

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012–2013

Warszawa 2014

Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012–2013

Redakcja: Paulina Zadura-Lichota, Anna Tarnawa

Autorzy Raportu

PARP:

Jacek Łapiński	– Rozdział 2.4 i 2.6
Melania Nieć	– Rozdział 2.5; Rozdział 5; Załączniki: Tabele statystyczne; Profile regionalne (w wersji elektronicznej)
Anna Nikowska	– Rozdział 7
Joanna Orłowska	– Profile regionalne (w wersji elektronicznej)
Grzegorz Rzeźnik	– Rozdział 2.3
Anna Tarnawa	– Rozdział 1
Maja Wasilewska	– Rozdział 8; Profile regionalne (w wersji elektronicznej)
Dorota Węclawska	– Rozdział 4
Paulina Zadura-Lichota	– Rozdział 3
Robert Zakrzewski	– Rozdział 2.1 i 2.2

Eksperti zewnętrzni:

dr hab. Jerzy Cieślak, profesor Akademii Leona Koźmińskiego, członek Rady Naukowej przy Ośrodku Badań nad Przedsiębiorczością PARP – Rozdział 10

dr Jan Czarzasty, Szkoła Główna Handlowa – Rozdział 9

dr Jan Dąbrowski, Akademia Leona Koźmińskiego – Rozdział 10

dr hab. Izabela Koładkiewicz, profesor Akademii Leona Koźmińskiego – Rozdział 10

dr Joanna Konieczna-Sałamatin, Uniwersytet Warszawski – Rozdział 6

Jędrzej Stasiowski, Uniwersytet Warszawski – Rozdział 6

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014

ISBN 978-83-7633-285-7

Wydanie I

Nakład: 1000 egzemplarzy

Przygotowanie do druku, druk i oprawa:



Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr. (48) 36 442 41, fax (48) 36 447 65
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

Spis treści

Słowo wstępne	5
Część I. Statystyczny obraz sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012–2013	7
Rozdział 1. Makroekonomiczne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw w Polsce w 2013 roku	9
Rozdział 2. Działalność sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce na tle krajów UE	14
Rozdział 3. Mikroprzedsiębiorstwa w Polsce w latach 2012–2013	44
Rozdział 4. Charakterystyka przedsiębiorców w Polsce na podstawie danych Labour Force Survey.....	53
Rozdział 5. Ranking przedsiębiorczości w układzie wojewódzkim. Wskaźnik syntetyczny	61
Rozdział 6. Przedsiębiorcy o sobie – ocena sytuacji gospodarczej i kondycji firm w 2013 r.	68
Część II. Człowiek – najlepsza inwestycja. Kompetencje przyszłości i narzędzia służące ich rozwojowi.....	83
Rozdział 7. Rozwój kapitału ludzkiego – wiedza, działanie, możliwości z perspektywy pracownika.....	85
Rozdział 8. Mentoring – chwilowa moda czy trwały trend w obszarze aktywności polskich przedsiębiorstw?.....	96
Rozdział 9. Kultura organizacyjna przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce.....	103
Rozdział 10. Lokalne sieci przedsiębiorców.....	114
Załączniki – Tabele zawierające dane statystyczne nt. przedsiębiorstw w Polsce oraz symbole sekcji wg PKD 2007	127
Spis tabel	129
Załącznik 1. Tabele statystyczne – informacje ogólne nt. przedsiębiorstw	131
Załącznik 2. Symbole sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007)	141



Szanowni Państwo!

Polska przedsiębiorczość oraz kondycja i rozwój polskich firm to tematy, które od lat znajdują się w centrum zainteresowania PARP. Monitorujemy sytuację gospodarczą, analizujemy, jak przedsiębiorcy adaptują się do zmian w otoczeniu zewnętrznym, jak zmieniają strategię i myślenie o przyszłości swoich firm. Przedsiębiorcy cieszą się też zainteresowaniem coraz liczniejszych środowisk i jest to dobry sygnał, ponieważ de facto stanowią najistotniejsze ogniwo rozwoju gospodarczego. Nadal jednak właściciele firm czekają na społeczne odkrycie, ponieważ mają niższy status społeczny niż średnio w krajach Unii Europejskiej, a strach przed porażką, czy nawet mówienie o porażkach biznesowych jest w Polsce swoistym tabu. Obraz ten powinien jednak ulegać poprawie, bo jednocześnie obserwujemy dość wysoką ocenę społeczną względem przedsiębiorczości jako dobrej ścieżki kariery.

Nie bez wpływu na to ma fakt, że dzisiaj, nie tylko w Polsce, ale i w wielu innych krajach, także tych bardzo zaawansowanych gospodarczo, z bardzo konkurencyjną gospodarką, obserwujemy rodzaj nowej fali przedsiębiorczości, która z jednej strony objawia się dynamicznym rozwojem rynku start-upowego (w rozumieniu powstawania nowych, innowacyjnych firm zarówno usługowych jak i przemysłowych, koncentrujących się na nowoczesnych branżach), a z drugiej rosnącą liczbą biznesów typu „life-style”, które my w PARP nazywamy „samowystarczalnymi”, ponieważ najczęściej są to firmy prowadzone jednoosobowo. Można się zastanawiać nad przesłankami tego zjawiska, natomiast zdecydowanie jest to związek samozatrudnienia z nowymi typami zawodów, które znajdują uznanie społeczne – np.: ekspert, konsultant. Pojawiają się też nowe nazwy na samozatrudnienie, które budzą pozytywne konotacje – używane także w Polsce angielskie sformułowanie *freelancer* albo jego tłumaczenie – „wolny strzelec”. Samozatrudnienie dotyczy nie tylko młodych osób, zaczyna rosnąć zainteresowanie tą formą pracy również wśród osób starszych. Biorąc pod uwagę oba te trendy, możemy zakładać, że „moda na samozatrudnienie”, a w rzeczywistości moda na bycie przedsiębiorcą będzie się rozlewała szerzej. Te trendy są istotne z punktu widzenia PARP i innych publicznych instytucji działających na rzecz gospodarki, ponieważ powinny one znajdować odzwierciedlenie w polityce państwa w obszarze przedsiębiorczości.

