińsko-mazurskim, gdzie PKB per capita wzrosło w relacji do średniej unijnej o ok. 15%, czyli mniej niż średnio w całej polskiej gospodarce.

Najgorzej MSP oceniają wparcie ze strony gminnych władz samorządowych w regionach mazowieckim, lubelskim oraz opolskim (tu szczególnie dużo negatywnych ocen). W regionach tych udało się także poprawić PKB per capita – ale w stopniu poniżej średniej dla Polski

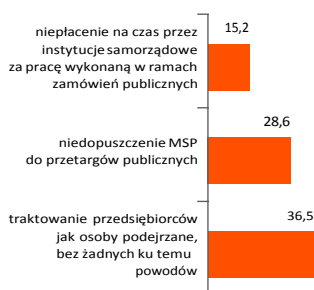
(w mazowieckim prawie na poziomie średniej, ale tu działa spora część dużych przedsiębiorstw i niewykluczone, że to na nich, a nie na MSP koncentrują swoją uwagę gminne władze samorządowe).

Mimo relatywnie dobrej oceny gminnych władz samorządowych dotyczącej wpierania przedsiębiorczości, mikro, mali i średni przedsiębiorcy mają wiele zastrzeżeń do ich działania. Dotyczą one przede wszystkim zbyt dużej biurokracji, zbyt wysokich lokalnie nakładanych na przedsiębiorstwa podatków, zbyt słabo rozwiniętej infrastruktury gospodarczej. Niezbyt przyjazny stosunek MSP do podatków jest „naturalny” – nikt nie lubi ich płacić. Może warto jednak, aby władze samorządowe pokazywały lokalnym przedsiębiorcom, w jaki sposób zbierane daniny przekładają się na poprawę warunków gospodarowania i życia w gminie, a także w jaki sposób wpływają na tworzenie infrastruktury gospodarczej. Może wtedy stopień niezadowolenia z płacenia podatków będzie mniejszy.

Wyk. 78. Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gminy (% MSP_PL)



Wyk. 79. Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gminy (% MSP_PL)

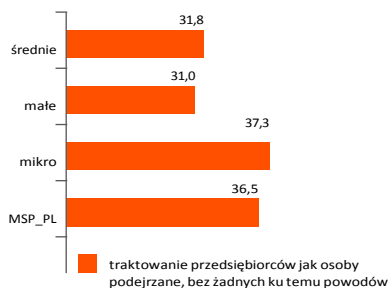


Natomiast trudno znaleźć uzasadnienie dla zbyt dużej biurokracji na poziomie administracji lokalnej – dla zbyt długiego czasu potrzebnego na wydanie pozwolenia na budowę. Władze samorządowe powinny być zainteresowane inwestycjami na swoim terenie, bowiem tworzą one nowe miejsca pracy i przynoszą podatki. Jeżeli władze samorządowe nie widzą związku między tymi procesami, to szans na rozwój gmin zarządzanych przez nie i regionów, które tworzą – nie ma.

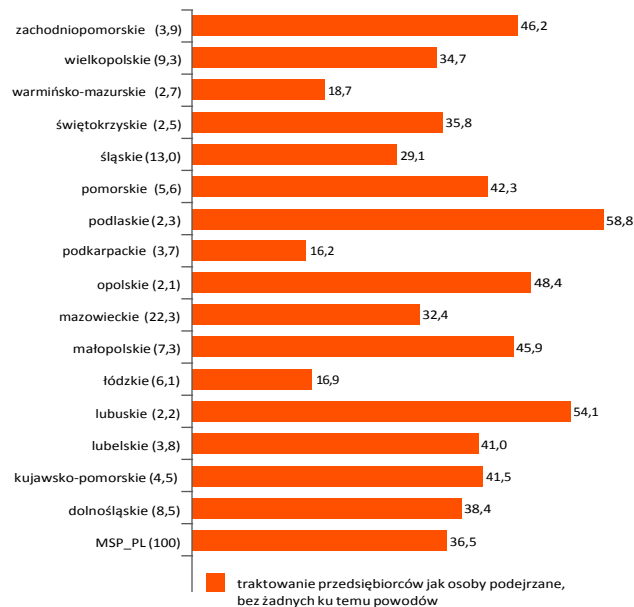
Jeszcze bardziej niepokoją opinie MSP dotyczące traktowania przez gminne władze samorządowe przedsiębiorców jako osoby podejrzane, bez żadnych ku temu powodów. Takie zastrzeżenia formułuje 36,5% mikro, małych i średnich przedsiębiorstw – to bardzo dużo. Szczególnie silnie odczuwają to mikroprzedsiębiorstwa. Ale we wszystkich grupach przedsiębiorstwa uważają to za problem.

Natomiast występuje silne regionalne zróżnicowanie podejścia do przedsiębiorców – w województwie podlaskim prawie 60% MSP uważa, że gminne władze samorządowe traktują je „jak przestępców”, bez żadnego uzasadnienia. W województwie lubuskim uważa tak prawie 55% MSP,

Wyk. 80. Zastrzeżenia MSP do władz samorządowych gminy dotyczące traktowania przedsiębiorców jak osoby podejrzane (% MSP wg klas wielkości)



Wyk. 81. Zastrzeżenia MSP wobec władz samorządowych gminy dotyczące traktowania przedsiębiorców jak osoby podejrzane (% MSP wg województw)



a w opolskim – ponad 48% firm. Zupełnie inaczej oceny te wyglądają na Podkarpaciu (16,2% MSP), w województwie łódzkim (16,8%) oraz na Warmii i Mazurach (18,7%). Różnice w ocenach są bardzo duże. Niezbędne jest, aby gminne władze samorządowe w regionach o najgorszych ocenach stosunku do MSP spróbowały zbadać, jakie są przyczyny tak negatywnych ocen i spróbowały je wyeliminować.

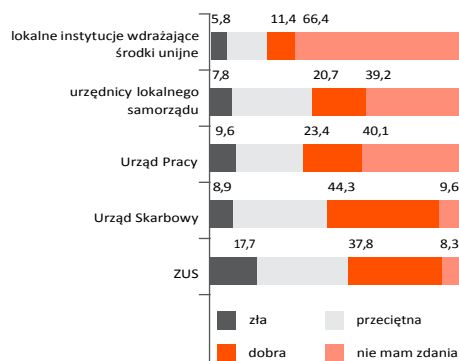
Samorządowe władze gminne, ale także władze województw i rząd powinny przeanalizować swoją politykę wobec MSP (lub jej brak) oraz ocenić wpływ wspierania rozwoju przedsiębiorczości na wzrost gospodarczy, zatrudnienie, podatki. Dane dotyczące PKB per capita, zestawione z ocenami przedsiębiorców, dotyczącymi działań administracji publicznej na rzecz rozwoju przedsiębiorczości i wsparcia dla MSP, pokazują, że są one wartością dodaną dla gospodarki regionu, w którym firmy takie wsparcie otrzymują. Warto zatem wykonać ten wysiłek.

6.2. Współpraca instytucji administracji publicznej z MSP

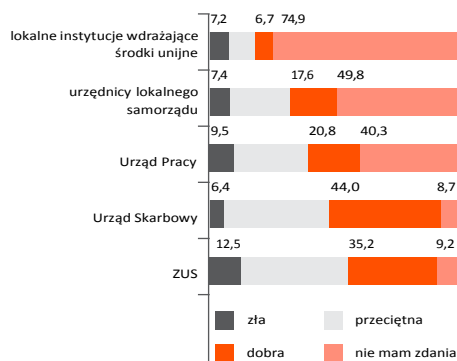
Prawo nakłada na wszystkie przedsiębiorstwa bardzo dużo obowiązków informacyjnych i administracyjnych. Do obowiązków wynikających z regulacji prawnych instytucje administracji publicznej często dodają swoje wymagania. Wiele z tych obowiązków informacyjnych i administracyjnych powiela się – takie same informacje muszą trafiać, na oddzielnych formularzach, do różnych instytucji. Wiele z nich w ogóle przez te instytucje nie jest wykorzystywana, a to oznacza, że nie są potrzebne. Wypełnianie tych obowiązków generuje koszty administracyjne, które zmniejszają efektywność działania przedsiębiorstw.

A istnieją przecież i są wykorzystywane w wielu krajach na świecie narzędzia usprawniające i pozwalające na ujednoczenie komunikacji instytucji i organizacji rządowych i nadzorczych z przedsiębiorstwami i obywatelami. Takim rozwiązaniem jest np. Standard Business Reporting (SBR). Jego głównym celem jest redukcja obciążeń administracyjnych związanych z procesami raportowania do różnych instytucji publicznych. SBR opiera się na założeniu „single reporting”, czyli uproszczeniu procesu raportowania, poprzez zastosowanie jednego, kompleksowego standardu na potrzeby wszystkich instytucji publicznych. Dzięki temu uzyskuje się podwójne korzyści – redukuje się koszty związane z procesem przesyłania sprawozdań oraz upraszcza się komunikację między sektorem prywatnym i publicznym. Ideą projektu SBR jest stworzenie platformy, do której przedsiębiorstwa przysyłałyby swoje raporty finansowo-ekonomiczne (obejmujące informacje podatkowe, sprawozdania finansowe oraz statystyczne), zaś instytucje publiczne pobierałyby z systemu odpowiednie dla siebie dane. Potrzebny do tego jest elektroniczny i interaktywny standard opisu danych biznesowych i gospodarczych. Takim standardem jest np. XBRL, który pozwala w sposób uporządkowany i systematyczny organizować dane w raporty, automatycznie je przysyłać i weryfikować oraz stosować zaawansowane metody analityczne. Jest on już stosowany w Polsce na rynku finansowym dla potrzeb monitorowania sprawozdań finansowych. Może należałoby skorzystać ze środków unijnych i tego typu rozwiązanie wprowadzić także we wszystkich innych sektorach gospodarki. Nie tylko zmniejszyłoby to koszty, tak po stronie przedsiębiorców, jak i instytucji administracji publicznej, ale także ograniczyłoby konieczność kontaktów z instytucjami administracji publicznej – przedsiębiorcy, właściciele MSP szacują bowiem, że dziennie prawie 10% czasu pracy muszą spędzać na wypełnianiu różnych formalności urzędniczych (patrz wyk. 66). i nie zawsze ich współpraca z urzędnikami z różnych instytucji administracji publicznej układa się dobrze.

Wyk. 82. Ocena sposobu obsługi firm przez urzędy (% MSP_PL; badanie MSP'2012)



Wyk. 83. Ocena sposobu obsługi firm przez urzędy (% MSP_PL; badanie MSP'2011)



Ocena sposobu obsługi firm przez różne urzędy administracji publicznej niestety nie poprawia się. Porównując wyniki badania MSP zrealizowanego w 2012 r., z wynikami z 2011 r., można stwierdzić, że przedsiębiorcy z sektora MSP gorzej oceniają w 2012 r. niż oceniali w 2011 r. współpracę z ZUS oraz z urzędami skarbowymi. Źle sposób obsługi firm przez ZUS ocenia w 2012 r. 17,7% MSP, podczas gdy w 2011 r. było to 12,5% firm. W przypadku urzędów skarbowych odsetek

MSP źle oceniających współpracę z tymi instytucjami wzrósł z 6,4% w 2011 r. do 8,9% w 2012 r. Można założyć, że 17,7% firm źle oceniających współpracę z ZUS to nie jest dużo. Jeżeli jednak takie oceny dotyczą całej populacji sektora mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, oznaczałoby to, że ok. 300 tys. MSP ma poważne zastrzeżenia do obsługi ich firm przez ZUS. W przypadku urzędów skarbowych byłoby to ok. 150 tys. MSP.

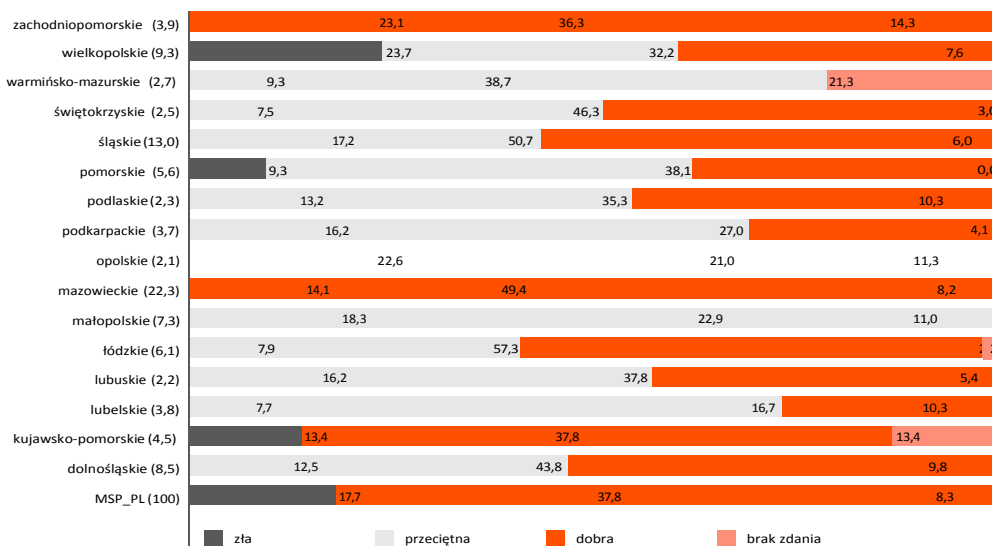
Prawie 47% przedsiębiorców oceniających współpracę z ZUS nie ma do niej zastrzeżeń. Natomiast ponad 53% MSP wskazuje na złą organizację pracy, która skutkuje koniecznością długiego oczekiwania na załatwienie sprawy, a także na brak wiedzy pracowników ZUS.

Wyk. 84. Niezależnie od ogólnej oceny ZUS jakie ma Pan(i) zastrzeżenia lub uwagi do współpracy z tą instytucją (% MSP_PL; badanie MSP'2012; dwa najważniejsze zastrzeżenia łącznie)

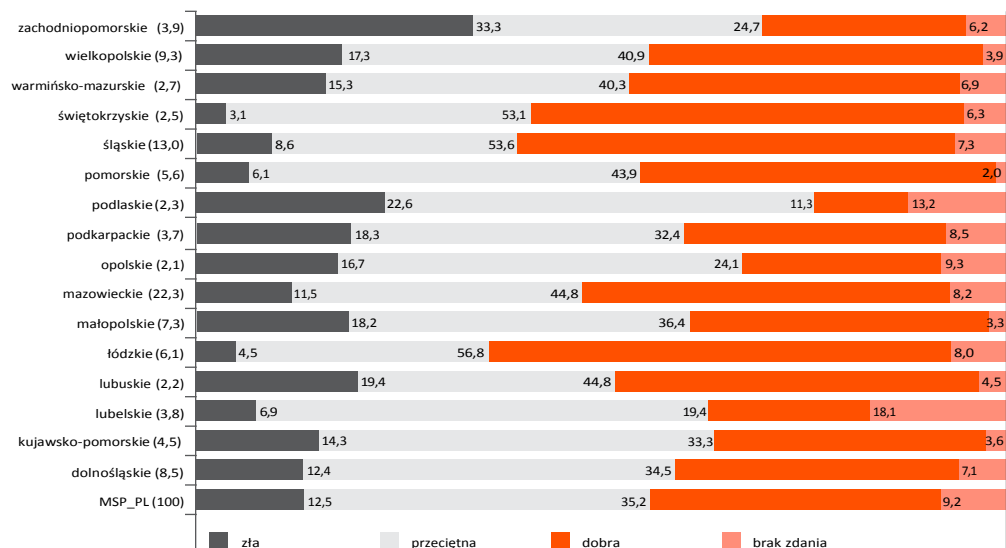


Oceny współpracy z ZUS są dość znacznie zróżnicowane regionalnie. Najwięcej dobrych ocen zbierają oddziały ZUS w województwie łódzkim, śląskim i mazowieckim, a najwięcej złych ocen – w województwie wielkopolskim, zachodniopomorskim oraz opolskim.

Wyk. 85. Ocena sposobu obsługi firm przez ZUS (% MSP wg województw; badanie MSP'2012)



Wyk. 86. Ocena sposobu obsługi firm przez ZUS (% MSP wg województw; badanie MSP'2011)



Ważne są jednak zmiany, które zaszły od 2011 r., w sposobie obsługi firm przez oddziały ZUS w poszczególnych regionach. Bardzo duże, pozytywne zmiany musiały zajść w regionie podlaskim oraz zachodniopomorskim, bowiem przedsiębiorcy z tych województw znacząco poprawili swoje oceny. W województwie podlaskim odsetek MSP oceniający obsługę fi przez ZUS jako dobrą, wzrósł z 11,3% w 2011 r. do 35,3% w 2012 r. Jednocześnie nastąpił spadek odsetka fi które tę obsługę oceniają negatywnie – z 22,6% do 13,2%. Podobna tendencja, jedynie nieznacznie słabsza, miała miejsce w województwie zachodniopomorskim, które w badaniu MSP w 2011 r. było zdecydowanym „liderem złych ocen”. Teraz ciągle odsetek MSP, które źle oceniają współpracę z oddziałami ZUS w regionie, jest dość duży, ale poprawa jest znacząca – w 2011 r. 33,3% MSP w województwie zachodniopomorskim uważało obsługę fi przez regionalne oddziały ZUS za złą. W 2012 r. takich fi jest „tylko” 23,1%. Wzrósł jednocześnie odsetek fi oceniających regionalne oddziały ZUS pozytywnie (z 24,7 do 36,3%). Warto w tym miejscu powiedzieć, że w 2011 r. tak w zachodniopomorskim, jak i w Podlaskiem PKPP Lewiatan zorganizował konferencje regionalne, prezentujące wyniki badania MSP'2011. Ważnym wątkiem, który został podjęty w czasie dyskusji, była ocena obsługi MSP przez lokalne urzędy administracji publicznej, w tym przede wszystkim przez ZUS. Przedstawiciele tej instytucji w obu województwach przyjęli uwagi przedsiębiorców i zadeklarowali zmiany w systemie obsługi. Jak widać sprawę potraktowali poważnie, a co najważniejsze – skutecznie. W obu regionach w ZUS jest jeszcze trochę do zrobienia, ale poprawa jest naprawdę imponująca. W 2011 r. konferencja regionalna odbyła się także na Dolnym Śląsku. Współpraca z ZUS nie była w czasie dyskusji głównym wątkiem, jednak zaprezentowane dane wpłynęły pozytywnie na tę instytucję, bowiem odsetek MSP pozytywnie oceniających obsługę przez ZUS wzrósł na Dolnym Śląsku prawie o 30%.

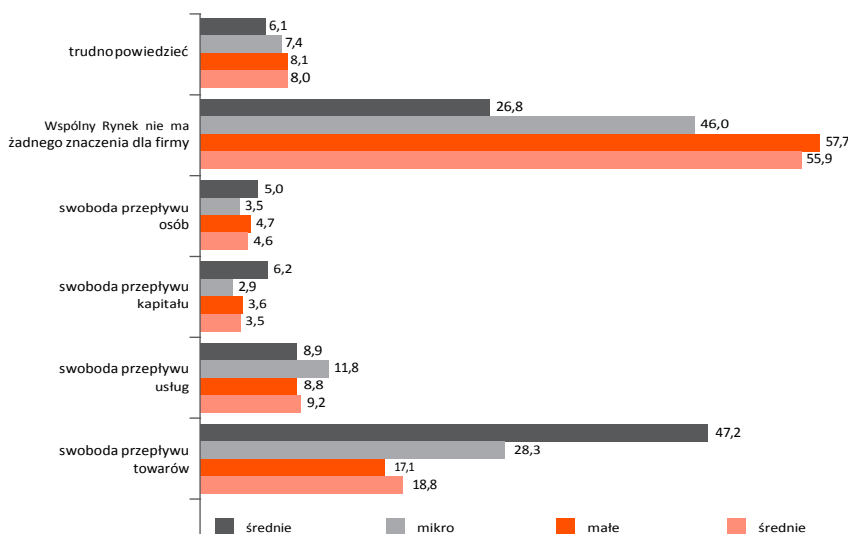
Natomiast w części regionów oceny obsługi fi przez ZUS pogorszyły się – dotyczy to regionu opolskiego, pomorskiego, małopolskiego. Wzrósł także odsetek MSP niezadowolonych ze współpracy z ZUS na Śląsku. Ciągle to region, w którym ZUS jest średnio dobrze oceniany, ale niepokoi wzrost ocen negatywnych.