Oddaję do Państwa rąk 17. edycję Raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Jak co roku, pierwsza część Raportu to obraz sytuacji w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw stworzony na podstawie danych statystycznych m.in. GUS, ZUS, Eurostat i SBA Fact Sheet. Po raz pierwszy prezentujemy też statystyczną analizę sytuacji przedsiębiorstw i kondycji gospodarki w latach 2013–2014 w oparciu o ocenę samych przedsiębiorców, uczestniczących w projekcie badawczym PARP „Panel Polskich Przedsiębiorstw”.

W części eksperckiej motywem przewodnim obecnej edycji Raportu jest człowiek – najlepsza inwestycja. W tej części prezentowane są opracowania nt. rozwoju kapitału ludzkiego przez wiedzę, działanie oraz możliwości z perspektywy pracownika czy mentoringu, gdzie znajdują Państwo odpowiedź na pytanie, czy jest to chwilowa moda, czy trwały trend w obszarze aktywności polskich przedsiębiorstw oraz zapoznają się z wynikami badań zrealizowanych przez PARP w tym obszarze. Kolejny rozdział dostarcza wiedzy nt. uwarunkowań kulturowych działalności przedsiębiorstw w Polsce oraz kultury organizacyjnej w małych i średnich firmach. Część ekspercką zamyka temat lokalnych sieci przedsiębiorców oraz chęci do współpracy, dzielenia się wiedzą i nawiązywania relacji z otoczeniem, w tym z lokalną administracją.

Serdecznie Państwa zapraszam do lektury tegorocznej edycji Raportu o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2012–2013.

Bożena Lublińska-Kasprzak

Prezes

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Część I

**Statystyczny obraz sektora małych
i średnich przedsiębiorstw w Polsce
w latach 2012–2013**

Rozdział 1

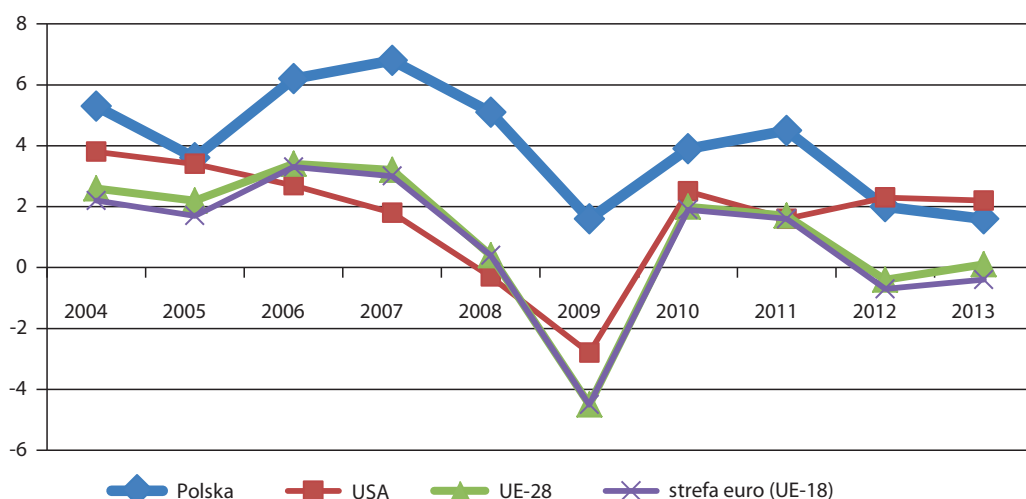
Makroekonomiczne uwarunkowania rozwoju przedsiębiorstw w Polsce w 2013 roku

1.1. Stopniowe ożywienie gospodarki po słabym początku roku

Rok 2013 przyniósł pozytywne zmiany, jeśli chodzi o rozwój polskiej gospodarki. Choć dynamika PKB była niższa w porównaniu z poprzednim rokiem (1,7% wobec 1,8%), znacznie lepiej kształtował się cykl koniunkturalny. Podczas gdy w 2012 r. koniunktura gospodarcza słabła z kwartału na kwartał, to w 2013 r. przeciwnie, po słabym I kwartale kolejne kwartały przyniosły stopniowe przyspieszenie wzrostu gospodarczego. Tym samym, choć w skali roku tempo wzrostu PKB w 2013 r. było niższe niż w 2012 r., to w trakcie 2013 roku zmiany w polskiej gospodarce postępowały w kierunku poprawy makroekonomicznych warunków funkcjonowania przedsiębiorstw.

Pozytywnym czynnikiem wspierającym poprawę sytuacji gospodarczej w Polsce były wyniki gospodarki USA czy Unii Europejskiej. W USA w 2013 r. odnotowano dalsze przyspieszenie wzrostu gospodarczego i poprawę sytuacji na rynku pracy, zaś w UE i strefie euro – zakończenie półtorarocznej recesji. Jednocześnie w drugiej połowie roku silniejszy wzrost polskiej gospodarki wyraźniej wspierał popyt krajowy dzięki stabilizacji na rynku pracy i poprawie dochodów gospodarstw domowych oraz dzięki lekkiemu wzrostowi dynamiki inwestycji.

Wykres 1.1. Dynamika PKB w Polsce i na świecie w latach 2004–2013 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Rok 2013 gospodarka krajowa rozpoczęła słabym wynikiem – w I kw. wzrost PKB wyniósł zaledwie o 0,5% r/r, co było spowodowane utrzymującym się spadkiem popytu krajowego (-0,5% r/r) i dalszym osłabieniem dynamiki eksportu (1,0% r/r). Począwszy od II kw. 2013 r. pojawiły się pierwsze sygnały stopniowej poprawy aktywności polskiej gospodarki. Wzrost PKB w II kw. osiągnął 0,7% r/r, głównie za sprawą przyspieszenia dynamiki eksportu będącego odpowiedzią na lepszą sytuację gospodarczą u naszych partnerów handlowych. Wzrost eksportu sprzyjał także przyspieszeniu dynamiki produkcji sprzedanej przemysłu do 1,2% r/r (dla porównania: w I kwartale odnotowano jej spadek o 2% r/r). Czynnikiem, który także w II kw. negatywnie wpływał na dynamikę PKB, był obniżający się popyt krajowy (-1,6% r/r). Zarówno w I kwartale, jak i w II kwartale było to wypadkową kontynuacji trendu spadkowego nakładów inwestycyjnych w gospodarce¹ oraz utrzymującej się stagnacji konsumpcji prywatnej². W obszarze inwestycji nadal negatywnie oddziaływało utrzymujące się od połowy 2012 r. ograniczenie inwestycji infrastrukturalnych (których boom przypadał na lata 2009–I poł. 2012). Również przedsiębiorcy wykazywali ostrożność w podejmowaniu nowych inwestycji z uwagi na trwającą niepewność co do trwałości obserwowanej poprawy w zakresie popytu.

¹ -2,3% r/r w I kw. i -3,3% r/r w II kw.

² 0,0% w I kw. i 0,1% r/r w II kw.

Zapoczątkowane w II kw. 2013 r. przyspieszenie gospodarki umocniło się w II połowie roku. Dynamika PKB osiągnęła 2,3% r/r w III kw., w IV kw. 3% r/r. Gospodarkę polską nadal wspierała stopniowa poprawa światowej koniunktury gospodarczej, przede wszystkim w USA³ i strefie euro (warto zauważyć, że w IV kw. 2013 r. wzrost PKB wyniósł tam 0,5% r/r, co, jak wspomniano, zakończyło 1,5-roczny okres recesji gospodarczej). Dodatkowo silniejsze było pozytywne oddziaływanie czynników krajowych – wzrostu konsumpcji gospodarstw domowych⁴ i inwestycji w gospodarce. Wzrost popytu konsumpcyjnego gospodarstw domowych stymulowany był przez poprawę w dochodach do dyspozycji gospodarstw domowych oraz stabilizację sytuacji na krajowym rynku pracy (ograniczenie spadku zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w skali roku). Jeśli zaś chodzi o inwestycje, to po rocznym okresie spadku ich dynamiki, w III kw. 2013 r. nastąpiło odwrócenie tego trendu i dynamika inwestycji w gospodarce ponownie osiągnęła wartość dodatnią⁵. Poprawa ta nastąpiła przede wszystkim za sprawą wyższej dynamiki inwestycji w budownictwie. Ten wynik z kolei w dużej mierze uwarunkowany był bardzo niską bazą odniesienia z II połowy 2012 r., kiedy miał miejsce silny spadek inwestycji w efekcie finalizowania wielu projektów infrastrukturalnych, a także ograniczenie aktywności w obszarze budownictwa mieszkaniowego.

1.2. Stabilizacja na rynku pracy

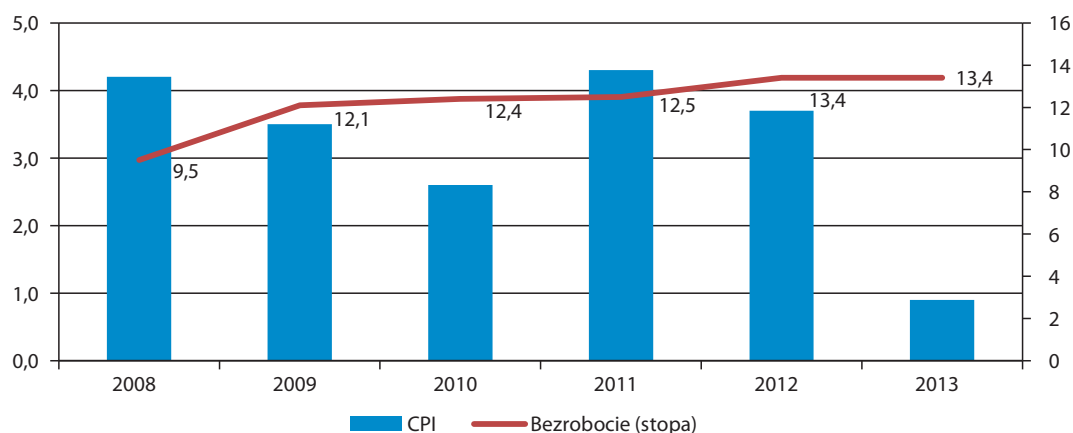
W 2013 r. sytuacja na rynku pracy stabilizowała się. Na koniec 2013 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 13,4%, tyle samo co w grudniu 2012 r. Liczba bezrobotnych wzrosła w ciągu 2013 r. o 21,1 tys. do 2,158 tys. osób na koniec minionego roku, w roku poprzednim (2012) przyrost liczby bezrobotnych był czterokrotnie większy (wyniósł 78,7 tys.).

Prawie 82% bezrobotnych stanowiły osoby, które wcześniej pracowały zawodowo – na koniec grudnia 2013 r. grupa ta liczyła 1,76 mln osób wobec 1,74 mln w grudniu poprzedniego roku. Wśród tych osób 6,5% (113,5 tys.) straciło pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Bez prawa do zasiłku na koniec 2013 r. było 86,2% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych (83,2% w grudniu 2012 r.), 44,6% z nich stanowili mieszkańcy wsi.

Osoby w wieku 25–34 lat były najliczniejszą grupą wśród bezrobotnych zarejestrowanych na koniec grudnia 2013 r. Takich osób było 28,4%. Osoby młodsze – do 24 roku życia stanowiły 18,6% bezrobotnych, podobnie (18,7%) osoby w wieku 45–54 lat. Najmniej liczną grupę bezrobotnych na koniec ub. r. tworzyły osoby w wieku 55 lat i więcej. W porównaniu z grudniem 2012 r. odnotowano pozytywną zmianę, jeśli chodzi o najmłodsze osoby (do 24 roku życia) – ich udział w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych na koniec roku zmniejszył się o 1,2 p.p., oraz negatywną – wzrósł (o 1,6 p.p.) udział osób najstarszych (min. 55 lat).

Wśród 230,2 tys. osób poszukujących pracy, które w grudniu 2013 r. były zarejestrowane w urzędach pracy, 26,4% stanowiły osoby młode – do 24 roku życia. 19,1 tys. nowo zarejestrowanych to absolwenci, czyli osoby, dla których okres od momentu zakończenia nauki do momentu rejestracji nie przekroczył 12 miesięcy. W tej grupie co trzecia osoba do 27 roku życia ukończyła szkołę wyższą. W grudniu poprzedniego – 2012 – roku udział absolwentów i osób, które ukończyły szkołę wyższą przed 27 rokiem życia był nieznacznie wyższy⁶.

Wykres 1.2. Inflacja (w %, rok poprzedni =100) i bezrobocie (w %) w Polsce w latach 2008–2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

³ Gdzie w IV kw. 2013 r. odnotowano wzrost 3,1% r/r, podczas gdy w I kw. wyniósł on jedynie 1,7% r/r.

⁴ Dynamika konsumpcji prywatnej osiągnęła 1,2% r/r w III kw. 2013 r. oraz 2,4% r/r w IV kw.