Współpraca instytucji administracji publicznej z mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami wymaga poprawy. Przedsiębiorcy wskazują na problemy, które powstają na linii ZUS – MSP, czy Urząd Skarbowy – MSP. Wynikają one w dużej mierze z biurokracji, która jest jedną z najistotniejszych barier w działalności firm – MSP kwalifikują ją na 9. miejscu wśród wszystkich barier (gdzie najważniejsze wiążą się z podatkami i kosztami pracy, konkurencją i czynnikami makroekonomicznymi, na które firmy nie mają wpływu). Zdecydowanie warto to zmienić.

6.3. Szanse dla MSP, tkwiące we Wspólnym Rynku UE

Przedsiębiorstwa z sektora MSP ciągle w niewielkim stopniu są zainteresowane wykorzystaniem szans tkwiących we Wspólnym Rynku UE. Doceniają swobodę przepływu towarów, ale w niewielkim zakresie korzystają ze swobody przepływu usług, kapitału oraz osób.

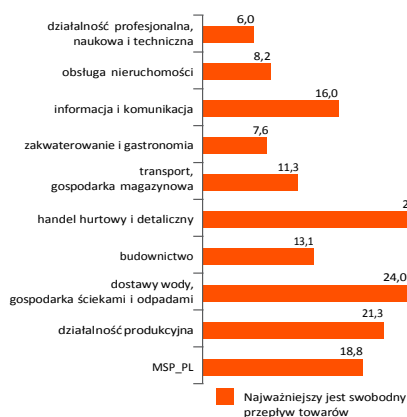
Wyk. 87. Jakie znaczenie dla działalności Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE – która ze swobód jest najważniejsza (% MSP wg klas wielkości)



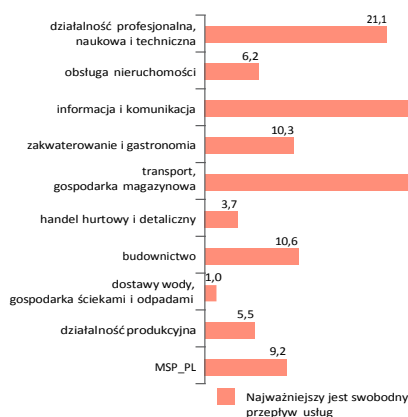
Dostrzeganie potencjału Wspólnego Rynku jest bardzo zróżnicowane w firmach różnej wielkości. Mikroprzedsiębiorstwa, co zrozumiałe, są w znacznie mniejszym stopniu zainteresowane przepływem towarów. Duża część najmniejszych firm skoncentrowana jest bowiem na rynku krajowym. Swoboda przepływu towarów ma natomiast duże znaczenie dla firm średnich – prawie 50% w tej grupie uznaje ją za najważniejszą ze swobód Wspólnego Rynku. Natomiast swoboda przepływu usług, kapitału i osób nie różnicuje MSP – nie widzą potencjału w korzystaniu z szans, które daje wspólny rynek usług, kapitału i ludzi. Jednak przy ocenie skłonności do korzystania przez MSP z potencjału Wspólnego Rynku ważniejsza jest perspektywa branżowa niż perspektywa wielkości firmy. Pozwala ona widzieć rynek UE poprzez interesy biznesowe poszczególnych sektorów gospodarki. Oczywiście jest, że swoboda przepływu towarów ma największe znaczenie dla przedsiębiorstw handlowych i firm przemysłowych. Natomiast także duże znaczenie ma swobodny przepływ towarów dla firm z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami (24% MSP). To zainte-

resowanie koncentruje się zapewne w przedsiębiorstwach, które prowadzą działalność związaną ze zbieraniem, przetwarzaniem i unieszkodliwianiem odpadów i odzyskiem surowców. i będzie ono rosło, bowiem gospodarowanie odpadami jest działalnością o niskiej wrażliwości popytu na zmiany koniunktury. Jednocześnie jest ono ważnym elementem polityki UE i rozwój tego sektora będzie prawdopodobnie wspierany środkami europejskimi w nowej perspektywie fi 2014-2020.

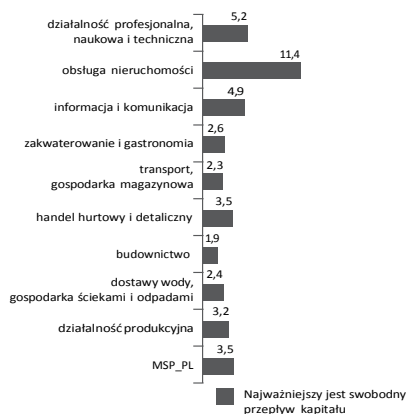
Wyk. 88. Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy na Wspólny Rynek UE? (% MSP wg sekcji gospodarki)



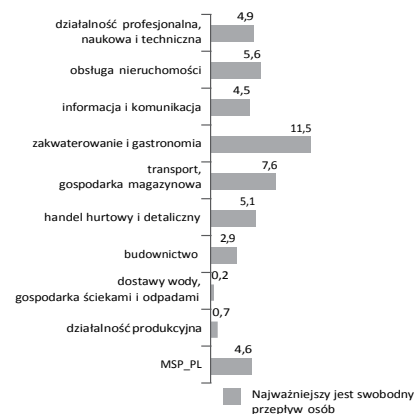
Wyk. 89. Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy na Wspólny Rynek UE? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Wyk. 90. Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy na Wspólny Rynek UE? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Wyk. 91. Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy na Wspólny Rynek UE? (% MSP wg sekcji gospodarki)



Swobodą przepływu usług zainteresowane są przede wszystkim firmy z sektora informacja i komunikacja, firmy transportowe oraz firmy prowadzące działalność profesjonalną, naukową i techniczną. Należy spodziewać się dalszego wzrostu zainteresowania obecnością MSP z tych sektorów na rynku UE. Przedsiębiorstwa z sektora informacja i komunikacja – producenci i nadawcy programów telewizyjnych i radiowych, producenci filmów, nagrań dźwiękowych, tworzący oprogramowania, budujący i zarządzający stronami internetowymi, etc. – będą w coraz większym stopniu kierować swoje biznesowe zainteresowania w stronę rynku europejskiego (a także poza

Europę). Dotyczy to szczególnie firm software'owych. Powstaje coraz więcej firm działających w tym obszarze i nieunikniona jest ich ekspansja poza rynek polski. Jednocześnie zdecydowana część tych firm jest, będzie i pozostanie firmami małymi, ale współpracującymi ze sobą (a także z firmami dużymi). Pozwoli im to na zbudowanie elastycznego, zdolnego do dostosowywania się do zindywidualizowanych potrzeb klientów, modelu biznesowego.

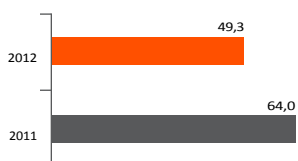
Pewnym zaskoczeniem jest relatywnie niskie (ok. 10% MSP) zainteresowanie firm budowlanych swobodą przepływu usług w ramach Wspólnego Rynku. Badania MSP pokazują, że to nie sektor budowlany jest liderem wykorzystywania możliwości płynących ze Wspólnego Rynku (odnosząc odsetek firm budowlanych deklarujących wagę swobody przepływu usług do ich ogólnej liczby), a firmy z sektora działalności profesjonalna, naukowa i techniczna, a także firmy transportowe. Firm z sektora informacja i komunikacja, korzystających z szans, jakie niesie swoboda przepływu usług, jest relatywnie najmniej. Ale sektor ten dynamicznie rośnie, a także rośnie w nim zainteresowanie Wspólnym Rynkiem.

Swoboda przepływu kapitału ma największe znaczenie dla firm z sektora obsługa nieruchomości. Nie oznacza to, że firmy z tej branży sięgają po kapitał na rynku europejskim. Ich ocena wynika raczej ze znaczenia europejskiego rynku kapitału dla rozwoju firm deweloperskich.

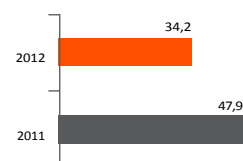
Także swoboda przepływu osób ma dla polskich MSP relatywnie mniejsze znaczenie. Ponad średnią pozycjonują się jedynie firmy z sektora hotele i restauracje. Jednak ich spojrzenie nie wiąże się z możliwością zatrudniania pracowników z innych krajów UE czy polskich pracowników na rynku europejskim. Należy założyć, że firmom hotelarskim i gastronomicznym chodzi po prostu o przepływ turystów i ludzi biznesu, którzy korzystają z ich usług na rynku polskim.

Oslabienie gospodarcze, które zaczęły odczuwać przedsiębiorstwa w 2012 r., wyraźnie wpłynęło na ocenę szans wynikających z działania firm na Wspólnym Rynku UE. MSP uznały, że szanse, które tworzy Wspólny Rynek UE, są teraz znacznie mniejsze niż jeszcze w 2011 r. Prawdopodobnie to nie tylko konsekwencje osłabienia gospodarczego, ale także nakładająca się na nie sytuacja w części krajów strefy euro, która wpływa na wzrost pesymizmu wśród firm działających lub myślących o działaniu na rynku unijnym. Widać to wyraźnie, gdy analizuje się oceny MSP dotyczące wszystkich możliwości działania na Wspólnym Rynku, ale przede wszystkim możliwości pozyskania kredytu w bankach w innych krajach – z 28% do 15% spadek odsetek MSP, które uznają to jeszcze za realną możliwość.

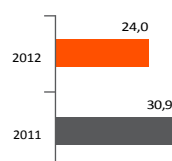
Wyk. 92. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek UE – możliwość sprzedawania produktów i usług na rynkach 26 krajów UE na takich samych zasadach jak na rynku polskim (% MSP)



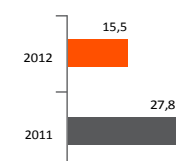
Wyk. 93. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek UE – możliwość uruchomienia działalności gospodarczej bezpośrednio na innych rynkach krajów UE na takich samych zasadach jak obywatele tych krajów (% MSP)



Wyk. 94. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek UE – łatwiejsze pozyskanie inwestora (% MSP)



Wyk. 95. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek UE – możliwość pozyskania kredytu w bankach w innych krajach UE (% MSP)

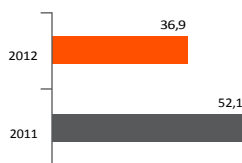


MSP widzą we Wspólnym Rynku nie tylko szanse, ale widzą także ryzyka – wzrostu konkurencji, konieczności podnoszenia wynagrodzeń w oderwaniu od wzrostu wydajności pracy, braku pracowników. Najbardziej obawiają się oczywiście wzrostu konkurencji. Obawy dotyczą także presji na wzrost wynagrodzeń – w bardziej rozwiniętych krajach UE poziom wynagrodzeń jest bowiem wyższy, adekwatny do produktywności tych gospodarek, ale wykracza poza poziom produktywności naszej, polskiej gospodarki.

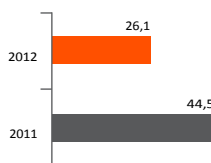
Wyk. 96. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE – wzrost konkurencji na rynku polskim (% MSP)



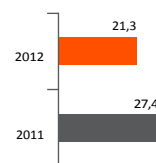
Wyk. 97. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE – konieczność podnoszenia wynagrodzeń w stopniu wyższym niż wynika to ze wzrostu wydajności pracy w Polsce (% MSP)



Wyk. 98. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE – brak pracowników – przepływ pracowników na rynki krajów UE (% MSP)



Wyk. 99. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE – konieczność wynagradzania pracowników przy realizacji kontraktów na jednym z rynków UE wg stawek obowiązujących na tym rynku (% MSP)



Ryzyka identyfikowane przez MSP jako zagrożenia płynące ze Wspólnego Rynku istotnie zmniejszyły swoje znaczenie, gdy przyszło osłabienie gospodarcze. Jedyne, co nie uległo zmianie, to obawy dotyczące wzrostu konkurencji na rynku. W 2011 r. i w 2012 r. nie zwiększyły się one (zmiana w granicach błędu statystycznego) ani nie zmniejszyły się. Oznacza to, że 36-37% MSP nie widzi zagrożeń dla własnej działalności płynących ze Wspólnego Rynku ani w warunkach dobrej koniunktury gospodarczej, ani w okresie osłabienia gospodarczego.

Ani trudna sytuacja w strefie euro, ani osłabienie gospodarcze we wszystkich krajach UE nie zwiększyły obaw MSP dotyczących wzrostu konkurencji na rynku. Teoretycznie tak się jednak powinno stać, bowiem przy malejącym popycie (a z tym mamy do czynienia) taka sama lub większa liczba firm walczy o mniejszy (popyt) rynek (osoby tracące pracę często decydują się bowiem na uruchomienie własnej działalności gospodarczej).

MSP uznają Wspólny Rynek za instrument presji płacowej – co do zasady obawiają się oderwania wzrostu wynagrodzeń od wzrostu wydajności pracy. Jednak to ryzyko jest w tej chwili wg fi mniejsze niż było w 2011 r. ze względu na kryzys w części krajów UE, a osłabienie gospodarcze w pozostałych.

MSP widzą również ryzyko w konieczności oferowania pracownikom polskim zatrudnianym przy projektach realizowanych przez nie na terenie krajów UE wynagrodzeń porównywalnych do wynagrodzeń wypłacanych pracownikom miejscowym. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż to nie jest ryzyko, tylko wymóg formalny – pracownicy zatrudnieni w danym kraju UE, niezależnie od kraju pochodzenia, powinni mieć porównywalny poziom wynagrodzeń. Należy się zapewne spodziewać, że polskie firmy realizujące kontrakty w innych krajach UE, zatrudniają pracowników polskich do pracy przy tych kontraktach na zasadach i umowach, które pozwalają jednak wypłacać wynagrodzenia bardziej adekwatne do warunków polskich. Stąd zapewne ich obawy.

7

MIKRO, MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA – SZANSA DLA RYNKU PRACY?

- 7.1. Pracujący i zatrudnieni w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach
- 7.2. Potencjał rozwojowy branż, w których działają MSP, a ich cele strategiczne – wpływ na zatrudnienie
 - 7.2.1. Potencjał rozwojowy branż, w których działają przedsiębiorstwa sektora MSP a zatrudnienie
 - 7.2.2. Cele strategiczne przedsiębiorstw z sektora MSP a zatrudnienie
 - 7.2.3. Zachowawczość MSP – ograniczenie szans dla wzrostu zatrudnienia?
- 7.3. Pozapłacowe koszty pracy – wpływ na działalność MSP, ich rozwój i skłonność do zatrudniania
- 7.4. Poziom minimalnego wynagrodzenia – wpływ na skłonność MSP do zatrudniania
- 7.5. Regulacje dotyczące stosunków pracy – neutralność czy bariera dla zatrudnienia?
- 7.6. Przestrzeganie przez MSP regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem
- 7.7. Znaczenie kapitału ludzkiego w działalności MSP
 - 7.7.1. Czynniki budujące pozycję konkurencyjną MSP na rynku – kapitał ludzki
 - 7.7.2. Wykwalifikowani pracownicy – kluczowy zasób dla rozwoju MSP
 - 7.7.3. Priorytety biznesowe MSP dotyczące pracowników

7.1. Pracujący i zatrudnieni w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (MSP) są postrzegane jako te, w których tkwi potencjał rozwojowy każdej gospodarki. Są ulokowane bliżej odbiorców swoich produktów⁵⁴, a tym samym szybciej dostrzegają ich potrzeby. Ze względu na wielkość – są bardziej elastyczne, zdolne do szybszych reakcji na zmiany na rynku. Ze względu na liczebność – uznawane są za źródło tworzenia miejsc pracy. Jeżeli, hipotetycznie, każda z 1,78 mln fi z sektora MSP zatrudniłaby dodatkowo tylko jednego pracownika, w polskiej gospodarce byłoby na koniec 2012 r. nie ponad 2,1 mln, a tylko 355 tysięcy bezrobotnych, czyli stopa bezrobocia wynosiłaby nieco ponad 2%. W praktyce wielkość (liczebność) sektora MSP mogłaby pozytywnie wpłynąć na poziom zatrudnienia, ale oczywiście nie na taką skalę. Dane dotyczące przedsiębiorstw publikowane przez GUS, a także wyniki badania „Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012”⁵⁵, pozwalają na szukanie potencjału dla wzrostu zatrudnienia w sektorze MSP, jak również wskazują na bariery, które ten potencjał wyraźnie ograniczają.

Tab. 21. Zmiana liczby przedsiębiorstw i liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach w latach 2010-2011 (wg klas wielkości)

wyszczególnienie	ogółem	mikro	małe	średnie	MSP razem	duże
liczba przedsiębiorstw '2011	1 784 603	1 710 598	54 999	15 817	1 781 414	3 189
liczba przedsiębiorstw '2010	1 726 663	1 655 064	52 591	15 841	1 723 496	3 167
zmiana (%)	103,4	103,4	104,6	99,8	103,4	100,7
liczba zatrudnionych '2011	6 595 759	1 303 034	1 095 141	1 592 734	3 990 909	2 604 850
liczba zatrudnionych '2010	6 495 266	1 282 217	1 052 592	1 584 703	3 919 512	2 575 755
zmiana (%)	101,5	101,6	104,0	100,5	101,8	101,1
liczba zatrudnionych / 1 przedsiębiorstwo '2011	3,70	0,76	19,91	100,70	2,24	816,82
liczba zatrudnionych / 1 przedsiębiorstwo '2010	3,76	0,77	20,01	100,04	2,27	813,31

W 2011 r., który należy uznać za okres relatywnie dobrej koniunktury gospodarczej w Polsce (wzrost PKB na poziomie 4,3%), liczba fi w sektorze MSP wzrosła o 3,4% w stosunku do stanu na koniec 2010 r., a liczba osób w nich zatrudnionych tylko o 1,8%. Jednocześnie liczba fi dużych wzrosła o 0,7%, a zatrudnienie w nich – o 1,1%. Pokazuje to, że względny potencjał wzrostu liczby miejsc pracy w sektorze dużych przedsiębiorstw był w 2011 r. większy. Jednak w liczbach bezwzględnych w sektorze MSP przybyło 71,4 tys. miejsc pracy, a w grupie fi dużych „tylko” 29,1 tys. Nawet zatem jeżeli skłonność do zwiększania zatrudnienia jest większa w przedsiębiorstwach dużych, to i tak znacznie więcej miejsc pracy przybywa w przedsiębiorstwach z sektora MSP.

Zatrudnieni stanowią 73,1% wszystkich pracujących w przedsiębiorstwach, ale w MSP jest to 63%, a w dużych firmach – 98,8% ogółu pracujących. Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa to bowiem także miejsca pracy pracodawców – osób pracujących na własny rachunek oraz członków ich rodzin. Stanowią oni 26,9% ogółu pracujących we wszystkich przedsiębiorstwach. Jednak koncentrują się głównie w mikroprzedsiębiorstwach, stanowiąc tam 62,9% pracujących (tylko 37,1% pracujących to zatrudnieni). Średnio na jedną mikrofirmę przypada 2,05 osób pracujących, ale tylko 0,7 osoby zatrudnionej.