⁵ W III kw. wzrost nakładów inwestycyjnych w gospodarce wyniósł 0,5% r/r, a w IV kw. 2,0% r/r.

⁶ Udział absolwentów w ogóle nowo zarejestrowanych bezrobotnych w grudniu 2012 i 2013 r. wyniósł odpowiednio 8,8% i 8,3%, zaś udział osób, które ukończyły szkołę wyższą przed 27 rokiem życia: 34,1% i 33,4% (na podstawie: Monitoring rynku pracy, materiał z 30.01.2014 r., GUS).

Struktura bezrobotnych ze względu na poziom wykształcenia od kilku lat jest podobna: największą grupę (28,1%) stanowią osoby o wykształceniu zasadniczym zawodowym, kolejną – równie liczną – osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym (27,3%). Osób zarejestrowanych jako bezrobotne na koniec grudnia 2013 r. z wykształceniem na poziomie szkoły policealnej i średniej zawodowej było 22%, osób, które ukończyły szkołę średnią ogólnokształcącą o połowę mniej (10,6%). Dyplomem szkoły wyższej dysponowało 12% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych.

1.3. Wyraźny spadek inflacji

W 2013 r. dynamika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI) była bardzo niska – średni wzrost cen w skali roku wyniósł 0,9%. Było to czterokrotnie mniej niż w 2012 r. (3,7%) i najmniej w ciągu ostatniej dekady.

Począwszy od lutego wskaźnik inflacji CPI utrzymywał się przez cały 2013 rok poniżej poziomu 1,5%, tj. dolnej granicy przedziału dopuszczalnych wahań inflacji wokół celu inflacyjnego NBP.

Przez pierwsze półrocze 2013 r. inflacja sukcesywnie obniżała się aż do czerwca 2013 r., kiedy wskaźnik CPI osiągnął najniższy poziom 0,2% r/r. Spadek inflacji w I połowie roku był wynikiem obniżenia się dynamiki cen żywności, niższych cen nośników energii dla odbiorców indywidualnych (w styczniu weszła w życie obniżka opłat za gaz) oraz paliw (w wyniku spadku cen ropy naftowej na światowych rynkach), a także umocnienia kursu złotego wobec dolara amerykańskiego.

W II połowie roku sytuacja się nieco odmieniła. Wskaźnik inflacji CPI odbił w górę, w III kw. okresowo przekroczył poziom 1% r/r, zaś na koniec roku ustabilizował się na poziomie 0,7% r/r. Zmiany te wynikały przede wszystkim ze wzrostu cen regulowanych (w lipcu 2013 r. skokowo wzrosły opłaty za wywóz śmieci), a także żywności nieprzetworzonej (głównie warzyw w następstwie nieurodzaju będącego konsekwencją wydłużonej zimy). Ograniczająco na wzrost inflacji oddziaływało obniżenie taryf za energię elektryczną dla odbiorców indywidualnych (wprowadzone od lipca), niska dynamika żywności przetworzonej oraz towarów nieżywnościowych.

Równolegle do powyższych tendencji, niskiej inflacji przez cały 2013 r. sprzyjała niska presja popytu na wzrost cen oraz niska presja kosztowa po stronie przedsiębiorstw. Świadczył o tym wskaźnik cen produkcji sprzedanej przemysłu (PPI), który przez cały ubiegły rok przyjmował ujemne wartości. Średnioroczny wskaźnik PPI wyniósł w 2013 r. -1,3%, wobec 3,4% rok wcześniej. Tak istotna skala spadku dynamiki cen producentów wynikała z generalnego spadku dynamiki cen w handlu światowym, w tym z wyraźnego obniżenia się cen surowców na globalnych rynkach. Dodatkowo w kierunku spadku indeksu PPI oddziaływało wspomniane wyżej umocnienie złotego (przede wszystkim wobec dolara amerykańskiego).

1.4. Znaczne obniżenie stóp procentowych NBP

Niska inflacja oraz niewysokie tempo wzrostu gospodarczego w 2013 r. zdecydowały o kontynuacji, zapoczątkowanego w listopadzie poprzedniego roku, cyklu rozluźniania polityki pieniężnej. Rada Polityki Pieniężnej (RPP) obniżyła stopy procentowe w 2013 r. łącznie o kolejnych 175 pkt bazowych. Ostatnia w cyklu obniżka stóp miała miejsce podczas posiedzenia RPP w lipcu, kiedy stopa referencyjna NBP została obniżona do 2,50% (lokalnego minimum) i na tym poziomie została utrzymana do końca 2013 r.

Wraz ze spadkiem stóp procentowych NBP postępował spadek oprocentowania pożyczek na rynku międzybankowym WIBOR – zdecydowana większość tego spadku skoncentrowała się w I poł. 2013 r.⁷

Obniżenie stóp procentowych NBP poskutkowało spadkiem kosztu oprocentowania kredytów bankowych. Według danych NBP oprocentowanie kredytów ogółem dla przedsiębiorstw (dla nowych umów kredytowych w złotych) obniżyło się w 2013 r. o 1,8 p.p. z 6,2% w grudniu 2012 r. do 4,4% w grudniu 2013 r., zaś dla gospodarstw domowych obniżyło się o 1,6 p.p. wobec 4,2% na koniec 2012 r., do 2,6% na koniec 2013 r.

1.5. Lekkie ożywienie akcji kredytowej

Niższy koszt kredytu w 2013 r. w wyniku spadku stóp procentowych NBP był jednym z czynników wzrostu zainteresowania klientów banków tą formą finansowania. W 2013 r. wzrost kredytów ogółem dla podmiotów niefinansowych wyniósł 3,4% w skali roku – trzykrotnie więcej w porównaniu z poprzednim rokiem (kiedy to wzrost kredytów dla tej grupy wyniósł 1,2%). Niemniej

⁷ W skali całego roku stawka WIBOR 3M obniżyła się o 140 pkt baz. do poziomu 2,71% na koniec grudnia 2013 r.

dynamika akcji kredytowej krajowego sektora bankowego była nadal wyraźnie niższa od notowanej przed kryzysem finansowym w latach 2006–2008 (ponad 20% r/r).

Przyspieszenie dynamiki wzrostu kredytów w 2013 r. było przede wszystkim efektem wzrostu dynamiki kredytów dla gospodarstw domowych, głównie za przyczyną szybszego przyrostu kredytów mieszkaniowych (wzrost o 4,3% w skali roku w 2013 r. wobec 0,9% r/r w 2012 r.) oraz kredytów konsumpcyjnych (o 2,3% r/r wobec spadku o 5,3% r/r w 2012 r.). Jednocześnie lekko obniżyła się dynamika kredytów dla przedsiębiorstw⁸.

W 2013 roku po raz pierwszy od 2011 r. odnotowano wzrost wartości kredytów konsumpcyjnych. Temu wzrostowi sprzyjała stabilizacja koniunktury gospodarczej, w tym poprawa sytuacji dochodowej gospodarstw domowych, obniżenie stóp procentowych oraz zmiany w regulacjach. W obszarze regulacji w lutym 2013 r. weszła w życie nowelizacja Rekomendacji T Komisji Nadzoru Finansowego. Nowelizacja zniósła regulacyjny limit dotyczący relacji środków finansowych przeznaczanych przez gospodarstwo domowe na obsługę zadłużenia do dochodu do dyspozycji gospodarstwa domowego (Dtl), a także dopuściła stosowanie w bankach komercyjnych uproszczonych zasad oceny zdolności kredytowej⁹. W 2013 r. zwiększyła się też skłonność banków do rozwijania akcji kredytowej¹⁰, głównie za przyczyną lepszej jakości ich portfeli kredytowych. Równolegle wzrósł popyt na kredyt konsumpcyjny dzięki stabilizacji na rynku pracy oraz poprawie sytuacji dochodowej gospodarstw domowych.

Podobnie jak w przypadku kredytów konsumpcyjnych, wzrost kredytów mieszkaniowych w 2013 r. stymulowała stopniowa poprawa krajowej koniunktury gospodarczej w trakcie roku, spadek stóp procentowych (skutkujący obniżeniem raty kredytowej i wzrostem zdolności kredytowej gospodarstw domowych), a także stabilizacja cen na rynku nieruchomości, co łącznie wspierało wzrost popytu na kredyt. Ponadto czynnikiem sprzyjającym wzrostowi kredytów była zmiana w obszarze regulacji. W czerwcu 2013 r. przyjęto nowelizację Rekomendacji S Komisji Nadzoru Bankowego, co oznaczało m.in. zniesienie w ślad za zmianami w Rekomendacji T regulacyjnego limitu dla współczynnika Dtl, a także, przy spełnieniu odpowiednich warunków, wydłużenie do 30 lat okresu branego do wyliczania zdolności kredytowej kredytobiorcy¹¹. Jednocześnie, wyraźne przyspieszenie dynamiki kredytów mieszkaniowych w 2013 r. wobec 2012 r. wynikało z efektu czysto rachunkowego – odniesienia do bardzo niskiej bazy w 2012 r. Wówczas dynamika kredytów mieszkaniowych była niska z powodu istotnego umocnienia kursu złotego (w tym wobec franka szwajcarskiego), co skutkowało obniżeniem wyrażonej w złotych wartości kredytów mieszkaniowych udzielonych w walutach obcych.

Kredyty dla przedsiębiorstw to kategoria, która w 2013 r. rosła nieco słabiej w porównaniu z poprzednim rokiem oraz w porównaniu z kredytami dla gospodarstw domowych. Wartość kredytów dla przedsiębiorstw wzrosła tylko o 2,1% r/r w 2013 r. wobec 2,9% r/r w 2012 r. Osłabienie dynamiki kredytów ogółem nastąpiło w wyniku wyraźnie niższej dynamiki kredytów dla MSP (-0,5% r/r wobec 3,6% r/r w 2012 r.). Z kolei czynnikiem ograniczającym spowolnienie dynamiki kredytu dla przedsiębiorstw był wzrost zadłużenia dużych przedsiębiorstw (do 6,1% r/r w 2013 r. wobec 1,8% r/r w 2012 r.). W strukturze branżowej udzielonych kredytów dominowały kredyty udzielone przedsiębiorstwom zajmującym się przetwórstwem przemysłowym, handlem, nieruchomościami i budownictwem (70% wartości udzielonych kredytów).

Słabszy wzrost kredytów dla przedsiębiorstw w 2013 r. był efektem niepewności co do rozwoju sytuacji gospodarczej w całym roku po spowolnieniu odczuwanym na przełomie lat 2012/2013, w tym w I kw. 2013 roku. Poprawa krajowej koniunktury gospodarczej oraz spadek oprocentowania kredytów przyniosły zwiastuny rozwoju akcji kredytowej w II poł. roku – w szczególności przyspieszyła dynamika kredytów inwestycyjnych (do 6,6% na koniec 2013 r. wobec spadku o 2,8% r/r na koniec 2012 r.). W trakcie 2013 r. obserwowane było stopniowe rozluźnianie polityki kredytowej banków wobec przedsiębiorstw wraz z poprawą otoczenia makroekonomicznego przedsiębiorstw i sektora bankowego¹². Jednocześnie dzięki poprawie sytuacji finansowej i płynnościowej przedsiębiorstw spadł popyt na finansowanie o charakterze bieżącym (kredyty operacyjne), których wartość obniżyła się na koniec 2013 r. o 0,1% r/r wobec wzrostu o 3,8% w 2012 r.

Czynnikiem strukturalnym ograniczającym popyt na kredyt ze strony przedsiębiorstw od wielu lat jest preferencja przedsiębiorstw do finansowania inwestycji ze środków własnych, co potwierdzają zarówno badania NBP, jak i GUS.

⁸ Źródło danych nt. dynamiki kredytów: Urząd Komisji Nadzoru Finansowego.

⁹ *Raport o sytuacji banków w 2013 r.* Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2014 r.

¹⁰ Na co wskazały wyniki ankiety NBP wśród przewodniczących komitetów kredytowych zgodnie z kwartalnymi publikacjami NBP pt. „Sytuacja na rynku kredytowym”.

¹¹ *Raport o sytuacji banków w 2013 r.* Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2014 r.

¹² Na co wskazały kolejne wyniki ankiety NBP wśród przewodniczących komitetów kredytowych zgodnie z kwartalnymi publikacjami NBP pt. „Sytuacja na rynku kredytowym”.