⁵⁴ Ten czynnik będzie miał coraz mniejsze znaczenie ze względu na rozwój e-kontaktów z klientami.

⁵⁵ Patrz przypis 1.

Źródło:
Działalność przedsiębiorstw niefi ych w 2010 r., GUS 09.01.2012 oraz Działalność przedsiębiorstw niefi ych w 2011 r., notatka informacyjna, GUS 2013 r.

Tab. 22. Liczba przedsiębiorstw, liczba pracujących i zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw wg klas wielkości w 2011 r.

2011	ogółem	mikro	małe	średnie	MSP razem	duże
liczba przedsiębiorstw	1 784 603	1 710 598	54 999	15 817	1 781 414	3 189
udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw (%)	100%	95,9%	3,1%	0,9%	99,8%	0,2%
liczba pracujących	9 028 536	3 508 557	1 181 565	1 646 415	6 336 537	2 691 999
udział (%)	100%	38,9%	13,1%	18,2%	70,2%	29,8%
liczba pracujących / 1 przedsiębiorstwo	5,06	2,05	21,48	104,09	3,56	844,15
liczba zatrudnionych	6 595 759	1 303 034	1 095 141	1 592 734	3 990 909	2 604 850
udział (%)	100%	19,8%	16,6%	24,1%	60,5%	39,5%
liczba zatrudnionych / 1 przedsiębiorstwo	3,70	0,76	19,91	100,70	2,24	816,82
liczba pracujących – liczba zatrudnionych (liczba pracodawców pracujących na własny rachunek i członków ich rodzin)	2 432 777	2 205 523	86 424	53 681	2 345 628	87 149
udział w liczbie pracujących ogółem	26,9%	62,9%	7,3%	3,3%	37,0%	3,2%
liczba zatrudnionych / liczba pracujących (%)	73,1%	37,1%	92,7%	96,7%	63,0%	96,8%
liczba pracujących / liczba zatrudnionych (%)	136,9%	269,3%	107,9%	103,4%	158,8%	103,3%

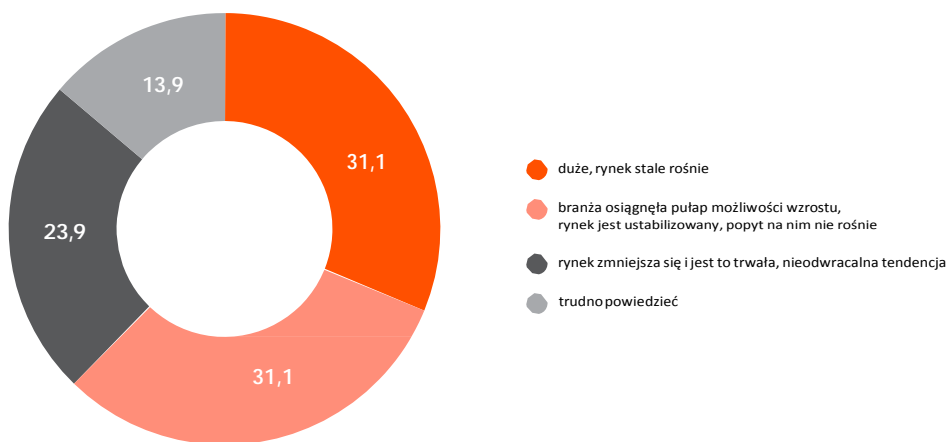
Źródło:
Działalność przedsiębiorstw
niefi ych
w 2011 r., notatka informacyjna,
GUS 2013 r.

W sektorze MSP, na który składa się 99,8% ogólnej liczby firm, pracuje 70,2% wszystkich pracujących w całym sektorze przedsiębiorstw, a zatrudnionych jest tam 60,5% ogółu zatrudnionych. Ale sektor MSP jest silnie wewnętrznie zróżnicowany – w firmach małych i średnich relacja liczby zatrudnionych do liczby pracujących jest podobna jak w firmach dużych (92,7% w firmach małych, 96,7% w firmach średnich i 96,8% w firmach dużych), natomiast w mikrofirmach jest znacznie niższa (37,1%). Zatem możliwości wzrostu zatrudnienia, szans na tworzenie nowych miejsc pracy, należy szukać przede wszystkim w mikroprzedsiębiorstwach. Jednak oddziaływanie na mikrofirmy w celu zwiększenia w nich zatrudnienia jest znacznie trudniejsze niż próba wpływania na tworzenie nowych miejsc pracy w firmach większych. Wynika to z wielu powodów, nie tylko z tego, że dominują tu przedsiębiorstwa bazujące na pracy właściciela i jego rodziny, niezatrudniające w ogóle pracowników. Aczkolwiek nie można oczywiście nie doceniać problemów związanych z zatrudnieniem pierwszego pracownika. Są one związane nie tylko z koniecznością przełamania barier psychologicznych u właścicieli (odpowiedzialność za pracownika, konieczność dzielenia się wiedzą o firmie, przekazanie pracownikowi części odpowiedzialności za działanie firmy, etc.), ale przede wszystkim z koniecznością wypełnienia wielu obowiązków formalnych, które dla osoby prowadzącej samodzielną działalność stanowią w wielu przypadkach trudne do przejścia ograniczenie. To także dodatkowe ryzyko wynikające z wzięcia na siebie odpowiedzialności za utrzymanie zatrudnienia. A nie zawsze jest to możliwe.

7.2. Potencjał rozwojowy branż, w których działają MSP, a ich cele strategiczne – wpływ na zatrudnienie

7.2.1. Potencjał rozwojowy branż, w których działają przedsiębiorstwa sektora MSP, a zatrudnienie Przedsiębiorstwa lokują swoją działalność na wszystkich rynkach (we wszystkich branżach), na których mogą znaleźć odbiorców na oferowane produkty i usługi. Jednak nie oznacza to, że każdy rynek, każda branża ma podobne perspektywy rozwoju. Prawie ¼ MSP ocenia branżę, w której działa, jako schyłkową, charakteryzującą się malejącym rynkiem i brakiem szans na odwrócenie tej tendencji. Trudno oczekiwać, aby przedsiębiorcy działający na tych rynkach, podejmowali decyzje o zatrudnianiu kolejnych pracowników.

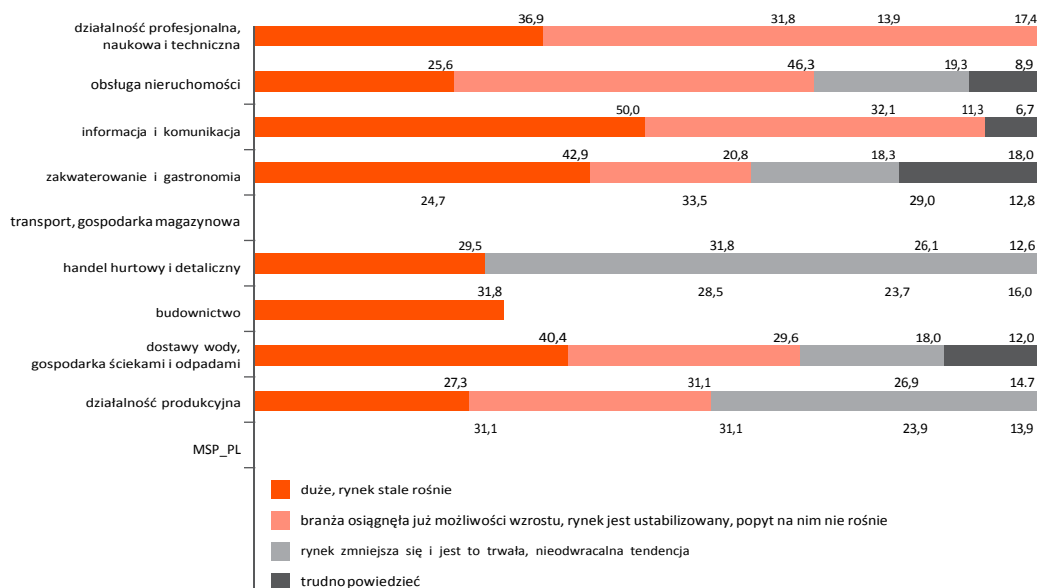
Wyk. 100. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? (% MSP)



Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw z sektora transport i gospodarka magazynowa oraz firm budowlanych. Słabo szanse rozwojowe oceniają także firmy prowadzące działalność produkcyjną. Jednak należy pamiętać, że jest to sektor, na który składa się bardzo wiele branż, wewnątrz bardzo zróżnicowany, w którym znajdziemy rynki o dużym potencjale wzrostu (np. branża chemiczna czy branża spożywcza), jak i rynki malejące (np. branża skórzana). Dlatego przetwórstwo przemysłowe jest potencjalnie tym obszarem działalności gospodarczej, w ramach którego może ciągle powstawać wiele miejsc pracy, i który został na nowo „odkryty” w UE jako źródło tworzenia miejsc pracy (i innowacji). To dobrze rokuje rozwojowi przynajmniej części branż z sektora przetwórstwa przemysłowego, a także możliwościom wzrostu zatrudnienia w całej gospodarce. Jedno nowe miejsce pracy utworzone w przemyśle tworzy bowiem trzy razy więcej nowych, dodatkowych miejsc pracy niż jedno nowe miejsce pracy utworzone w usługach.

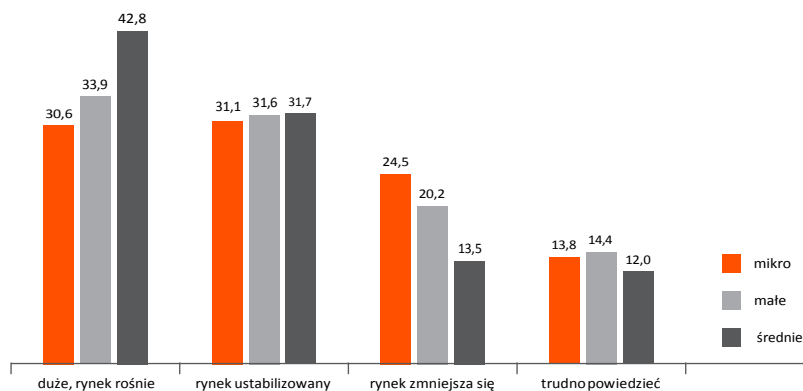
Najbardziej perspektywiczny w opinii przedsiębiorców, z punktu widzenia szans na wzrost zatrudnienia, jest sektor informacja i komunikacja, ale także zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz dostawa wody, gospodarka ściekami i odpadami. Jeżeli zatem mamy myśleć o polityce wspierającej zatrudnienie, należałoby to wsparcie lokować właśnie w tych branżach, które same widzą relatywnie duży potencjał rozwoju.

Wyk. 101. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? (% MSP wg sektorów gospodarki)



Dla możliwości zwiększania zatrudnienia znaczenie ma także wielkość firm, które działają na poszczególnych rynkach.

Wyk. 102. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? (% MSP wg klas wielkości)



Z badania Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012 wynika, że na rynkach o dużym potencjale wzrostowym ulokowane jest prawie 43% firm średnich, natomiast na rynkach, które się kurczą jedynie 13,5%. To oczywiście, że firmy, które urosły, musiały działać i działają na rynkach rozwojowych. Natomiast mikroprzedsiębiorstwa w relatywnie dużym stopniu (24,5%) funkcjonują na rynkach malejących. Jednak ponad 30% widzi branże, w których działają, jako dające szanse na rozwój, a kolejne ponad 31% – jako ustabilizowane. Zatem i w mikroprzedsiębiorstwach potencjał dla wzrostu zatrudnienia istnieje. Relatywnie większe znaczenie dla wzrostu zatrudnienia ma bowiem charakter rynku, branża, w której przedsiębiorstwo działa, niż jego wielkość.

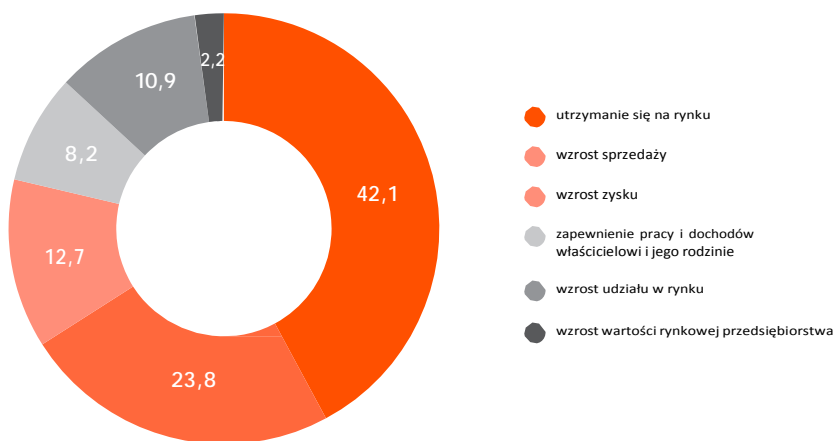
Źródeł wzrostu zatrudnienia należy szukać w sektorach gospodarki, branżach, które mają duży potencjał rozwojowy, przede wszystkim w informacji i komunikacji, części branż z sektora przetwórstwa przemysłowego, hotelach i restauracjach oraz w firmach z sektora dostawa wody, gospodarka ściekami i odpadami. A w ramach branż o dużym, rosnącym rynku – przede wszystkim w firmach średnich. Należy jednak pamiętać, że mikroprzedsiębiorstwa, po prostu ze względu na swoją liczebność, także ten potencjał zatrudnieniowy tworzą.

7.22. Cele strategiczne przedsiębiorstw z sektora MSP a zatrudnienie

Na potencjał rozwojowy przedsiębiorstw wpływ mają nie tylko czynniki zewnętrzne, w tym rynek, branża w której działają. Ważne są także czynniki wewnętrzne, m.in. cele strategiczne, które firmy sobie stawiają oraz narzędzia ich realizacji.

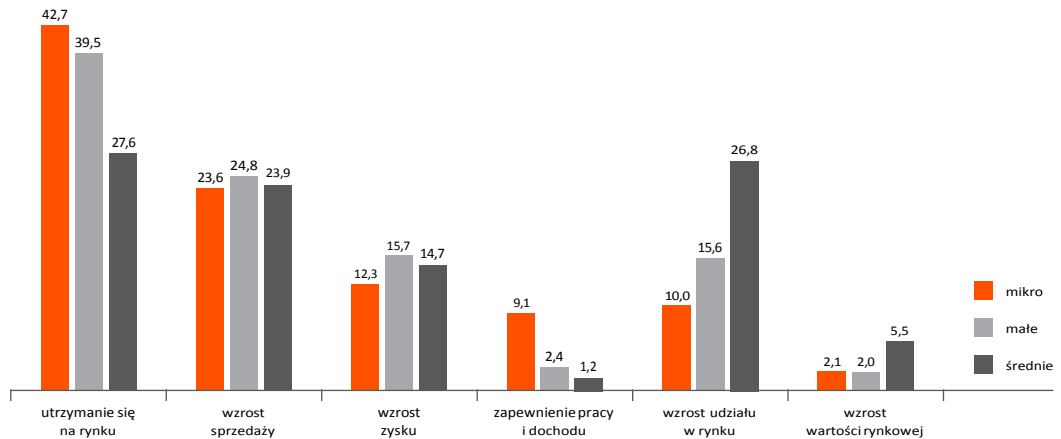
Badania MSP przeprowadzone w ramach projektu Monitoring kondycji sektora MSP w latach 2010-2012 pokazują wyraźnie, że dla zdecydowanej największej grupy fi z sektora MSP (42,1%) celem strategicznym jest utrzymanie się na rynku. Gdy dodamy do tego 8,2% MSP dla których celem nadrzędnym jest zapewnienie pracy i dochodów sobie i rodzinie, to okaże się, że ponad 50% MSP nie koncentruje się na rozwoju, ale na takich działaniach, które pozwalają na przetrwanie.

Wyk. 103. Co jest nadrzędnym celem strategicznym Pana(i) firmy? (% MSP)



To oczywiście nie wyklucza możliwości zatrudniania pracowników, ale znacznie te możliwości ogranicza. Nastawienie na przetrwanie to bowiem tradycyjne, odtwórcze prowadzenie biznesu, oparte na reagowaniu na to, co dzieje się na rynku, a nie na próbie wpływania na rynek i klientów, nawet w małej, niskiej skali. To prowadzenie biznesu, w którym ważne jest pilnowanie kosztów. A takie podejście zdecydowanie nie zachęca do zwiększania ryzyka poprzez wzrost zatrudnienia, który w sytuacji słabszego popytu przekłada się na koszty o charakterze stałym, nie generujące przychodów. Zdecydowana większość przedsiębiorstw z sektora MSP, szczególnie tych, dla których najważniejsze jest przetrwanie, takiego ryzyka nie chce ponosić.

Wyk. 104. Co jest nadrzędnym celem strategicznym Pana(i) firmy (% MSP wg klas wielkości)



Konserwatywne nastawienie do biznesu, które siłą rzeczy musi przekładać się na mniejszą skłonność do zatrudniania, dotyczy mikroprzedsiębiorstw – w tej grupie prawie 43% fi nastawionych jest na utrzymanie się na rynku. Zdecydowanie bardziej otwarty biznes prowadzą fi y średnie. Zatem to w tych fi w znacznie większym stopniu można liczyć na wzrost zatrudnienia. Tym bardziej, że w tej grupie relatywnie najwięcej jest fi dążących do wzrostu udziału w rynku, co powinno wiązać się z potrzebą wzrostu możliwości produkcyjnych, w tym wzrostu zatrudnienia.

Warto zwrócić uwagę na to, że niezależnie od wielkości, relatywnie niewiele przedsiębiorstw z sektora MSP definiuje swój cel strategiczny jako wzrost zysku. Prawie dwukrotnie więcej wskazuje jako cel wzrost sprzedaży. Można założyć, że ma to pozytywny wpływ na popyt na pracę – wzrost zysku wymaga bowiem monitorowania kosztów, w tym kosztów pracy, a tym samym zatrudnienia. Natomiast wzrost sprzedaży będzie w wielu przypadkach oznaczał konieczność wzrostu zatrudnienia (często bowiem wzrost sprzedaży wymaga nie tylko wzrostu wykorzystania posiadanego potencjału wytwórczego, ale także konieczność jego zwiększenia).

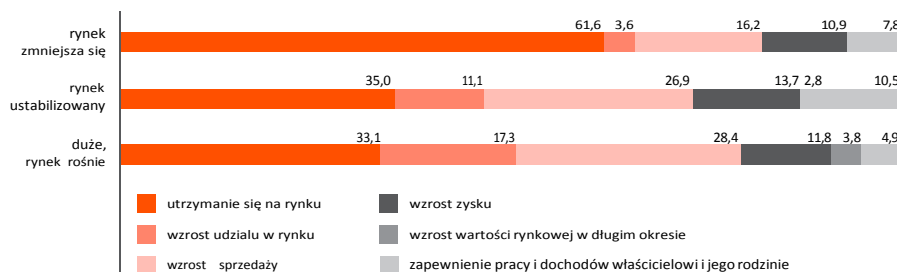
Potencjalnie dobrze rokuje popytowi na pracę także relatywnie niewielki odsetek MSP, których celem jest zapewnienie pracy i dochodu właścicielowi i jego rodzinie (8,2%), szczególnie że w absolutnej większości dotyczy to mikroprzedsiębiorstw. Firmy tak definiujące swoje cele nie są bowiem skłonne do zatrudniania, bazują na pracy właściciela i członków rodziny, niechętnie otwierają się na rynek pracy. Na szczęście takich firm jest niewiele.