1.6. Kurs złotego kształtowany głównie przez tendencje na globalnym rynku finansowym

W 2013 r. zmiany na krajowym rynku walutowym kształtowane były głównie przez tendencje na globalnym rynku finansowym, na którym postępowała stopniowa stabilizacja sytuacji. Czynnikiem, które przyczyniły się do poprawy sytuacji rynkowej, były ekspansywna polityka pieniężna banków centralnych głównych gospodarek światowych (w tym kontynuacja skupu aktywów finansowych przez bank centralny USA) oraz poprawiające się dane dotyczące stanu gospodarek rozwiniętych. W rezultacie spadło ryzyko realizacji skrajnie negatywnych scenariuszy kryzysowych dla gospodarki globalnej i międzynarodowego systemu finansowego, co poskutkowało wyraźnym wzrostem optymizmu na rynkach finansowych¹³.

Korzystne nastroje inwestorów wobec rynków wschodzących oraz napływ kapitału zagranicznego na rynek złotych obligacji skarbowych wpływały w pierwszych miesiącach 2013 r. stabilizująco na kurs złotego. Począwszy jednak od II kw. 2013 r. istotnym czynnikiem kształtującym sytuację na globalnym rynku finansowym była perspektywa zmian w polityce pieniężnej w USA, po tym jak w połowie roku nasiliły się sygnały ze strony banku centralnego USA (Banku Rezerwy Federalnej, Fed), że w 2013 r. rozpocznie się proces ograniczania skali skupu instrumentów finansowych przez Fed. Wzrost oczekiwań na wcześniejsze rozpoczęcie tego procesu (implikujące ograniczenie w przyszłości przyrostu płynności finansowej na międzynarodowych rynkach finansowych) poskutkowało w II kw. 2013 r. wycofywaniem kapitału portfelowego z rynków wschodzących (po wcześniejszym silnym napływie) i spadkiem notowań aktywów finansowych na tych rynkach. W tych warunkach rynkowych miało miejsce osłabienie kursu złotego.

Ostatecznie pod koniec roku Fed rozpoczął proces ograniczania skupu aktywów finansowych. Jednakże zapowiedź ostrożności przy zacieśnianiu polityki pieniężnej Fed w przyszłości oraz kolejne korzystne informacje nt. koniunktury w gospodarkach rozwiniętych poskutkowały osłabieniem obaw rynkowych przed skokowym spadkiem płynności finansowej globalnie i poprawą nastrojów rynkowych globalnie. W tych warunkach złoty ponownie zyskał na wartości.

W skali całego 2013 roku złoty lekko osłabił się wobec euro (ok. 1%), wzmocnił się wobec dolara amerykańskiego (ok. 3%), utrzymał wartość na niezmiennym poziomie wobec franka szwajcarskiego. Na koniec grudnia 2013 r. kurs złotego ukształtował się na poziomie 4,147 złotego za euro, 3,01 złotego za dolara amerykańskiego oraz 3,38 złotego za franka szwajcarskiego.

1.7. Podsumowanie

Warunki makroekonomiczne dla funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw w trakcie 2013 roku uległy stopniowej poprawie. Po silnym spowolnieniu gospodarki pod koniec 2012 r. i na początku 2013 r., począwszy od II kwartału następowało stopniowe ożywienie gospodarki, czemu sprzyjała poprawa koniunktury zagranicznej. W 2013 r. stopniowo przyspieszała dynamika konsumpcji gospodarstw domowych, wzrosła wartość inwestycji w gospodarce, głównie w budownictwie. Poprawiła się sytuacja dochodowa gospodarstw domowych. Również na rynku pracy odnotowano stabilizację. Poprawiająca się sytuacja gospodarcza poskutkowała spadkiem ryzyka działalności przedsiębiorstw z tytułu otoczenia gospodarczego oraz poprawą sytuacji finansowej przedsiębiorstw. Wyraźnie wzrósł wynik finansowy z działalności gospodarczej (o 8,1% r/r)¹⁴ przedsiębiorstw¹⁵, przychody z całości kształtu działalności były wyższe niż w 2012 r. o 0,4%, natomiast koszty pozostały na tym samym poziomie jak przed rokiem.

¹³ O czym świadczy m.in. wzrost o blisko 20% w skali roku indeksu akcji MSCI (*Morgan Stanley Capital International Index*) World (obejmujący 23 rozwinięte gospodarki).

¹⁴ Wynik finansowy brutto wzrósł o 8,7% r/r, zaś wynik finansowy netto o 12,1% r/r.

¹⁵ Dane obejmują podmioty o liczbie pracujących powyżej 49 osób. *Biuletyn statystyczny*, GUS, marzec 2014 r.

Rozdział 2

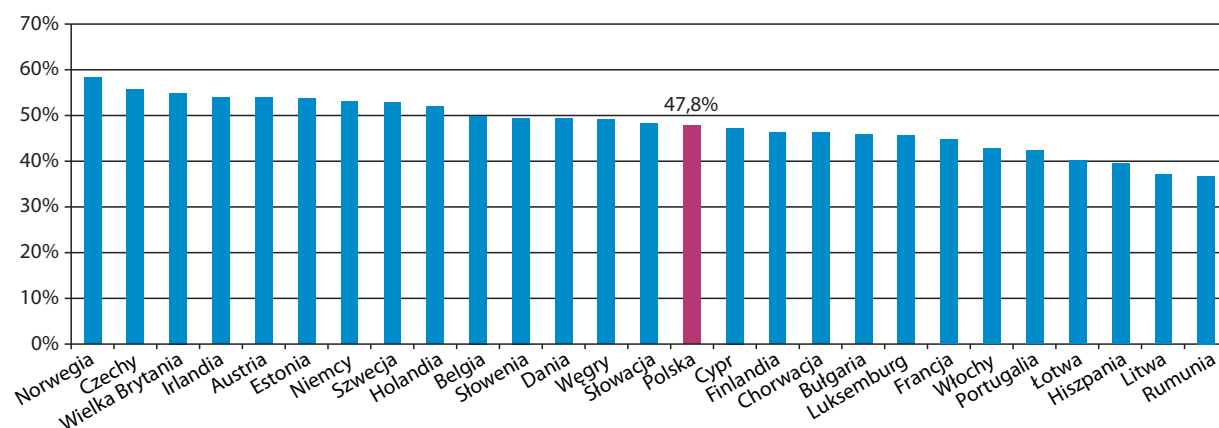
Działalność sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce na tle krajów UE