Obraz potencjalnego zapotrzebowania MSP na pracę, widziany przez pryzmat celów strategicznych realizowanych przez firmy, nie jest jednoznaczny. Duża część przedsiębiorstw koncentruje się na przetrwaniu, co ogranicza ich skłonność do zwiększania zatrudnienia. W najmniejszym stopniu dotyczy to firm średnich, w grupie których ponad 50% koncentruje się na wzroście udziału w rynku i wzroście sprzedaży. Tam zatem należy szukać możliwości wzrostu zatrudnienia.

723. Zachowawczość MSP – ograniczenie szans dla wzrostu zatrudnienia?

Cele strategiczne realizowane przez MSP są wyraźnie związane z potencjałem rynku, na którym firmy te działają. Na rynku, który zmniejsza się i firmy uznają, że jest to trwała, nieodwracalna tendencja, zdecydowanie dominują przedsiębiorstwa koncentrujące się na utrzymaniu swojej działalności (61,6%). Od nich na pewno trudno oczekiwać wzrostu zatrudnienia, a w wielu przypadkach należy się spodziewać jego ograniczania.

Wyk. 105. Możliwości wzrostu branży, w której działa firma a cel strategiczny jej działania (% MSP)



Na każdym rynku jednak, niezależnie od jego potencjału, ok. 1/3 MSP buduje swoją działalność zachowawczo – ich celem jest utrzymanie się na rynku. Oznacza to, że także na stabilnych rynkach, a nawet na rynkach rosnących, potencjał wzrostu zatrudnienia jest ograniczony zachowawczymi modelami biznesowymi przedsiębiorstw. W części to zapewne efekt osłabienia gospodarczego – MSP informują w badaniu, że średnio wykorzystują w 86% zatrudnionych pracowników. W części to także efekt wielkości fi i wynikający z tego potencjał jej rozwoju. Ważnym czynnikiem są również regulacje dotyczące zatrudnienia i rynku pracy. Liczne obowiązki związane z zatrudnianiem pracowników, nałożone na przedsiębiorstwa niezależnie od ich wielkości, generują w opinii MSP wiele ryzyk, które ograniczają skłonność fi do zatrudniania. Wpływają, niestety, także na skłonność przedsiębiorstw do ukrywania części zatrudnienia (szara strefa).

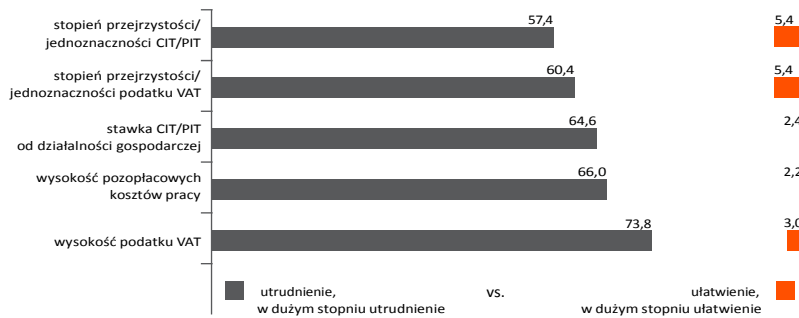
73. Pozapłatcowe koszty pracy – wpływ na działalność MSP, ich rozwój i skłonność do zatrudniania

Przedsiębiorstwa z sektora MSP wskazują na wiele barier związanych z działalnością. Niezmiennie w pierwszej piątce na „czarnej liście” czynników wpływających negatywnie na możliwości rozwoju fi znajdują się podatki (VAT i dochodowe) – ich wysokość, ale także stopień przejrzystości i jednoznaczności regulacji podatkowych. Zawsze także, na pierwszym lub drugim miejscu⁵⁶, znajdują się na tej liście pozapłatcowe koszty pracy – 66% MSP wskazuje je jako utrudnienie w rozwoju.

Przedsiębiorcy uważają, że koszty, które ponoszą w związku z zatrudnieniem każdego pracownika, poza kosztem samego wynagrodzenia, ograniczają nie tylko ich rozwój, ale także możliwości zwiększania zatrudnienia. Poza kosztami związanymi z ubezpieczeniem społecznym, które ponosi pracodawca (składka emerytalna, składka rentowa, ubezpieczenie wypadkowe), jest bowiem jeszcze wiele dodatkowych elementów składających się na koszty pracy, m.in. płaca za czas cho-

⁵⁶ Badania „Monitoring kondycji sektora MSP” prowadzone są w PKPP Lewiatan od 2001 r., i w każdej edycji zadawane jest przedsiębiorcom pytanie o czynniki, wpływające na możliwości ich rozwoju. Od początku pozapłatcowe koszty pracy wskazywane są na jednym z dwóch pierwszych miejsc – jako bariera w rozwoju.

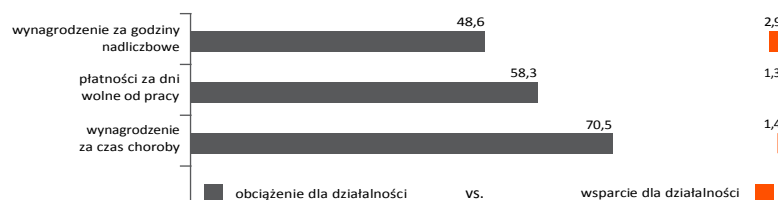
Wyk. 106. Czynniki wpływające na możliwości rozwoju Pana(i) firmy (% MSP)



roby, płatności za dni wolne od pracy, wysokość wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a także składka na Fundusz Pracy, na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, składka chorobowa. Same ustawowe, stałe obciążenia pozapłatowymi kosztami pracy (składki emerytalna, rentowa i chorobowa, płacone przez przedsiębiorcę oraz składki na FP i FGŚP) podnoszą średnio koszt zatrudnienia pracownika o ponad 20%.

Do tego dochodzą także ustawowe, ale zmienne elementy pozapłatowych kosztów pracy, m.in. takie jak wynagrodzenia za czas choroby, płatności za dni wolne od pracy czy wysokość wynagrodzeń za dni wolne od pracy.

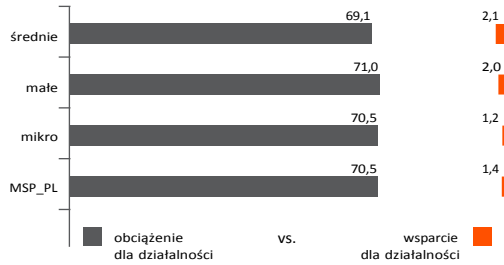
Wyk. 107. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłatowych kosztów pracy – wpływ na działalność MSP (% MSP)



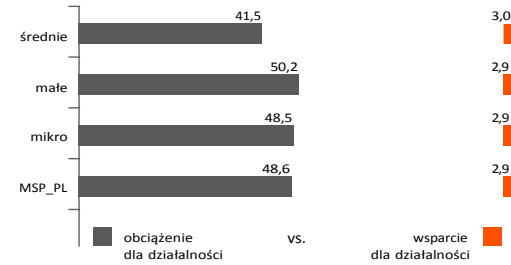
Przedsiębiorcy negatywnie najsilniej oceniają regulacje zobowiązujące ich do wypłacania pracownikom wynagrodzeń za czas choroby (do 33 dni płaci pracodawca, a w przypadku osób powyżej 50 lat – do 14 dni, w ciągu roku kalendarzowego) – 70,5% ogółu MSP uważa ten obowiązek za obciążenie dla działalności (w tym 22,7% za obciążenie w bardzo dużym stopniu). Ocena ta jest tak samo negatywna w mikroprzedsiębiorstwach, jak i w firmach małych i średnich. A także we wszystkich branżach, chociaż relatywnie najwięcej jest ich w firmach z sektora informacja i komunikacja (ale różnice w stosunku do opinii firm z pozostałych sektorów gospodarki nie są duże).

Zauważalne różnice między mikro i małymi firmami a przedsiębiorstwami średnimi występują natomiast w ocenie wpływu na działalność i rozwój MSP regulacji związanych z płatnościami za dni wolne od pracy (m.in. długość płatnego urlopu, liczba dni świątecznych) oraz z wynagrodzaniem za godziny nadliczbowe. Wśród średnich firm więcej jest bowiem przedsiębiorstw, które uważają, że te obowiązki są neutralne dla działalności.

Wyk. 108. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłatowych kosztów pracy – wynagrodzenie za czas choroby – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)

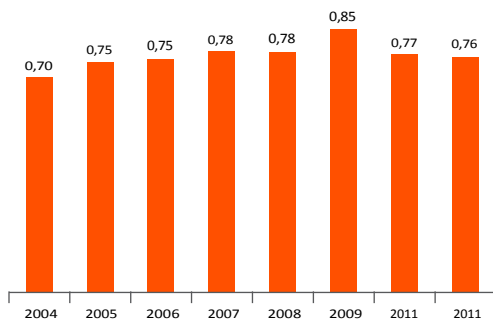


Wyk. 109. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłatowych kosztów pracy – wynagrodzenia za godziny nadliczbowe – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)

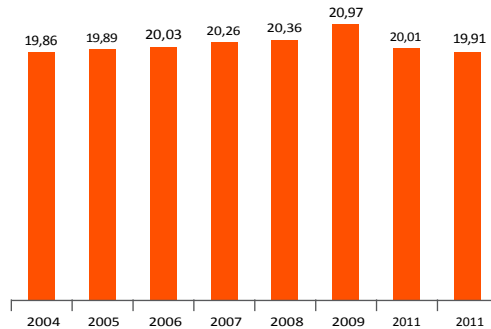


Opinie przedsiębiorców sektora MSP dotyczące wpływu pozapłatowych kosztów pracy na możliwości ich rozwoju wskazują, że regulacje dotyczące wynagradzania za czas choroby, płatności za dni wolne i wynagradzania za godziny nadliczbowe mogą negatywnie wpływać na decyzje firm dotyczące zwiększania zatrudnienia. Widać to wyraźnie na podstawie analizy zmian liczby zatrudnionych przypadających na jedno przedsiębiorstwo w poszczególnych grupach przedsiębiorstw wyodrębnionych wg klas wielkości – mikro, małych, średnich i dużych.

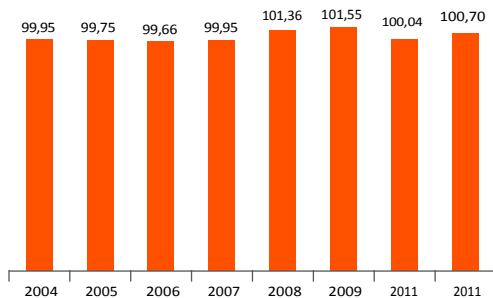
Wyk. 110. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 mikroprzedsiębiorstwo w latach 2004-2011



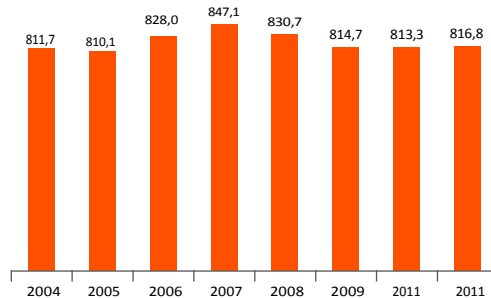
Wyk. 111. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 małe przedsiębiorstwo w lata 2004-2011



Wyk. 112. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 średnie przedsiębiorstwo w latach 2004-2011



Wyk. 113. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 duże przedsiębiorstwo w latach 2004-2011



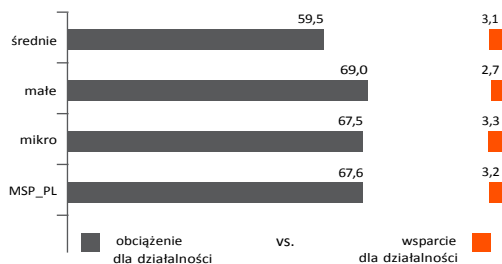
W ciągu ośmiu analizowanych lat (2004-2011) liczba zatrudnionych przypadająca na 1 przedsiębiorstwo, we wszystkich grupach przedsiębiorstw, zmieniała się nieznacznie (relatywnie silny wzrost zatrudnienia w mikro i małych firmach w 2009 r. był efektem znacznego spadku liczby firm, przy jednoczesnym mniejszym spadku zatrudnienia – w 2009 r. liczba mikroprzedsiębiorstw zmniejszyła się w stosunku do 2008 r. o 10,3%, a zatrudnienie spadło „jedynie” o 2,7%, natomiast w grupie firm małych liczba przedsiębiorstw spadła o 8,7%, a zatrudnienie w tych firmach obniżyło się o 6%). Oznacza to, że przedsiębiorstwa działające w Polsce bardzo wolno zwiększają zatrudnienie (ale także relatywnie wolno je zmniejszają). Przyczyn tego stanu rzeczy szukać należy zapewne we wzroście wydajności pracy, poprawie wyposażenia firm w rzeczowe aktywa trwałe, ale także w regulacjach dotyczących zatrudnienia – tak tych, które generują bezpośrednio koszty dla pracodawców (pozapłacowe koszty pracy), jak i tych obciążających przedsiębiorców pośrednio kosztami, poprzez nakładanie na firmy wielu zobowiązań, które nie zawsze są racjonalne, np. konieczność przeprowadzania badań lekarskich przed podpisaniem umowy o pracę nawet wtedy, gdy takie badania w ciągu roku pracownik już wykonywał, czy też ograniczenia dotyczące powodów zwalnia pracowników.

Z analizowanych danych wynika również, że tak MSP, jak i firmy duże, są bardzo wrażliwe na zmiany koniunktury – gdy gospodarka słabnie, przedsiębiorstwa zmniejszają zatrudnienie. Można jednak postawić hipotezę, że gdyby regulacje dotyczące zatrudnienia były mniej restrykcyjne, pozwalały np. na dłuższy okres rozliczania czasu pracy, czy inaczej definiowały dobę pracowniczą, nie wprowadzały restrykcyjnych warunków przy zwolnieniach pracowników, poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach, szczególnie tych mniejszych, byłby wyższy, wyższa byłaby także skłonność do utrzymywania zatrudnienia w warunkach słabnącej gospodarki.

7.4. Poziom minimalnego wynagrodzenia – wpływ na skłonność MSP do zatrudniania

Wysokość minimalnego wynagrodzenia i dążenie do jego wzrostu do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej uważany jest przez przedsiębiorstwa z sektora MSP za poważne obciążenie i zagrożenie dla działalności. Blisko 70% MSP uważa to za problem, który będzie wpływał na ich decyzje dotyczące zatrudnienia, jego poziomu i form.

Wyk. 114. Wzrost minimalnego wynagrodzenia do 50% wynagrodzenia średniego w gospodarce – wpływ na działalność firmy (% MSP wg klas wielkości)



Szczególne znaczenie ma to dla fi mikro i małych, bowiem średnie wynagrodzenie jest tam niższe niż przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Wynika to z niższej efektywności ich działania – w mikroprzedsiębiorstwach osoba pracująca wytwarza przeciętnie w ciągu godziny pracy 30,3 zł wartości dodanej brutto, w małych fi – 39,7 zł wartości dodanej brutto, w fi średnich 44,3 zł, a w fi dużych – 74,9 zł (dane dla 2011 r.). Oznacza to, że średnio jedna osoba pracująca w MSP wytwarza w ciągu godziny mniej niż 50% tego, co jedna osoba pracująca w dużym przedsiębiorstwie. Trudno w tej sytuacji oczekiwać, że wynagrodzenia w fi mniejszych będą porównywalne do poziomu przeciętnego wynagrodzenia w dużych przedsiębiorstwach.

Tab. 23. Produktowność^{*/} w sektorze przedsiębiorstw w podziale na klasy wielkości w 2011 r.

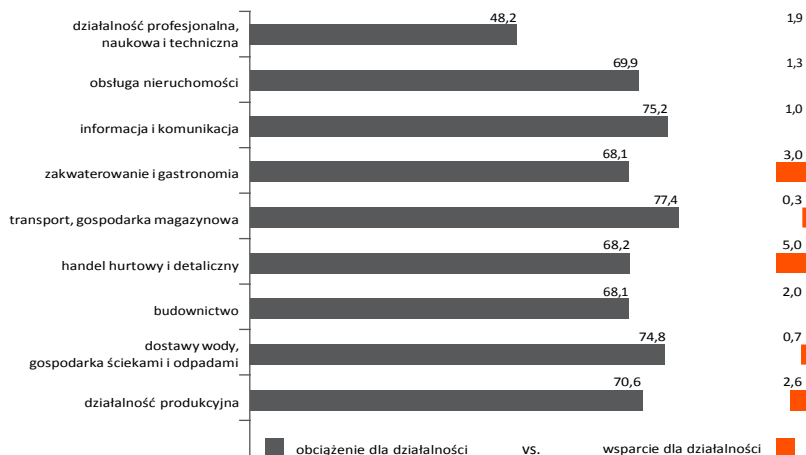
wyszczególnienie	ogółem	mikro	małe	średnie	duże
wartość dodana (mln zł)	862 864	214 615	94 673	147 070	406 507
liczba pracujących (mln)	9,028536	3,508557	1,181565	1,646415	2,691999
wartość dodana na 1 pracującego (zł)	95 570,8	61 169,0	80 125,1	89 327,4	151 005,6
wartość dodana na 1 godzinę pracy 1 pracującego (zł)	47,4	30,3	39,7	44,3	74,9
wartość dodana ogółem na 1 godzinę = 100% (%)	100,0	64,0	83,8	93,5	158,0
	MSP ogółem				
wartość dodana (mln zł)	x	456 358			x
liczba pracujących (mln)	x	6,336537			x
wartość dodana na 1 pracującego (zł)	x	72 020,1			x
wartość dodana na 1 godzinę pracy 1 pracującego (zł)	x	35,7			x
wartość dodana ogółem na 1 godzinę = 100% (%)	x	75,4			x

^{*/} produktowność mierzona wartością dodaną brutto, przypadającą na 1 godzinę pracy wszystkich pracujących (w 2011 r. 2016 godziny pracy w roku)

Ocena wpływu wzrostu minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia na działalność MSP jest także nieznacznie tylko zróżnicowana między poszczególnymi sektorami gospodarki. W największym stopniu odczuwalne byłoby to w firmach transportowych i logistycznych – 77,4% MSP tego sektora ocenia negatywnie możliwość podniesienia wynagrodzenia minimalnego do poziomu połowy wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce. Podobny poziom negatywnych ocen występuje w sektorze, który jest uznawany za jeden z najszybciej rozwijających się i najbardziej nowoczesnych – informacja i komunikacja. Natomiast w relatywnie najmniejszym stopniu (48,2% MSP) negatywne oceny dotyczące możliwości podniesienia minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, formułują przedsiębiorstwa z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Wydaje się to uzasadnione, bowiem ten obszar działalności (doradztwo prawne, księgowość, podatkowe, badania i analizy techniczne, architektura i inżynieria, badania naukowe i rozwojowe, reklama, badania rynku) wiąże się z zatrudnieniem osób o wysokich kwalifikacjach, co oznacza, że płaca na poziomie wynagrodzenia minimalnego jest tu rzadkością.

Źródło:
opracowanie własne
na podstawie danych
z: Działalność przedsiębiorstw
niefi ych
w2011r.,
GUS, 22.02.2013

Wyk. 115. Wzrost minimalnego wynagrodzenia do 50% wynagrodzenia średniego w gospodarce – wpływ na działalność firmy (% MSP wg sektorów gospodarki)



Aby zrozumieć problem, jaki MSP, a szczególnie firmy mikro i małe, mają z obowiązującym poziomem płacy minimalnej w kolejnych latach, i jaki mogłyby mieć, gdyby jej wysokość odpowiadała 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, warto odnieść obowiązujący (w 2011 r.) poziom minimalnego wynagrodzenia i hipotetyczny (50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej) poziom minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego wynagrodzenia (w 2011 r.) w przedsiębiorstwach wg klas wielkości.