2.1. Udział MSP w wytwarzaniu PKB¹⁶

- W świetle danych GUS, przygotowanych na potrzeby niniejszego raportu, działające w Polsce przedsiębiorstwa generują blisko trzy czwarte polskiego PKB (73%–71,8% w 2011 r.). W strukturze udziału w PKB przedsiębiorstw MSP generują co drugą złotówkę (48,5%), w tym najmniejsze firmy blisko co trzecią (29,7%). Udział średnich podmiotów jest trzy razy mniejszy (11,0%) niż mikrofirm, a małych – prawie cztery razy (7,8%).
- Wyraźnie mniejszy niż w UE jest rozmiar sektora mikro i małych przedsiębiorstw w Polsce mierzony jego udziałem w wartości dodanej brutto przedsiębiorstw (Polska – 50,9%, UE27 – 57,9%). Zauważalnie większy wkład w tworzenie wartości dodanej brutto w Polsce niż w UE-28 cechuje średnie i duże podmioty.
- Na przestrzeni lat 2004–2012 można zaobserwować wyraźne tendencje wzrostowe firm w Polsce potwierdzone przede wszystkim zwiększeniem udziału w PKB dużych przedsiębiorstw. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw ich udział w PKB waha się i trudno wskazać wyraźne tendencje.

Według danych Eurostatu udział sektora przedsiębiorstw w PKB w Polsce jest na tym samym poziomie co przeciętna dla krajów Unii Europejskiej (47,8% w 2011 r.). Jednak nie jest to zadowalający wynik z punktu widzenia stopnia rozwoju polskiej gospodarki oraz jej potrzeb i możliwości rozwojowych. Sektor przedsiębiorstw jest głównym czynnikiem rozwoju gospodarki. Tymczasem poziom wartości dodanej generowanej przez przeciętne przedsiębiorstwo pozostaje na jednym z najniższych poziomów w UE. Pomimo tego udział nadwyżki operacyjnej brutto¹⁷ w wartości dodanej przedsiębiorstw jest w Polsce najwyższy spośród 27 analizowanych krajów europejskich.

Wykres 2.1. Udział wartości dodanej brutto wygenerowanej w sektorze przedsiębiorstw w Polsce, wybranych krajach UE i Norwegii w 2011 r.



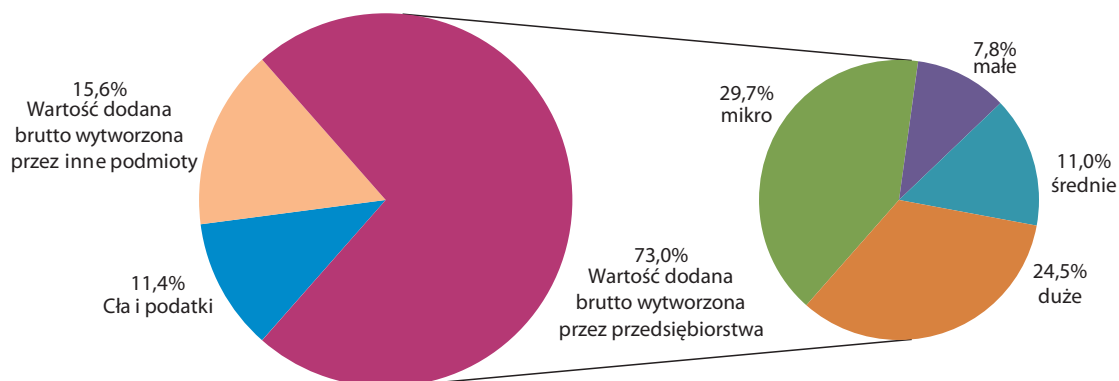
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W świetle danych GUS działające w Polsce przedsiębiorstwa generują blisko trzy czwarte polskiego produktu krajowego brutto (PKB). Wynik na poziomie 73,0% w 2012 r., po niewielkim spadku udziału w roku 2010 i 2011 może oznaczać powrót do trendu wzrostowego obserwowanego w latach 2006–2009. Jeśli spojrzymy na strukturę udziału w PKB przedsiębiorstw, to okazuje

¹⁶ Jeśli nie zaznaczono inaczej, dane GUS obejmują przedsiębiorstwa należące do sekcji B-J, L-N, P-S PKD 2007, dane Eurostat - B-N i S95 NACE Rev.2 (sekcja K jest objęta jedynie częściowo i dotyczy usług ubezpieczeniowych, instytucji kredytowych i funduszy emerytalnych), a dane KE (SBA Fact Sheet): B-J, L-N NACE Rev.2.

¹⁷ Jest to wartość dodana brutto, która pozostaje w dyspozycji przedsiębiorstwa po odjęciu kosztów związanych z zatrudnieniem i podatków związanych z produkcją, a powiększona o otrzymane dotacje.

Wykres 2.2. Udział w tworzeniu PKB grup przedsiębiorstw według liczby pracujących w Polsce (wykres – rok 2012, tabela – lata 2004–2012)



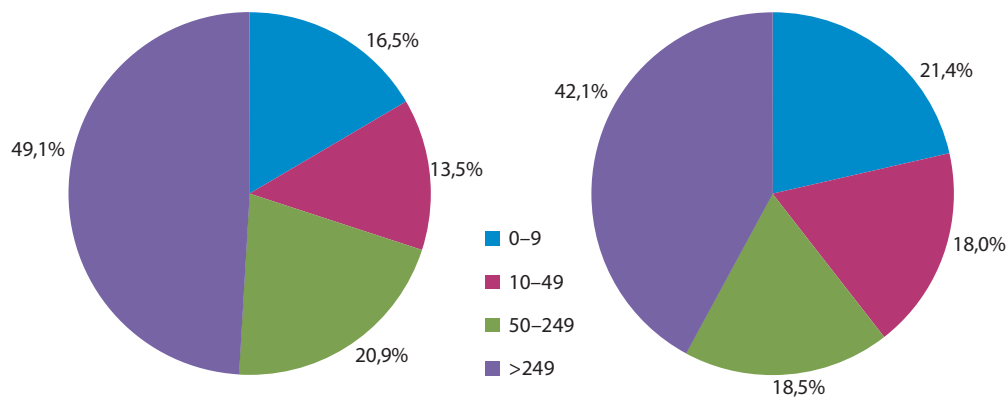
Rok	PKB (mln PLN)	Wartość dodana brutto wytworzona przez przedsiębiorstwa						Wartość dodana brutto innych podmiotów	Cia i podatki*
		ogółem	MSP				duże		
			razem	mikro	małe	średnie			
2004	923 248	70,5%	48,6%	31,0%	7,6%	10,0%	21,9%	18,3%	11,1%
2005	983 302	70,3%	47,8%	31,5%	7,4%	8,9%	22,5%	17,8%	11,9%
2006	1 060 031	70,7%	47,8%	31,0%	7,4%	9,3%	22,9%	17,2%	12,2%
2007	1 176 737	70,8%	47,3%	30,4%	7,2%	9,8%	23,5%	16,7%	12,5%
2008	1 275 432	71,1%	47,2%	29,9%	7,4%	9,9%	23,9%	16,5%	12,5%
2009	1 343 366	72,3%	48,4%	30,4%	7,9%	10,1%	23,9%	16,5%	11,1%
2010	1 416 447	71,6%	47,6%	29,6%	7,7%	10,4%	24,0%	16,5%	11,9%
2011	1 528 127	71,8%	47,3%	29,4%	7,8%	10,1%	24,5%	16,1%	12,2%
2012	1 596 378	73,0%	48,5%	29,7%	7,8%	11,0%	24,5%	15,6%	11,4%