Tab. 24. Relacja rzeczywistego i hipotetycznego (50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej) minimalnego wynagrodzenia do przeciętnego poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach wg klas wielkości w 2011 r.

wyszczególnienie	przeciętne wynagrodzenie miesięczne na 1 zatrudnionego w 2011 r.	udział płacy minimalnej'2011 w wynagrodzeniu przeciętnym	udział płacy minimalnej, gdyby wynosiła 50% przeciętnego wynagrodzenia, w przeciętnym wynagrodzeniu każdej grupy przedsiębiorstw
PLgospodarka narodowa	3 521,67	39,36%	50,00%
PL firmy	3 481	39,82%	50,58%
mikro i małe	2 883	48,07%	61,08%
mikro	2 059	67,31%	85,52%
średnie	3 568	38,85%	49,35%
duże	4 255	32,57%	41,38%
rzeczywista płaca minimalna'2011			1 386,00
hipotetyczna płaca minimalna=50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej			1 760,84

Źródło:
opracowanie własne
na podstawie danych z: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2011 r., GUS, 22.02.2013
oraz Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w latach 1950-2012, GUS styczeń 2013 r.

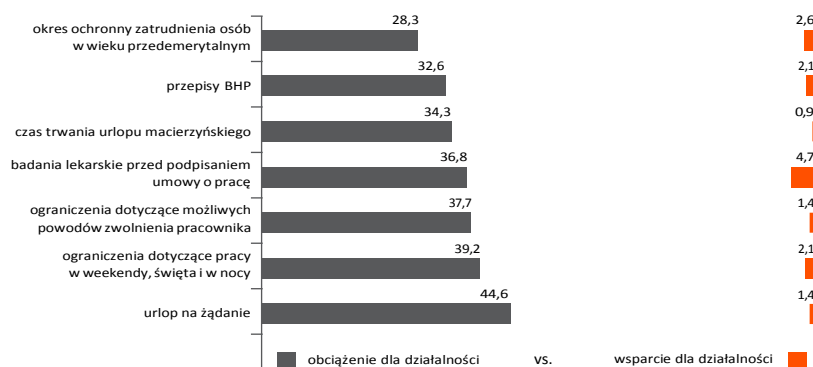
Dane dotyczące poziomu przeciętnych wynagrodzeń w mikro i małych przedsiębiorstwach wyjaśniają przyczyny, dla których przedsiębiorstwa te uważają, że wzrost minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej byłby dla nich poważnym obciążeniem. W 2011 r. rzeczywiste minimalne wynagrodzenie (1386 zł) było na poziomie 67,3% przeciętnego wynagrodzenia w grupie mikroprzedsiębiorstw, a na poziomie ponad 48% w fi małych. Ale gdyby minimalne wynagrodzenie w 2011 r. podnieść (hipotetycznie) do 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (czyli z 1386 zł do 1760,83 zł), stanowiłoby ono 85,5% przeciętnego wynagrodzenia w mikroprzedsiębiorstwach i ponad 61% przeciętnego wynagrodzenia w małych fi Trudno byłoby, przy relatywnie niskiej wydajności pracy w tej grupie przedsiębiorstw (tab.3.), i przy relatywnie niskim poziomie przeciętnych wynagrodzeń, będącym konsekwencją niskiej wydajności, udźwignąć takie obciążenia. Spowodowałyby one bowiem konieczność podniesienia wszystkich pozostałych wynagrodzeń do poziomów, które pozwalałyby utrzymać dotychczasową różnicę między minimalnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniami wyższymi. W efekcie nastąpiłby istotny wzrost kosztów działania MSP, a szczególnie fi mikro i małych, i zapewne doprowadziłyby to do zwalniania pracowników.

Podobna analiza, ale dotycząca zróżnicowań regionalnych przeciętnego wynagrodzenia w MSP, pokazałaby, że wzrost minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce doprowadziłby do silniejszego osłabienia MSP w regionach słabiej rozwiniętych niż w regionach o wyższym poziomie wzrostu gospodarczego. W efekcie nożyce między poziomem ich rozwoju dalej rozwierałyby się.

75. Regulacje dotyczące stosunków pracy – neutralność czy bariera dla zatrudnienia?

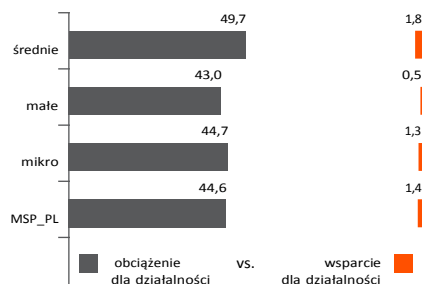
Przedsiębiorca, decydując się na bycie pracodawcą, zatrudniając pierwszego pracownika, jak i każdego kolejnego, musi brać pod uwagę wiele obowiązków, które nakładają na niego regulacje dotyczące stosunków pracy. Nie wszystkie te obowiązki stanowią, w opinii pracodawców z sektora MSP, bardzo poważne obciążenia, czy ryzyka. Jednak część z nich przedsiębiorstwa uznają za zdecydowanie za barierę dla wzrostu zatrudnienia.

Wyk. 116. Regulacje dotyczące stosunków pracy – wpływ na działalność MSP (% MSP)

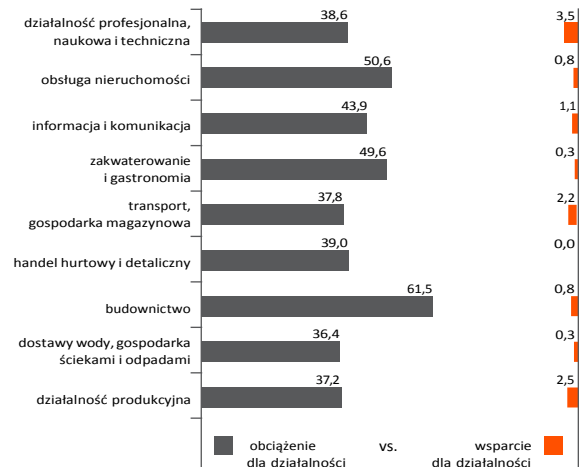


Urlopy na żądanie w warunkach działania mikro i małych przedsiębiorstw wpływają, jak wskazują przedsiębiorcy, na trudności w organizowaniu pracy. Przy niewielkim poziomie zatrudnienia niebrany wcześniej pod uwagę urlop pracownika może ograniczyć możliwość realizacji zaplanowanych na dany dzień prac. Pracodawcy rozumieją potrzebę istnienia takiego instrumentu, jednak zwracają uwagę na konsekwencje jego wykorzystywania w praktyce. Natomiast firmy średnie (a także duże) sygnalizują, że zdarza się wykorzystywanie urlopu na żądanie w celach wywierania nacisku na pracodawcę w sprawach związanych z różnego rodzaju rozwiązaniami, o które zabiegają pracownicy. Dlatego zapewne relatywnie więcej firm w tej grupie mówi o negatywnych konsekwencjach urlopow na żądanie dla działalności.

Wyk. 117. Regulacje dotyczące stosunków pracy – urlop na żądanie – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)



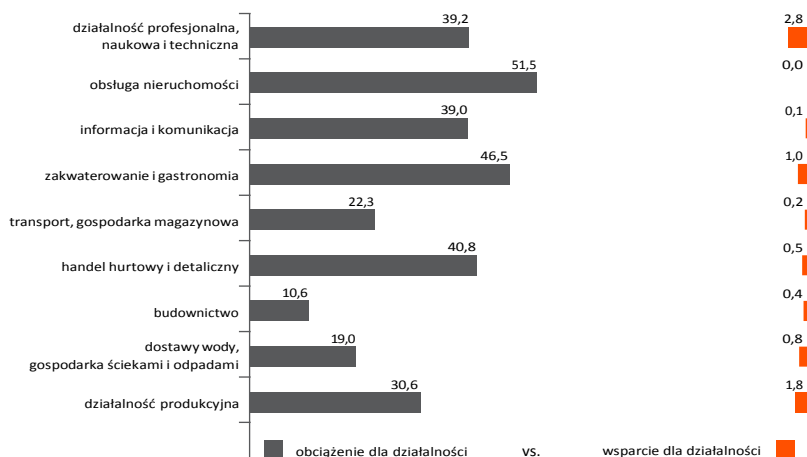
Wyk. 118. Regulacje dotyczące stosunków pracy – urlop na żądanie – wpływ na działalność MSP (% MSP wg sektorów gospodarki)



Urlopy na żądanie są w odmienny sposób oceniane przez MSP z różnych sektorów gospodarki. Niespodzianką jest to, że w największym stopniu urlopy na żądanie przeszkadzają fi z sektora informacja i komunikacja (w skład tego sektora wchodzi m.in. działalność wydawnicza, produkcja fi , nagrań wideo, telekomunikacja, działalność związana z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki, usługi związane z informacją). Nie jest to zatem działalność w trybie ciągłym, która wymaga pełnej obsady pracowników tak, jak np. energetyka czy dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami (to drugi po informacji i komunikacji sektor, który uważa urlopy na żądanie za obciążenie dla działalności), a także handel. Z drugiej strony relatywnie mało fi transportowych uważa urlopy na żądanie za problem w działalności (37,8%).

Zapewne oceny zależą od doświadczeń pracodawców związanych z wykorzystywaniem przez pracowników możliwości, jakie daje urlop na żądanie.

Wyk. 119. Regulacje dotyczące stosunków pracy – czas trwania urlopu macierzyńskiego – wpływ na działalność MSP (% MSP wg sektorów gospodarki)



Przepisy dotyczące okresu ochrony zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym, a także czasu trwania urlopów macierzyńskich, nie są, przeciętnie, uznawane przez MSP za uciążliwe. Okres ochrony zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym jest poważnym problemem tylko dla 8,6% MSP (a w ogóle problemem – dla 28,3% MSP). Ale, co ciekawe, im większa firma, tym identyfikuje problem większy. Zróżnicowane jest też postrzeganie okresu ochronnego pracowników w różnych sektorach gospodarki. Firmy budowlane oraz przemysłowe w najmniejszym stopniu postrzegają tę regulację jako uciążliwą dla ich działalności. Najsilniej negatywnie wpływa ona na działalność firm z sektora obsługa nieruchomości. W tych ocenach widać znaczenie doświadczenia w różnych rodzajach aktywności gospodarczej. Dla firm budowlanych i przemysłowych wydaje się być ono znacznie „cenniejsze” niż dla firm z sektora obsługa nieruchomości czy firm prowadzących działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz firm handlowych.

W przypadku oceny wpływu czasu trwania urlopów macierzyńskich na działalność przedsiębiorstw nie widać żadnych różnic między firmami o różnej wielkości. Natomiast są one wyraźne w opiniach MSP z różnych sektorów gospodarki. Opinie te mogłyby stanowić bardzo dobry miernik struktury zatrudnienia wg płci, bowiem w budownictwie tylko 10,6% firm uznaje czas trwania urlopów macierzyński za problem dla działalności, ale tak uważa już 51,5% firm działających w sektorze związanym z obsługą nieruchomości.

Problem czasu trwania urlopu macierzyńskiego jest silnie związany z charakterem działalności gospodarczej, a ten – ze strukturą zatrudnienia. Obsługa nieruchomości, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz handel to sektory, w których dominuje zatrudnienie kobiet (często właścicielkami firm są także kobiety). W małych firmach, a szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach, gdzie większość niewielkiego zespołu to kobiety, urlop macierzyński (w 2012 r. 20 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka plus dodatkowe, fakultatywne 4 tygodnie) może wprowadzać perturbacje. Dlatego ważne jest rozwijanie działalności agencji pracy tymczasowej, aby przedsiębiorstwa, które zatrudniają młode kobiety (a prawdopodobnie od połowy

⁵⁷<http://www.pip.gov.pl/html/pl/info/html/ppr/99030000.htm>

2013 r. także mężczyzn, bowiem dyskutowana jest koncepcja wykorzystywania urlopów rodzicielskich w większym zakresie także przez mężczyzn), mogły elastycznie dostosowywać się do sytuacji wynikającej z rodzicielstwa swoich pracowników.

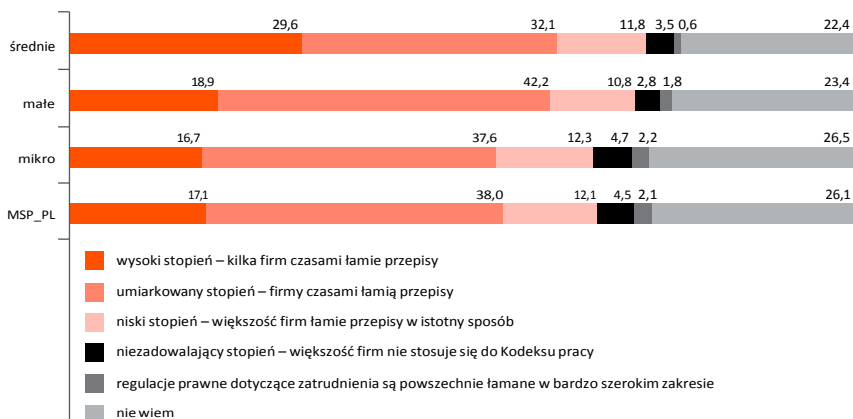
Analiza opinii przedsiębiorstw z sektora MSP odnoszących się do regulacji dotyczących stosunków pracy wskazuje, że pracodawcy w mniejszym stopniu postrzegają je jako poważną uciążliwość dla działalności niż pozapłacowe koszty pracy i ich stałe składowe (składki emerytalne, chorobowe, rentowe, składki na FP i FGŚP). Nie są one oczywiście neutralne dla decyzji pracodawców dotyczących zatrudnienia i jego zwiększania. Ponieważ jednak nie stanowią bezpośredniego kosztu, nie wpływają na płynność finansową przedsiębiorstwa, traktowane są z większym dystansem niż stałe pozapłacowe koszty pracy. Dzieje się zapewne tak dlatego, że te ostatnie są zobowiązaniami formalno-prawnymi, których sposób egzekwowania jest znacznie bardziej skuteczny niż regulacji dotyczących zatrudnienia.

7.6. Przestrzeganie przez MSP regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem

instytucje uprawnione do kontroli przedsiębiorstw w obszarach związanych ze stosunkami pracy wskazują, że nie zawsze i nie wszyscy pracodawcy przestrzegają prawa. Świadczą o tym choćby wyniki kontroli Państwowej inspekcji Pracy, która stwierdziła, że w okresie dziewięciu miesięcy 2012 r. wykryła ponad 70 tys. przypadków niewypłacania wynagrodzeń pracownikom w 2,1 tys. podmiotów gospodarczych⁵⁷.

Wyniki badania „Monitoring kondycji sektora MSP 2010-2012” także wskazują, że stopień przestrzegania regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem jest w wielu przypadkach niezadowolający.

Wyk. 120. Jaki jest stopień przestrzegania regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem wśród firm działających w Pana(i) branży? (% MSP wg klas wielkości)



Przedsiębiorstwa, jak pokazują wyniki badania, zdają sobie sprawę z tego, że przestrzeganie regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem nie jest mocną stroną firm z sektora MSP. W opinii 2,1% (2012 r., a w 2011 r. – 0,8%) pracodawców przedsiębiorcy działający w ich branżach po-

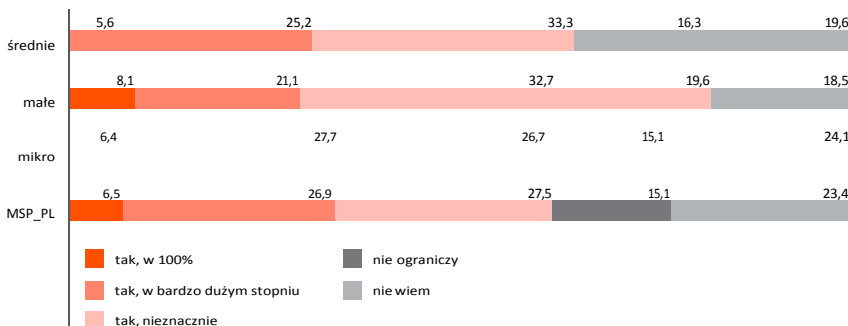
wszecznie i w szerokim zakresie łamią prawo w obszarze zatrudnienia. Natomiast kolejne 4,5% uważa, że większość firm nie stosuje się do Kodeksu pracy. Gdy dołożymy do tego kolejne 12,1% MSP, które uważają, że w ich branży większość firm łamie przepisy dotyczące zatrudnienia, to obraz zaczyna być niepokojący.

Negatywne postrzeganie sytuacji w zakresie przestrzegania prawa dotyczącego zatrudnienia jest podobne we wszystkich MSP, niezależnie od wielkości firmy. Jednak „pozytywne” postrzeganie – kilka firm czasami łamie przepisy/firmy czasami łamią przepisy – jest silniejsze w grupie firm średnich. Każę to sformułować hipotezę, że im większa firma, tym skłonność do „radzenia” sobie z problemami pracowniczymi w drodze łamania czy naginania prawa jest mniejsza.

Zróznicowane są także oceny MSP w zależności od branży, w której one działają. Najwięcej ocen negatywnych dotyczy budownictwa (suma odpowiedzi: regulacje są powszechnie łamane w bardzo szerokim zakresie, większość firm nie stosuje się do Kodeksu pracy, większość firm łamie przepisy w istotny sposób – wynosi 29,2%).

W tym kontekście ważna jest odpowiedź na pytanie, co jest przyczyną takiego stanu rzeczy. Czy liberalizacja regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem ograniczyłaby łamanie prawa przez pracodawców?

Wyk. 121. Czy liberalizacja regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem ograniczyłaby łamanie przepisów przez pracodawców? (% MSP wg klas wielkości)



Odpowiedzi pracodawców z sektora MSP na pytanie o wpływ liberalizacji regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem na łamanie przepisów prawa dotyczących zatrudnienia przez pracodawców, wskazują na to, że niestosowanie się do przepisów dotyczących stosunków pracy jest tylko w części efektem tych regulacji. Jedynie bowiem ok. 1/3 MSP uważa, że liberalizacja przepisów dotyczących prawa pracy zwiększy w 100% lub w sposób istotny przestrzeganie prawa pracy. Kolejna 1/3 MSP uważa, że liberalizacja poprawi sytuację, ale tylko nieznacznie. i niestety 15% MSP uważa, że nic ona nie zmieni.

Takie wyniki wymagają dalszych wyjaśnień, pozwalających odpowiedzieć na pytanie o przyczyny tego sceptycyzmu. Czy przedsiębiorcy wskazują w ten sposób na niski poziom etyki biznesu,

czy też uważają, że możliwe zmiany prawa w obszarze stosunków pracy mogą być tylko kosmetyczne, że będą niewystarczające dla budowania elastycznych rozwiązań, które są dzisiaj coraz bardziej potrzebne. Zatem od razu zakładają, że nie wyeliminują one dużej części problemów, z którymi muszą dzisiaj borykać się MSP.

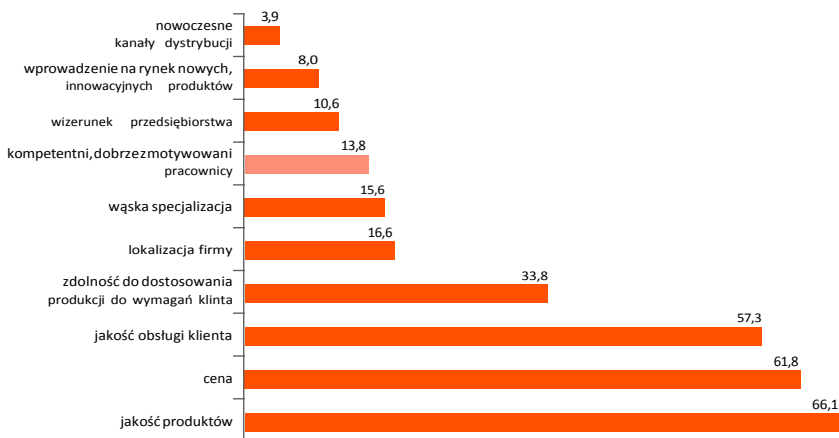
7.7. Znaczenie kapitału ludzkiego w działalności MSP

Dotychczasowe rozważania wskazywałyby, że mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa traktują pracowników jako jeden z wielu zasobów potrzebnych do prowadzenia działalności gospodarczej. Na dodatek zasób, korzystanie z którego obarczone jest wieloma ograniczeniami, obowiązkami i ryzykami. Zdecydowanie tak nie jest, aczkolwiek zmiany w tym obszarze zachodzą dopiero od niedawna.

7.7.1. Czynniki budujące pozycję konkurencyjną MSP na rynku – kapitał ludzki

Przedsiębiorcy z sektora MSP, pytani o kluczowe czynniki, na których dzisiaj budują swoją pozycję konkurencyjną na rynku – w grupie dziesięciu najważniejszych na siódmym miejscu wskazują kompetentnych, dobrze zmotywanych pracowników.

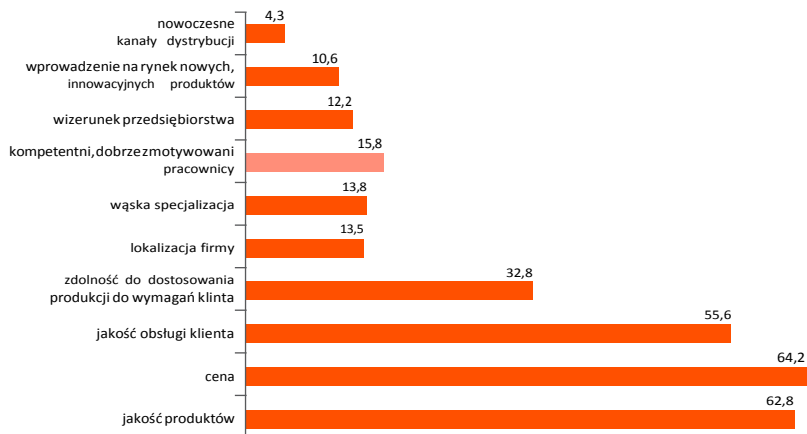
Wyk. 122. Czynniki decydujące dzisiaj o pozycji konkurencyjnej firmy na rynku – trzy najważniejsze łącznie (% MSP)



A patrząc na najbliższe 2-3 lata, znacznie kapitału ludzkiego w MSP jeszcze wzrośnie – jako kluczowe dla budowania pozycji w najbliższej przyszłości wskazuje (w grupie trzech najważniejszych czynników) kompetentnych i dobrze zmotywanych pracowników prawie 16% MSP, o 2 punkty procentowe więcej niż dzisiaj. Tym samym pracownicy przesuwają się z miejsca 7. na miejsce 5. w grupie zasobów kluczowych dla budowania pozycji konkurencyjnej firmy na rynku. To, że jakość produktów i ich cena dominują w walce o tworzenie przewagi konkurencyjnej na rynku, nie dziwi. Jeszcze do 2008 r. takie same badania PKPP Lewiatan, monitorujące to, co dzieje się w sektorze mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, wskazywały, że ponad 60% MSP bazuje na cenie (główny czynnik) w budowaniu pozycji konkurencyjnej na rynku, ok. 20% firm wskazywało jako najważniejszy czynnik – jakość. Pracowników, ich kompetencji i motywacji w ogóle nie było na liście 10 najważniejszych czynników. Gospodarka zmienia się, odbiorcy towarów i usług także

się zmieniają. Przedsiębiorstwa, nawet te, których celem jest utrzymanie się na rynku, szukają nowych możliwości realizacji tego i innych celów. Kolejnym etapem, który zapewne przyjdzie, będzie konkurowanie nowymi rozwiązaniami, nowymi produktami, nowymi sposobami zaspakajania potrzeb klientów. Jednak, jak pokazują wyniki badania, to tego droga jest jeszcze daleka – tylko 8% MSP wskazuje wprowadzanie na rynek nowych, innowacyjnych produktów jako czynnik kluczowy dla budowania pozycji konkurencyjnej na rynku. Ale już w najbliższych 2-3 latach odsetek firm bazujących na innowacjach wzrośnie, zgodnie z deklaracjami MSP, do 10,6%. Ale aby móc budować swoją pozycję konkurencyjną na innowacjach, niezbędny jest kapitał ludzki o wysokich kompetencjach – wiedzy i umiejętnościach, a także chęci do tworzenia czegoś nowego. MSP zaczęły to dostrzegać.

Wyk. 123. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – trzy najważniejsze łącznie (% MSP)

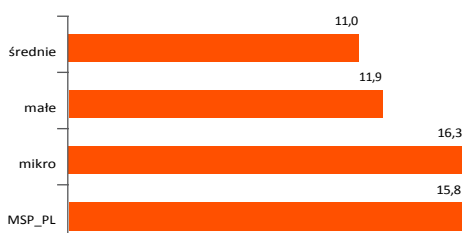


Nie ma dzisiaj zasadniczych różnic między mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami w określaniu znaczenia kapitału ludzkiego jako czynnika-bazy dla budowania pozycji konkurencyjnej na rynku. Ciekawie natomiast wyglądają deklaracje MSP dotyczące przyszłości – relatywnie największe znaczenie do kompetentnych i dobrze zmotywowanych pracowników przywiązują bowiem mikroprzedsiębiorstwa. Natomiast małe i średnie firmy widzą te zasoby w najbliższych 2-3 latach jako nieco mniej istotne niż obecnie.

Wyk. 124. Czynniki budujące dzisiaj pozycję konkurencyjną firmy na rynku – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości; trzy wskazania łącznie)

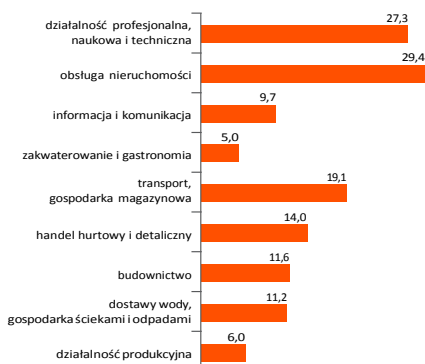


Wyk. 125. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości; trzy wskazania łącznie)

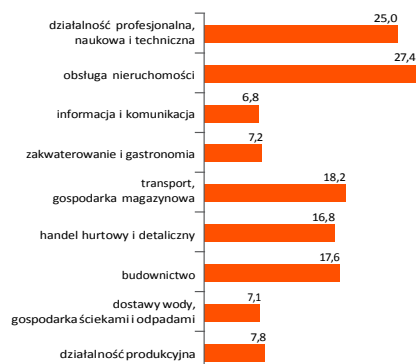


Znaczące różnice występują natomiast między sektorami gospodarki w pozycjonowaniu kapitału ludzkiego na liście najważniejszych czynników budujących pozycję konkurencyjną MSP.

Wyk. 126. Czynniki budujące dzisiaj pozycję konkurencyjną firmy na rynku – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg sektorów gospodarki; trzy wskazania łącznie)



Wyk. 127. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg sektorów gospodarki; trzy wskazania łącznie)

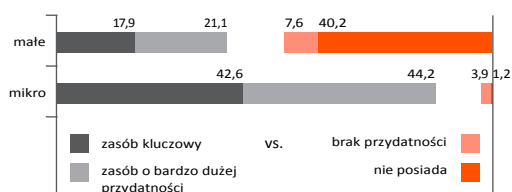


Różnice te wskazują, że ciągle są obszary działalności gospodarczej, w których właściciele firm z sektora MSP i zarządzający nimi nie dostrzegają jeszcze, że w coraz większym stopniu działalność staje się wyspecjalizowana, „szyta na miarę” klientów, gdzie nie działa mechanizm „copy-paste”. To, że dostrzegają to firmy z sektora działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, nie dziwi, bowiem tam potrzeba wysokich kwalifikacji, a większość realizowanych zadań to zindywidualizowane projekty. Nie dziwi również, że firmy z sektora obsługa nieruchomości dostrzegają wagę kapitału ludzkiego w budowaniu pozycji konkurencyjnej na rynku. To usługi w całości bazujące na ludziach. Wyraźnie potencjał kapitału ludzkiego widzą także firmy transportowe i logistyczne, firmy handlowe, a także budowlane. Zastanawia natomiast relatywnie niewielki odsetek firm w sektorze komunikacja i informacja, które stawiają na kompetencje swoich pracowników.

7.7.2. Wykwalifikowani pracownicy – kluczowy zasób dla rozwoju MSP

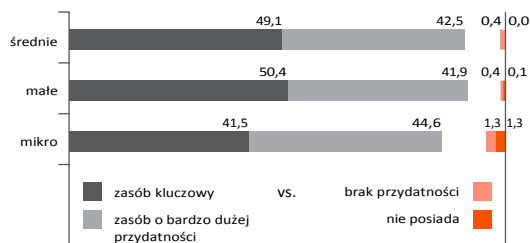
Wykwalifikowani pracownicy są, w opinii MSP, jednym z najważniejszych zasobów dla dalszego rozwoju firmy – prawie 43% przedsiębiorców uznaje ich za zasób kluczowy, a kolejne ponad 44% – za zasób o bardzo dużej przydatności. Wyżej pozycjonowanym kluczowym zasobem są tylko stali odbiorcy produktów (45,7% MSP). Dla porównania – kapitał finansowy jest kluczowym zasobem „tylko” dla 25,5% firm, a rzeczowy majątek trwały – dla 9,3% MSP.

Wyk. 128. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy (% MSP)

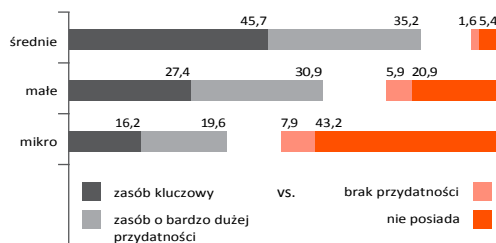


Natomiast wykwalifikowani menedżerowie są kluczowym zasobem w opinii tylko 17,9% MSP. Pokazuje to ciągle niedojrzałość mniejszych firm, które nie uważają kompetencji menedżerskich za istotne, a to poważny błąd. W dobrym, profesjonalnym zarządzaniu leżą bowiem jeszcze rezerwy, uruchomienie których pozwoliłoby na rozwój firm bez dużych nakładów finansowych. Badania pokazują zatem, że przedsiębiorstwa mikro, małe i średnie w coraz większym stopniu rozumieją znaczenie wykwalifikowanych pracowników, jednak w niewielkim stopniu zaliczają do nich osoby zarządzające firmą. To „choroba-ja wiem lepiej”, na którą cierpi wielu właścicieli firm z sektora MSP, przede wszystkim właścicieli firm mikro i małych.

Wyk. 129. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy – wykwalifikowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości)



Wyk. 130. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy – wykwalifikowani menedżerowie (% MSP wg klas wielkości)



Wykwalifikowani pracownicy wskazywani są jako zasób kluczowy i zasób o bardzo dużej przydatności przez MSP niezależnie od wielkości – różnice między mikroprzedsiębiorstwami a przedsiębiorstwami małymi i średnimi są relatywnie nieduże (aczkolwiek o 9 punktów procentowych mniej mikroprzedsiębiorstw niż firm małych i o prawie 8% mniej niż firm średnich uznaje wykwalifikowanych pracowników za zasób kluczowy).

Natomiast istotne różnice występują między przedsiębiorstwami o różnej wielkości w ocenie znaczenia wykwalifikowanych menedżerów dla dalszego rozwoju firmy. Bardzo duża część mikroprzedsiębiorstw (43,2%) nie zatrudnia menedżerów, a kolejne prawie 8% uważa ich za zasób nieprzydatny. Łącznie ponad 50% mikroprzedsiębiorstw nie widzi wartości dodanej w zatrudnianiu wykwalifikowanych menedżerów. To ta grupa bazuje na własnym zarządzaniu, co nie zawsze musi, i często nie przekłada się na wykorzystywanie szans rozwojowych, które pojawiają się na rynku. Należy jednak pamiętać, że większość firm działających na polskim rynku to firmy zbyt małe, aby mogły pozwolić sobie na zatrudnienie menedżera, a nawet jeżeli zdecydowałyby się na to, to trudno byłoby im znaleźć wykwalifikowanego menedżera, który podjąłby się zarządzania firmą kilkuosobową. Lepsza sytuacja, jeśli chodzi o korzystanie z usług profesjonalnych menedżerów, jest w firmach małych i zdecydowanie lepsza – w firmach średnich. Postrzeganie w tych ostatnich kadry menedżerskiej jako kluczowego zasobu i zasobu o bardzo dużej przydatności (90,9% średnich firm) świadczy o dojrzałości tej części sektora MSP i ich zdecydowanie większego „podobieństwa” do firm dużych niż firm mikro i małych.

Zróżnicowanie w ocenie przydatności wykwalifikowanych pracowników dotyczy także firm z różnych sektorów gospodarki. Dla prawie 58% MSP z sektora działalność profesjonalna, nauko-

wa i techniczna wykwalifikowani pracownicy to zasób kluczowy, a dla dalszych 34,7% – zasób o bardzo dużej przydatności. Równie wysoko oceniana jest przydatność wykwalifikowanych pracowników w firmach sektora obsługa nieruchomości oraz informacja i komunikacja. Natomiast naj słabiej pozycjonują wykwalifikowanych pracowników w portfolio posiadanych zasobów firmy z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (dla 17,3% to zasób kluczowy).

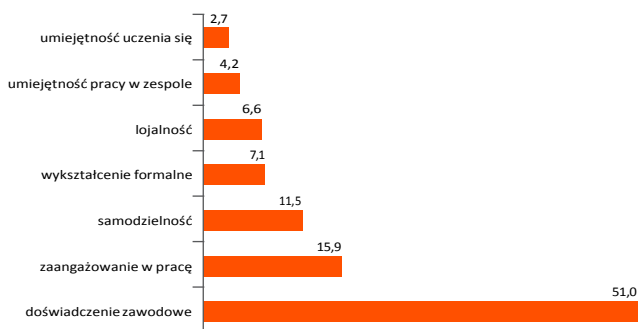
Analiza wg sektorów gospodarki pokazuje także dość duże różnice między przedsiębiorstwami w ocenie przydatności wykwalifikowanych menedżerów dla dalszego rozwoju firmy. W największym stopniu profesjonalnych menedżerów doceniają firmy z sektora informacja i komunikacja, a także obsługa nieruchomości. W najmniejszym stopniu, podobnie jak wykwalifikowanych pracowników, firmy z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (dla 7% to zasób kluczowy), ale także firmy handlowe i transportowe (w obu przypadkach dla 12,4% to zasób kluczowy).

Znaczenie wykwalifikowanych pracowników w sektorze MSP jest bardzo duże, i to niezależnie od wielkości firmy. Wskazuje to na wyraźne zmiany w budowaniu potencjału wzrostowego mikro, małych i średnich firm. Relatywnie nieduże różnice widoczne są natomiast w ujęciu sektorowym, gdzie firmy z sektora dostawy wody, gospodarka ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją wyraźnie słabiej oceniają potrzebę bazowania w rozwoju na wykwalifikowanych pracownikach.

Natomiast znaczenie profesjonalnych, wykwalifikowanych menedżerów dla rozwoju MSP jest postrzegane przez ich właścicieli jako mniej istotne niż znaczenie pracowników. To efekt skali działania dużej części firm, szczególnie mikroprzedsiębiorstw, która nie ułatwia im korzystania z potencjału profesjonalnych menedżerów. Jednak to także efekt silnego utożsamiania się właściciela z firmą. Uważa on, że zna ją najlepiej i najlepiej wie, co dla jej rozwoju będzie dobre.

Badania pokazują zatem, że popyt na rynku pracy, popyt na pracowników zmienia się. Wykwalifikowani pracownicy, nawet w okresie osłabienia gospodarczego, są poszukiwani i zatrzymywani w firmach. To, co najcenniejsze dla MSP, to doświadczenie pracowników.

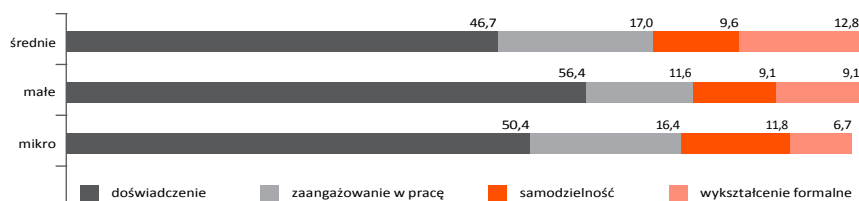
Wyk. 131. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani/cenni? (% MSP)



Przedsiębiorcy sektora MSP zdecydowanie deklarują, że szukając pracowników, a także zastanawiając się nad restrukturyzacją zatrudnienia, przyjmują za główne kryterium doświadczenie zawodowe potencjalnego i obecnego pracownika – na tę cechę wskazuje ponad 50% fi Wykształcenie formalne jest kryterium decyzyjnym tylko dla 7,1% pracodawców. Wyjaśnia to, dlaczego bezrobocie wśród młodych ludzi jest zdecydowanie wyższe niż w grupach starszych wiekowo (stopa bezrobocia w grupie ludzi młodych wyniosła w styczniu 2013 r., wg danych Eurostatu, 28,1% podczas gdy stopa bezrobocia ogółem kształtowała się na poziomie 10,6%)⁵⁸. Oczywiście w grupie młodych są także osoby uczące się, co automatycznie podnosi stopę bezrobocia, jednak nawet ich wyłączenie z analizy dałoby istotnie wyższą stopę bezrobocia wśród ludzi młodych.

Pracodawcy z sektora MSP cenią również zaangażowanie w pracę i samodzielność pracowników, jednak te cechy są zdecydowanie zdystansowane przez doświadczenie zawodowe. Rozkład tych cech jest podobny we wszystkich MSP, niezależnie od wielkości.

Wyk. 132. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani/cenni (% MSP wg klas wielkości)



Jedyna, relatywnie nieduża różnica, widoczna we wskazaniach MSP, to znaczenie wykształcenia formalnego – w firmach średnich jest ono pozycjonowane wyżej niż samodzielność. Niewykluczone, że w firmach mniejszych niezbędne jest bazowanie na samodzielności ze względu na niewielką liczbę pracowników i rolę właściciela menedżera, który często jest także po prostu pracownikiem. Osoby zatrudnione muszą zatem umieć zarządzać swoją pracą w stopniu większym niż w firmach średnich i dużych, gdzie jest już struktura organizacyjna „układająca” wszystkich pracowników hierarchicznie, co siłą rzeczy ogranicza ich samodzielność.

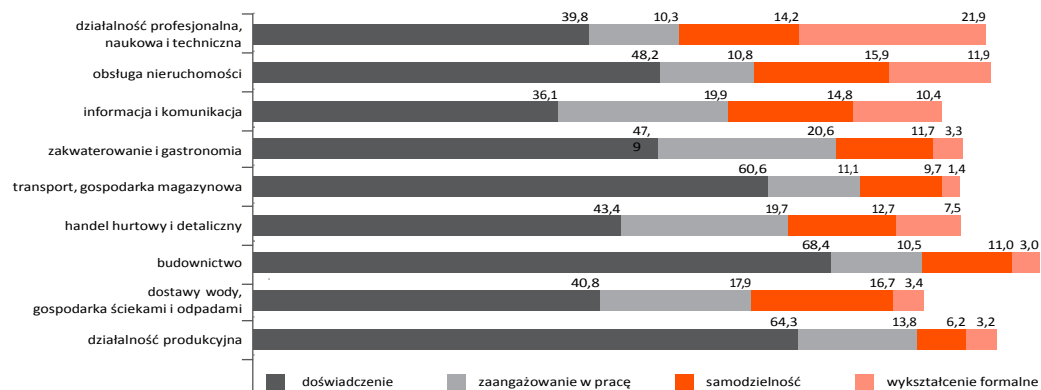
Wskazania dotyczące poszukiwanych u pracowników cech, różnią się natomiast dość znacznie sektorowo.

Doświadczenie ma największe znaczenie w firmach budowlanych, przemysłowych i w transporcie. Natomiast najmniejsze – w sektorze informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Jednocześnie w firmach tego sektora zdecydowanie duże znaczenie ma wykształcenie formalne. To akurat jest zrozumiałe, bowiem w działalności związanej z profesjonalnymi usługami doradczymi niezbędne jest wykazanie się także zdobytymi w procesie edukacji tytułami i certyfikatami.

Jednak we wszystkich MSP, niezależnie od sektora, w którym działają, przy ocenie pracowników dominuje doświadczenie zawodowe. To bardzo ważna informacja, bowiem coraz więcej dysku-

⁵⁸ Euro area unemployment rate January 2013, Eurostat 01.03.2013

Wyk. 133. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani/cenni (% MSP wg sektorów gospodarki)



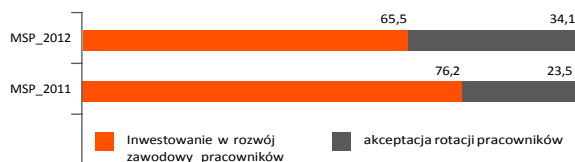
je się na temat strukturalnego niedopasowania podaży pracy do popytu na nią. Rośnie bezrobocie, a jednocześnie przedsiębiorcy sygnalizują problemy ze znalezieniem na rynku pracy pracowników o poszukiwanych kompetencjach. MSP, wskazując na czynniki wpływające na możliwości ich rozwoju i sytuację ekonomiczną i finansową, mówią o utrudnieniach związanych z dostępem na rynku pracy do pracowników o poszukiwanych przez firmę kwalifikacjach. Za problem i utrudnienie dla działalności uważa tę sytuację 37,2% MSP, przy czym w stopniu największym utrudnienia te odczuwają mikroprzedsiębiorstwa. Natomiast w sektorach gospodarki – firmy budowlane oraz firmy prowadzące działalność profesjonalną naukową i techniczną.

Badania pokazują, że wykwalif owani pracownicy mają coraz większe znaczenie dla rozwoju MSP. A przy niedopasowaniu strukturalnym na rynku pracy znalezienie poszukiwanego pracownika, przede wszystkim z doświadczeniem, zaangażowanego w pracę i samodzielnego, jest dla części fi dość dużym wyzwaniem. Rozwiązaniem, pozwalającym MSP na znalezienie pracowników o określonych kompetencjach, jest inwestowanie w rozwój własnych pracowników, a także zaakceptowanie konieczności (i kosztów) zawodowego edukowania nowo przyjmowanych pracowników.

7.7.3. Priorytety biznesowe MSP dotyczące pracowników

Mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa są dość spójne w swoich deklaracjach dotyczących znaczenia kapitału ludzkiego dla budowania pozycji konkurencyjnej na rynku, znaczenia wykwalif owanych pracowników dla zwiększania potencjału rozwojowego fi y, znaczenia doświadczenia w ocenie obecnych i przyszłych pracowników. Pytane o to, co jest ich priorytetem biznesowym w najbliższych 2 latach – akceptacja rotacji pracowników czy inwestowanie w ich rozwój – dość jednoznacznie wskazują na inwestycje w rozwój.

Wyk. 134. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe dwa lata (% MSP)

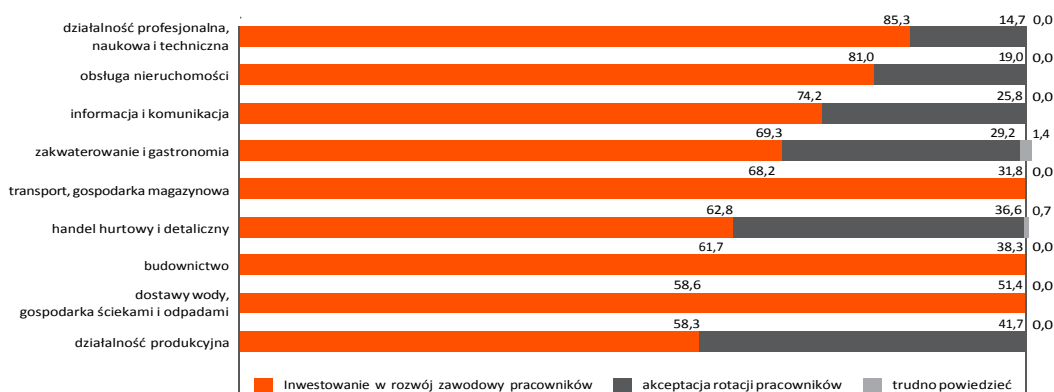


Co prawda w badaniu zrealizowanym w 2012 r. skłonność do akceptacji rotacji pracowników była większa niż w 2011 r., ale to efekt osłabienia gospodarczego i konieczności zmierzenia się przez wiele fi z trudną sytuacją rynkową. Jednak 2/3 przedsiębiorstw wskazujących w okresie osłabienia gospodarczego na inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników jako priorytet biznesowy to potwierdzenie wyraźnej zmiany w nastawieniu MSP do pracowników. inwestowanie w ich rozwój zawodowy wymaga bowiem czasu i pieniędzy. A z tym nie jest w MSP, a szczególnie w fi mikro i małych, najlepiej. Tym bardziej, że zawsze istnieje ryzyko, że pracownik, w którego mała fi zainwestowała wybierze, gdy będzie taka możliwość, większego pracodawcę.

Wydaje się, że te deklaracje MSP wynikają z sytuacji na rynku pracy – braku dostępu do wykwalifikowanych pracowników. Firmy nie mają zatem wyjścia, muszą same sobie radzić. i to tak firmy mikro, jak i małe oraz średnie, bowiem nie ma zbyt dużych różnic między nimi w definiowaniu analizowanego priorytetu.

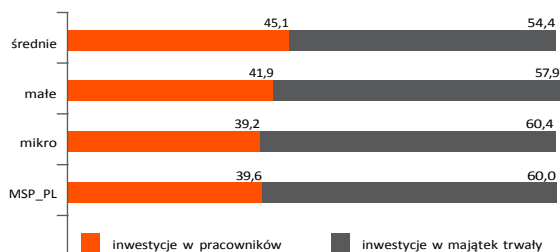
Różnice są natomiast w priorytetach firm z różnych sektorów gospodarki. Przedsiębiorstwa z sektorów związanych z usługami i wymagających wysokich kompetencji zdecydowanie deklarują inwestycje w ludzi i brak akceptacji dla rotacji pracowników. Potwierdza to problemy z pozyskaniem na rynku pracowników o poszukiwanych kompetencjach. i pokazuje determinację mikro, małych i średnich firm w zapewnieniu sobie stabilności w tych zasobach, które uznają za jedno z najważniejszych z punktu widzenia tak budowania pozycji konkurencyjnej na rynku, jak i tworzenia potencjału rozwojowego firmy.

Wyk. 135. Priorytety biznesowe na najbliższe 2 lata (% MSP wg sektorów gospodarki)



Jednak przeciwstawienie inwestycji w rozwój zawodowy pracowników inwestycjom w majątek trwałe pokazuje, że MSP ciągle nie dysponują wystarczającymi zasobami trwałymi, są słabo wyposażone w rzeczowe aktywa trwałe. i gdy przychodzi do wyboru – inwestycja w majątek trwałe czy inwestycja w pracowników, te fi y, które mają zbyt mały, niezmodernizowany majątek, zawsze będą wybierać inwestycje w aktywa trwałe. Bez nich bowiem nawet najlepiej przygotowani zawodowo do pracy pracownicy nie będą mogli być efektywnie wykorzystani. To zapewne główna przyczyna nieznacznej, ale jednak dominacji inwestycji w aktywa trwałe nad inwestycjami w rozwój zawodowy pracowników.

Wyk. 136. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe dwa lata (% MSP wg klas wielkości)



Spojrzenie na wybory dokonywane przez MSP między inwestycjami w majątek trwały i w ludzi – z punktu widzenia poszczególnych sektorów gospodarki – pozwala wskazać te obszary działalności, które są ciągle niedoinwestowane. To przede wszystkim działalność związana z dostawą wody, gospodarką ściekami i odpadami, ale także budownictwo oraz transport. Oczywiście trudno oczekiwać jednoznacznej dominacji aktywów trwałych nad zasobami ludzkimi w sektorach usługowych. Specyfika ich działalności powoduje, że pracownicy nie muszą dysponować dużymi, kapitałochłonnymi aktywami rzeczowymi, aby firma mogła skutecznie funkcjonować. Firmy w takich sektorach, jak działalność profesjonalna, naukowa i techniczna z definicji bardziej będą zatem zainteresowane inwestycjami w pracowników niż inwestycjami w aktywa trwałe.

Patrząc na mikro, małe i średnie firmy przez pryzmat ich priorytetów biznesowych na najbliższe dwa lata, dotyczących pracowników, można dołożyć do tej rysującej się na podstawie wyników badań „Monitoring kondycji sektora MSP 2010-2012” układanki kolejny element, wskazujący, że MSP dokonały w ciągu ostatnich 3-4 lat istotnej zmiany swojego modelu biznesowego. Ciągłe są jeszcze słabe kapitałowo i niezbyt szybko rosnące, ale uczą się rozumieć rynek i zjawiska na nim zachodzące, dostosowywać się do nich, identyfikować szanse i coraz skuteczniej je wykorzystywać. Stają się w coraz większym stopniu także potencjałem do rozwiązywania problemów związanych z rynkiem pracy – poszukują pracowników nawet w okresie osłabienia gospodarczego, ale to poszukiwanie jest zdefiniowane wyraźnie sformułowanymi kryteriami. Coraz częściej też decydują się na inwestycje w pracowników, bo wiedzą, że czekanie na zmianę systemu kształcenia w Polsce nie ma sensu. A nawet gdyby system został zmieniony teraz, oni dostaną lepiej przygotowanych pracowników dopiero za kilka, a nawet kilkanaście lat. A czekać przecież nie mogą. To, co istotnie wsparłoby ich działania na rzecz wzrostu zatrudnienia, to zmiany regulacji dotyczących pozapłacowych kosztów pracy – tych stałych oraz tych zmiennych. A także modyfikacje regulacji dotyczących stosunków pracy.

Wrażenie robi bowiem prosty rachunek, o którym wspomniane było już wcześniej – gdyby każde z przedsiębiorstw z sektora MSP zatrudniło tylko jednego dodatkowego pracownika, nie mielibyśmy w Polsce bezrobocia. To oczywiście zbyt prosty rachunek, bowiem duża część mikroprzedsiębiorców nie chce ani nie ma możliwości zatrudnienia nawet pierwszego pracownika, ale warto pomyśleć, jakie rozwiązania byłyby motywacją dla tych, którzy potencjalnie chcą i mogą (branża rozwijająca się lub ustabilizowana) zatrudniać. Może jeden z największych problemów w Polsce – duża liczba osób bezrobotnych – zostałaby w dość istotnym zakresie rozwiązany.

ZAKOŃCZENIE

Sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw bardzo się zmienia. Co prawda ciągle dominują wśród MSP firmy, których celem jest utrzymanie się na rynku, ale nie oznacza to, że nie umieją one i nie chcą dostrzegać szans, które tworzy gospodarka. Aczkolwiek ciągle obawiają się otwarcia na świat zewnętrzny, a nawet na wyjście poza region. Jednak na wszystko przyjdzie czas. Podobnie przecież polskie firmy obawiały się wejścia Polski do UE. Właściwie nie zakładały swojej ekspansji na rynki europejskie. A okazało się, że dobrze sobie na nich zaczęły radzić. Przynajmniej część z nich. Teraz czas na kolejną grupę, i na ekspansję poza Europę. Tym bardziej, że w polskich MSP dojrzeła nowa, bardziej odpowiadająca zmianom globalnym, model biznesowy. Przedsiębiorstwa przestały koncentrować się na kosztach. Kluczem do sukcesu jest dla nich jakość produktów i usług a nie cena. Coraz większą uwagę przywiązują również do innowacji. Ale tu jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia. Kluczem do sukcesu stają się także w coraz większym stopniu wykwalifikowani pracownicy. MSP uznają ich za kluczowy zasób w działalności, którą prowadzą.

Jest jednak obszar, który tylko w niewielkim stopniu zmienia się. To otoczenie biznesu. Władza i administracja publiczna – ta na poziomie unijnym, na poziomie rządowym, a także na wszystkich poziomach samorządowych – nie spełnia oczekiwań przedsiębiorców mikro, małych i średnich. Wskazują oni na wiele barier w podejściu administracji do biznesu oraz w regulacjach prawnych dotyczących gospodarki, które ograniczają możliwości rozwoju firm. Dotyczy to przede wszystkim systemów podatkowych (VAT oraz podatku dochodowego), a także pozapłacowych kosztów pracy. Dotyczy to także w coraz większym stopniu regulacji deficytowych stosunki pracy.

Gospodarka światowa i gospodarka polska zmienia się. Inaczej dzisiaj buduje się działalność gospodarczą, a zatem potrzebne są inne regulacje tworzące ramy dla tej działalności. Niezbędna jest większa elastyczność działania przedsiębiorstw, a to oznacza, że niezbędna jest większa elastyczność regulacji gospodarki dotyczących. Podejmowane przez polski rząd działania deregulacyjne idą w dobrym kierunku. Należałoby je tylko przyspieszyć i zwiększyć ich zakres. Warto także rozmawiać ze związkami zawodowymi, aby grupa interesariuszy pozytywnych zmian w polskiej gospodarce, które będą zwiększały szanse na wzrost zatrudnienia, a tym samym na wzrost gospodarczy, była coraz większa. MSP są olbrzymim potencjałem, tylko trzeba pozwolić im się rozwijać.

Spis tabel

- Tabela 1.** Struktura sektora przedsiębiorstw w 2010 r. wg kryterium sposobów rozliczania się z Urzędem Skarbowym
- Tabela 2.** Struktura sektora przedsiębiorstw w Polsce w latach 2009-2010 wg sekcji gospodarki
- Tabela 3.** Produktywność w sektorze przedsiębiorstw w 2010 r. w podziale na klasy wielkości
- Tabela 4.** Struktura zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w latach 2009-2010 wg sekcji gospodarki
- Tabela 5.** Przedsiębiorstwa innowacyjne w latach 2009-2011 wg liczby pracujących (%)
- Tabela 6.** Nakłady na działalność innowacyjną przedsiębiorstw w 2011 r. wg liczby pracujących (mln zł)
- Tabela 7.** Liczba podmiotów zbiorowości badania według GUS w podziale na liczbę pracujących w wybranych sekcjach PKD 2007
- Tabela 8.** Liczba podmiotów zbiorowości badania według GUS w podziale na województwa
- Tabela 9.** Zaplanowane liczebności próby według sekcji PKD 2007 oraz wg liczby pracujących
- Tabela 10.** Zaplanowane liczebności próby w podziale na województwa
- Tabela 11.** Przykładowe zestawienie kwotowe dla województwa dolnośląskiego
- Tabela 12.** Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem wg klas wielkości oraz ich udział w całej badanej populacji (dane surowe)
- Tabela 13.** Liczba przedsiębiorstw objętych badaniem wg sekcji PKD 2007 (dane surowe)
- Tabela 14.** Forma prawna przedsiębiorstw objętych badaniem (% udział w badanej populacji)
- Tabela 15.** Wartość obrotów (przebieg) w 2011 r. w przedsiębiorstwach objętych badaniem
- Tabela 16.** Sposób rozliczania się przedsiębiorstw objętych badaniem z Urzędem Skarbowym
- Tabela 17.** Poziom wykształcenia właścicieli przedsiębiorstw objętych badaniem
- Tabela 18.** Poziom wykształcenia osób zarządzających przedsiębiorstwami objętymi badaniem
- Tabela 19.** Pozycja/stanowisko respondenta w przedsiębiorstwach objętych badaniem
- Tabela 20.** Różnica między negatywnymi ocenami (1) sytuacji w branży i w gospodarce, (2) sytuacji w firmie i gospodarce, (3) firmie i branży oraz pozytywnymi ocenami sytuacji w branży i gospodarce, firmie i gospodarce, firmie i branży przez badane przedsiębiorstwa
- Tabela 21.** Zmiana liczby przedsiębiorstw i liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach w latach 2010-2011 (wg klas wielkości)

Tabela 22. Liczba przedsiębiorstw, liczba pracujących i zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw wg klas wielkości w 2011 r.

Tabela 23. Produktowność w sektorze przedsiębiorstw w podziale na klasy wielkości w 2011 r.

Spis wykresów

Wykres 1. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)

Wykres 2. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)

Wykres 3. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg województw)

Wykres 4. Czy polska gospodarka silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg płci właścicieli i menedżerów)

Wykres 5. Czy branża, w której działa Pana(i) firma, silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)

Wykres 6. Czy branża, w której działa Pana(i) firma, silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)

Wykres 7. Czy branża, w której działa Pana(i) firma, silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg płci właściciela i menedżera)

Wykres 8. Czy Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg klas wielkości)

Wykres 9. Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty płynności przez firmę a nawet z jej bankrutem, czy też firma ma dobrą kondycję finansową i wysoką płynność finansową (% MSP wg klas wielkości)

Wykres 10. Czy Pana(i) firma silniej czy słabiej odczuje w 2012 r. kryzys gospodarczy niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle kryzysu nie odczuje? (% MSP wg sekcji gospodarki)

Wykres 11. Czy liczy się Pan(i) z możliwością utraty płynności przez firmę a nawet z jej bankrutem, czy też firma ma dobrą kondycję finansową i wysoką płynność finansową (% MSP wg sekcji gospodarki)

Wykres 12. Czy gospodarka, Pana(i) branża, Pana(i) firma silniej odczuwa osłabienie gospodarcze niż w latach 2008-2009, czy też w ogóle nie odczuwa osłabienia gospodarczego (% MSP_PL)

- Wykres 13.** W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową – popyt na rynku polskim i popyt na rynkach zagranicznych (% MSP)
- Wykres 14.** Priorytet biznesowe firmy na najbliższe 2 lata – działanie w regionie, działanie w Polsce, działanie w UE i na świecie (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 15.** Popyt na rynku polskim (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 16.** Popyt na rynkach zagranicznych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 17.** Popyt na rynku polskim (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 18.** Popyt na rynkach zagranicznych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 19.** W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową – konkurencja w branży, konkurencja ze strony szarej strefy, współpraca z partnerami biznesowymi, długoterminowe kontrakty zawarte z odbiorcami (% MSP)
- Wykres 20.** Jaki Pana(i) zdaniem procent obrotów zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają (% MSP; lata 2011 i 2012)
- Wykres 21.** Jaki Pana(i) zdaniem procent obrotów zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają, rok 2012 (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 22.** O ile wyższe byłyby przychody w Pana(i) firmie, gdyby w branży nie było szarej strefy (nieukrywane byłyby obroty i zatrudnienie) (% MSP; lata 2011 i 2012)
- Wykres 23.** Jaki Pana(i) zdaniem procent obrotów zatrudnienia oraz obrotów firmy działające w Pana(i) branży przeciętnie ukrywają, rok 2012 (% MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera)
- Wykres 24.** Konkurencja w branży (% MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 25.** Konkurencja ze strony szarej strefy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 26.** Konkurencja w branży (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 27.** Konkurencja ze strony szarej strefy (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 28.** W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową – poziom inflacji, poziom stóp procentowych, wahania kursu złotego do euro (% MSP)
- Wykres 29.** Poziom inflacji (% MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 30.** Poziom stóp procentowych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)

- Wykres 31. Wahania kursu złotego do euro (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 32. Jaki jest procentowy udział kredytów (długo- i krótkoterminowych) w wartości sprzedaży (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 33. Priorytet biznesowe firmy na najbliższe 2 lata – oparcie się na środkach własnych, oparcie się na środkach obcych (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 34. Czy Pana(i) firma w latach 2012-2013 zamierza rozpocząć lub będzie kontynuować sprzedaż na eksport (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 35. Poziom stóp procentowych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 36. Wahania kursu złotego do euro (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 37. Jaki jest procentowy udział kredytów (długo- i krótkoterminowych) w wartości sprzedaży (% MSP wg sekcji gospodarki)
- Wykres 38. Czy Pana(i) firma w latach 2012-2013 zamierza rozpocząć lub będzie kontynuować sprzedaż na eksport (% MSP wg sekcji gospodarki)
- Wykres 39. W jaki sposób wymienione czynniki wpływają na możliwości rozwoju Pana(i) firmy i jej sytuację ekonomiczną i finansową – warunki dostępu do kredytu, współpraca z bankami, warunki korzystania z leasingu, ściąganie należności od kontrahentów, dostęp do funduszy unijnych (% MSP)
- Wykres 40. Z jakich produktów bankowych i jak często korzysta Pana(i) firma – przelewy, kredyt obrotowy, kredyt inwestycyjny, leasing, factoring, lokata z negocjowaną stopą procentową (% MSP)
- Wykres 41. Czy firma składała wnioski/wnioski i otrzymała dofinansowanie ze środków unijnych – w latach 2004-2006, po 2006, w obu okresach (% MSP)
- Wykres 42. Jakie rezultaty osiągnęła/zamierza osiągnąć firma w wyniku wykorzystania środków unijnych pozyskanych po 2006 r. – wzrost sprzedaży, wzrost zatrudnienia, wzrost innowacyjności, wzrost jakości produktów, wzrost możliwości produkcyjnych, produkcja i sprzedaż nowego produktu/usługi, wzrost kwalifikacji pracowników, wzrost sprzedaży na eksport (3 najważniejsze; % MSP)
- Wykres 43. Warunki dostępu do kredytu (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 44. Ściąganie należności od kontrahentów (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 45. Dostęp do funduszy unijnych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 46. Warunki dostępu do kredytów (MSP wg sekcji gospodarczych; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 47. Współpraca z bankami (MSP wg sekcji gospodarczych; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)

- Wykres 48.** Ściąganie należności od kontrahentów (MSP wg sekcji gospodarczych; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 49.** Dostęp do funduszy unijnych (MSP wg sekcji gospodarczych; średnia – skala: od 1 – utrudnienie w dużym stopniu do 5 – ułatwienie w dużym stopniu)
- Wykres 50.** Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka zewnętrzne – ryzyko nieuczciwego zachowania kontrahentów firmy, ryzyko zmiany oczekiwań klientów firmy (w stosunku do tych oczekiwań, które firma zna), ryzyko włamania się do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (% MSP)
- Wykres 51.** Ryzyko nieuczciwych zachowań kontrahentów firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 52.** Ryzyko zmiany oczekiwań klientów firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 53.** Ryzyko włamania się do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 54.** Ryzyko włamania się do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (MSP wg sekcji gospodarki; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 55.** Ryzyko nieuczciwych zachowań kontrahentów firmy (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 56.** Ryzyko zmiany oczekiwań klientów firmy (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 57.** Ryzyko włamania się do systemu informatycznego firmy, utraty/kradzieży danych (MSP wg kryterium płci właściciela i menedżera; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 58.** Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka wewnętrzne – ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji firmy z klientami (% MSP)
- Wykres 59.** Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji z klientami firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 60.** Jakiego rodzaju ryzyka operacyjne występują w działalności Pana(i) firmy? – ryzyka wewnętrzne – ryzyko błędów popełnionych przez pracowników firmy, ryzyko związane z absencją pracownika w firmie, ryzyko nieprawidłowych relacji między pracownikami a kierownictwem firmy, ryzyko kradzieży wewnętrznych w firmie, ryzyko wynikające z nieprzestrzegania prawa pracy w firmie (% MSP)
- Wykres 61.** Ryzyko wynikające z nieprawidłowych relacji między pracownikami a kierownictwem firmy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 62.** Ryzyko wynikające z nieprzestrzegania prawa pracy w firmie (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 63.** Ryzyko kradzieży wewnętrznych w firmie (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)

- Wykres 64. Jakiego rodzaju ryzyko operacyjne występuje w działalności Pana(i) firmy? – ryzyko wewnętrzne? – ryzyko utraty wiedzy posiadanej przez pracowników, rezygnujących z pracy we firmie (% MSP)
- Wykres 65. Ryzyko utraty wiedzy posiadanej przez pracowników rezygnujących z pracy (MSP wg klas wielkości; średnia – skala: od 0 – brak ryzyka, do 5 – bardzo wysokie ryzyko)
- Wykres 66. Jaki % czasu pracy kierownictwo Pana(i) firmy poświęca na: zarządzanie bieżącą pracą w firmie, pozyskiwanie nowych kontraktów/klientów, dopełnianie różnych formalności urzędniczych, prace w firmie, które leżą w kompetencjach pracowników, kontrolowanie efektów pracy pracowników, kontrolowanie pracowników podczas wykonywania pracy, analizowanie zmian otoczenia firmy, uczestnictwo w spotkaniach branżowych, lektura bieżącej prasy, czasopism branżowych, pozyskiwanie zewnętrznego finansowania (średnia dla MSP ogółem; % czasu pracy; przy założeniu 8-godzinnego dnia pracy; MPS ogółem)
- Wykres 67. Jaki % czasu pracy kierownictwo Pana(i) firmy poświęca na: pozyskiwanie nowych kontraktów/klientów, dopełnianie różnych formalności urzędniczych, prace w firmie, które leżą w kompetencjach pracowników, kontrolowanie efektów pracy pracowników, kontrolowanie pracowników podczas wykonywania pracy, analizowanie zmian otoczenia firmy, uczestnictwo w spotkaniach branżowych, lektura bieżącej prasy, czasopism branżowych, pozyskiwanie zewnętrznego finansowania (średnia dla MSP wg klas wielkości; przy założeniu 8-godzinnego dnia pracy)
- Wykres 68. Jaki % czasu pracy kierownictwo Pana(i) firmy poświęca na: pozyskiwanie nowych kontraktów/klientów, dopełnianie różnych formalności urzędniczych, prace w firmie, które leżą w kompetencjach pracowników, kontrolowanie efektów pracy pracowników, kontrolowanie pracowników podczas wykonywania pracy, analizowanie zmian otoczenia firmy, uczestnictwo w spotkaniach branżowych, lektura bieżącej prasy, czasopism branżowych, pozyskiwanie zewnętrznego finansowania (średnia dla MSP wg płci właściciela i menedżera; przy założeniu 8-godzinnego dnia pracy)
- Wykres 69. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorców – KE, rząd, władze wojewódzkie, władze powiatu, władze gminy (% MSP_PL)
- Wykres 70. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorców – KE, rząd, władze wojewódzkie, władze powiatu, władze gminy (% MSP_mikro)
- Wykres 71. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorców – KE, rząd, władze wojewódzkie, władze powiatu, władze gminy (% MSP_małe)
- Wykres 72. Ocena działań administracji na rzecz MSP i przedsiębiorców – KE, rząd, władze wojewódzkie, władze powiatu, władze gminy (% MSP_średnie)
- Wykres 73. Czy słyszał Pan(i) o inicjatywie JEREMi, czyli o programie pożyczkowym i poręczeń dla MSP? (% MSP wg województw)
- Wykres 74. Czy słyszał Pan(i) o Small Business Act? (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 75. Czy słyszał Pan(i) o Small Business Act? (% MSP wg sekcji gospodarczych)
- Wykres 76. Ocena działań gminnych władz samorządowych na rzecz MSP i przedsiębiorczości (% MSP wg województw)

- Wykres 77.** PKB na 1 mieszkańca w latach 2005 i 2009 wg parytetu siły nabywczej w PPS (UE27=100)
- Wykres 78.** Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gmin: zbyt duża biurokracja, zbyt wysokie podatki lokalne, brak inwestycji w infrastrukturę gospodarczą, zbyt długi okres wydawania pozwoleń na budowę, brak planów zagospodarowania(%MSP_PL)
- Wykres 79.** Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gmin: traktowanie przedsiębiorców jako osoby podejrzane, bez żadnych ku temu powodów, niedopuszczenie MSP do przetargów publicznych, niepłacenie na czas przez instytucje samorządowe za pracę wykonaną w ramach zamówień publicznych (% MSP_PL)
- Wykres 80.** Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gmin, dotyczące traktowania przedsiębiorców jako osoby podejrzane (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 81.** Zastrzeżenia MSP_PL do władz samorządowych gmin, dotyczące traktowania przedsiębiorców jako osoby podejrzane (% MSP wg województw)
- Wykres 82.** Ocena sposobu obsługi firm przez urzędy – ZUS, Urząd Skarbowy, Urząd Pracy, urzędnicy lokalnego samorządu, lokalne instytucje wdrażające środki unijne (%MSP_PL; badanie MSP’2012)
- Wykres 83.** Ocena sposobu obsługi firm przez urzędy – ZUS, Urząd Skarbowy, Urząd Pracy, urzędnicy lokalnego samorządu, lokalne instytucje wdrażające środki unijne (%MSP_PL; badanie MSP’2011)
- Wykres 84.** Niezależnie od ogólnej oceny ZUS, jakie ma Pan(i) zastrzeżenia lub uwagi do współpracy z tą instytucją: brak zastrzeżeń, źle zorganizowana praca, długie oczekiwanie na załatwienie sprawy, pracownicy ZUS nie zawsze potrafią wyjaśnić wątpliwości dotyczące rozliczenia firmy (skomplikowane przepisy), niechęć do udzielenia wyjaśnień przez pracowników, brak kompetencji, brak wiedzy pracowników ZUS, nieuprzejmość (%MSP_PL; badanie MSP’2012; dwa najważniejsze zastrzeżenia)
- Wykres 85.** Ocena sposobu obsługi firmy przez ZUS (% MSP wg województw; badanie MSP’2012)
- Wykres 86.** Ocena sposobu obsługi firmy przez ZUS (% MSP wg województw; badanie MSP’2011)
- Wykres 87.** Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE: która ze swobód jest najważniejsza – swobodny przepływ towarów, swobodny przepływ usług, swobodny przepływ kapitału, swobodny przepływ osób, Wspólny Rynek nie ma żadnego znaczenia dla firmy, trudno powiedzieć (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 88.** Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE (% MSP wg sekcji gospodarczych)
- Wykres 89.** Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE (% MSP wg sekcji gospodarczych)
- Wykres 90.** Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE (% MSP wg sekcji gospodarczych)
- Wykres 91.** Jakie znaczenie dla Pana(i) firmy ma Wspólny Rynek UE (% MSP wg sekcji gospodarczych)

- Wykres 92. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek EU: możliwość sprzedawania produktów i usług na rynkach 26 krajów UE na takich samych zasadach jak na rynku polskim (% MSP)
- Wykres 93. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek EU: możliwość uruchomienia działalności gospodarczej bezpośrednio na innych rynkach krajów UE na takich samych zasadach jak obywatele tych krajów (% MSP)
- Wykres 94. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek EU: łatwiejsze pozyskanie inwestora (% MSP)
- Wykres 95. Jakie szanse daje lub może dawać Wspólny Rynek EU: możliwość pozyskania kredytu w bankach w innych krajach (% MSP)
- Wykres 96. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE: wzrost konkurencji na rynku polskim (% MSP)
- Wykres 97. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE: konieczność podnoszenia wynagrodzeń w stopniu wyższym niż wynika to ze wzrostu wydajności pracy w Polsce (% MSP)
- Wykres 98. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE: brak pracowników – przepływ pracowników na rynki krajów UE (% MSP)
- Wykres 99. Jakie są lub mogą być zagrożenia wynikające dla Pana(i) firmy ze Wspólnego Rynku UE: konieczność wynagrodzenia pracowników przy realizacji kontraktów na jednym z rynków UE wg stawek obowiązujących na tym rynku (% MSP)
- Wykres 100. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? Duże, rynek stale rośnie, branża osiągnęła pułap możliwości wzrostu, rynek jest ustabilizowany, popyt na nim nie rośnie, rynek zmniejszył się i jest to trwała, nieodwracalna tendencja, trudno powiedzieć (% MSP)
- Wykres 101. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? (% MSP wg sektorów gospodarczych)
- Wykres 102. Jakie są możliwości wzrostu branży, w której działa firma? (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 103. Co jest nadrzędnym celem strategicznym Pana(i) firmy? Wzrost wartości rynkowej przedsiębiorstwa, wzrost udziału w rynku, zapewnienie pracy i dochodów właścicielowi i jego rodzinie, wzrost zysku, wzrost sprzedaży, utrzymanie się na rynku (% MSP)
- Wykres 104. Co jest nadrzędnym celem strategicznym Pana(i) firmy? Wzrost wartości rynkowej przedsiębiorstwa, wzrost udziału w rynku, zapewnienie pracy i dochodów, wzrost zysku, wzrost sprzedaży, utrzymanie się na rynku (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 105. Możliwość wzrostu branży, w której działa firma, a cele strategiczne jej działania? Utrzymanie się na rynku, wzrost udziału w rynku, wzrost sprzedaży, wzrost zysku, wzrost wartości rynkowej w długim okresie, zapewnienie pracy i dochodów właścicielowi i jego rodzinie (% MSP)
- Wykres 106. Czynniki wpływające na możliwości rozwoju Pana(i) firmy? Wysokość podatku VAT, wysokość pozapłacowych kosztów pracy, stawka CIT/PiIT od działalności gospodarczej, stopień przejrzystości/jednoznaczności podatku VAT, stopień przejrzystości/jednoznaczności CIT/PiIT (% MSP)

- Wykres 107. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłacowych kosztów pracy – wpływ na działalność MSP: wynagrodzenie za czas choroby, płatność za dni wolne od pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (% MSP)
- Wykres 108. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłacowych kosztów pracy: wynagrodzenie za czas choroby – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 109. Regulacje dotyczące zmiennych pozapłacowych kosztów pracy: wynagrodzenie za godziny nadliczbowe – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 110. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 mikroprzedsiębiorstwo w latach 2004-20011
- Wykres 111. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 małe przedsiębiorstwo w latach 2004-20011
- Wykres 112. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 średnie przedsiębiorstwo w latach 2004-20011
- Wykres 113. Liczba zatrudnionych przypadająca na 1 duże przedsiębiorstwo w latach 2004-20011
- Wykres 114. Wzrost minimalnego wynagrodzenia do 50% wynagrodzenia średniego w gospodarce – wpływ na działalność gospodarczą (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 115. Wzrost minimalnego wynagrodzenia do 50% wynagrodzenia średniego w gospodarce – wpływ na działalność gospodarczą (% MSP wg sektorów gospodarki)
- Wykres 116. Regulacje dotyczące stosunków pracy – wpływ na działalność MSP: urlop na żądanie, ograniczenia dotyczące pracy w weekend, święta i w nocy, ograniczenia dotyczące możliwych powodów zwolnienia pracownika, badania lekarskie przed podpisaniem umowy o pracę, czas trwania urlopu macierzyńskiego, przepisy BHP, okres ochronny zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym (% MSP)
- Wykres 117. Regulacje dotyczące stosunków pracy – urlop na żądanie – wpływ na działalność MSP (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 118. Regulacje dotyczące stosunków pracy – urlop na żądanie – wpływ na działalność MSP (% MSP wg sektorów gospodarki)
- Wykres 119. Regulacje dotyczące stosunków pracy – czas trwania urlopu macierzyńskiego – wpływ na działalność MSP (% MSP wg sektorów gospodarki)
- Wykres 120. Jaki jest stopień przestrzegania regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem wśród firm działających w Pana(i) branży? (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 121. Czy liberalizacja regulacji prawnych związanych z zatrudnieniem ograniczyłaby łamanie przepisów przez pracodawców? (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 122. Czynniki decydujące dzisiaj o pozycji konkurencyjnej firmy na rynku – trzy najważniejsze łącznie: jakość, cena, jakość obsługi klienta, zdolność do dostosowania produkcji do wymagań klienta, lokalizacja firmy, wąska specjalizacja, kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy, wizerunek przedsiębiorstwa, wprowadzenie na rynek nowych, innowacyjnych produktów, nowoczesne kanały dystrybucji (% MSP)

- Wykres 123. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – trzy najważniejsze: jakość, cena, jakość obsługi klienta, zdolność do dostosowania produkcji do wymagań klienta, lokalizacja firmy, wąska specjalizacja, kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy, wizerunek przedsiębiorstwa, wprowadzenie na rynek nowych, innowacyjnych produktów, nowoczesne kanały dystrybucji (% MSP)
- Wykres 124. Czynniki budujące dzisiaj pozycję konkurencyjną na rynku – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości, trzy wskazania łącznie)
- Wykres 125. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości, trzy wskazania łącznie)
- Wykres 126. Czynniki budujące dzisiaj pozycję konkurencyjną na rynku – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg sektorów gospodarki, trzy wskazania łącznie)
- Wykres 127. Czynniki, które będą budowały pozycję konkurencyjną firmy na rynku w najbliższych 2-3 latach – kompetentni, dobrze zmotywowani pracownicy (% MSP wg sektorów gospodarki, trzy wskazania łącznie)
- Wykres 128. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy? – wykwalifikowani pracownicy, wykwalifikowani menedżerowie (% MSP)
- Wykres 129. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy – wykwalifikowani pracownicy (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 130. Kluczowe zasoby Pana(i) firmy – wykwalifikowani menedżerowie (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 131. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani/cenni: doświadczenie zawodowe, zaangażowanie w pracę, samodzielność, wykształcenie formalne, lojalność, umiejętność pracy w zespole, umiejętność uczenia się (% MSP)
- Wykres 132. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani: doświadczenie, samodzielność, zaangażowanie w pracę, wykształcenie formalne (% MSP wg klas wielkości)
- Wykres 133. Pracownicy o jakich cechach są najbardziej poszukiwani: doświadczenie, samodzielność, zaangażowanie w pracę, wykształcenie formalne (% MSP wg sektorów gospodarki)
- Wykres 134. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe 2 lata: inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników, akceptacja rotacji pracowników, trudno powiedzieć (% MSP)
- Wykres 135. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe 2 lata: inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników, akceptacja rotacji pracowników, trudno powiedzieć (% MSP wg sektorów gospodarki)
- Wykres 136. Priorytety biznesowe firmy na najbliższe 2 lata: inwestowanie w rozwój zawodowy pracowników, akceptacja rotacji pracowników, trudno powiedzieć (% MSP wg klas wielkości)

Spis schematów

- Schemat 1.** Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. – opis
- Schemat 2.** Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. – struktura wg klas wielkości (%)
- Schemat 3.** Typologia MSP w oparciu o plany przedsiębiorstw w 2012 r. – struktura wg sekcji gospodarki (%)