Źródło: opracowanie na podstawie danych GUS przygotowanych na potrzeby niniejszego Raportu.

Na przestrzeni lat 2004–2012 można zaobserwować wyraźne tendencje wzrostowe firm w Polsce potwierdzone przede wszystkim zwiększeniem udziału w PKB dużych przedsiębiorstw, przy jednoczesnym spadku udziału mniejszych (mikrofirm). Według danych GUS w okresie 2004–2012 nastąpił wzrost znaczenia dużych firm w tworzeniu PKB w Polsce (z 21,9% w 2004 do 24,5% w 2012 r.). W przypadku średnich i małych firm trudno wskazać wyraźne tendencje, ich udział w tworzeniu PKB w latach 2009–2012 waha się dla przedsiębiorstw średnich na poziomie od 10,1% do 11,0%, a w przypadku małych – od 7,7% do 7,9%. W grupie mikrofirm w latach 2009–2012 obserwujemy trend spadkowy (z 30,4% w roku 2009 do 29,7% w roku 2012).

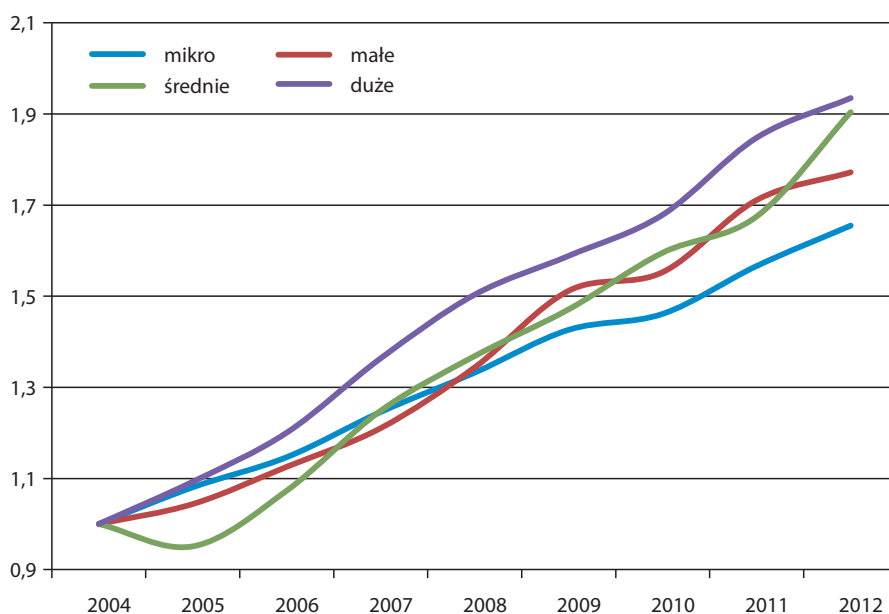
15

Wykres 2.3. Struktura wytwarzania wartości dodanej brutto w sektorze przedsiębiorstw wg wielkości przedsiębiorstw w Polsce (z lewej) i UE-28 (z prawej) w 2011 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

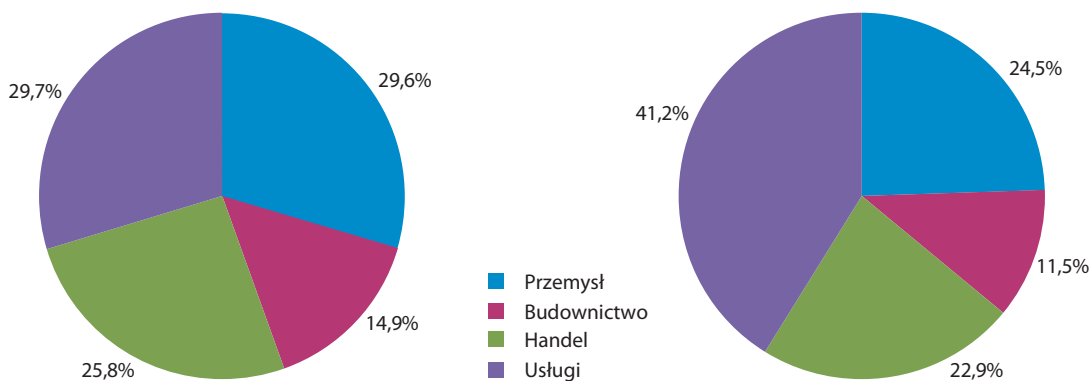
Wykres 2.4. Dynamika wartości dodanej brutto wytworzonej w przedsiębiorstwach w Polsce w latach 2004–2012 (2004 = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS przygotowanych na potrzeby niniejszego Raportu.

Podobnie jak struktura wartości dodanej brutto sektora przedsiębiorstw w Polsce według wielkości, również struktura branżowa tego sektora odbiega od średniej UE (wykres 2.5). Wyraźnie niższy poziom rozwoju – mierzony udziałem w wartości dodanej brutto – w Polsce w porównaniu z UE cechuje sektor usługowy – według danych *SBA Fact Sheet* – 29,7% wartości dodanej brutto generowanej przez małe i średnie przedsiębiorstwa powstaje w tym sektorze, podczas gdy w UE udział usług w wartości dodanej brutto wynosi 41,2%. W efekcie, widocznie większy wkład w wartość dodaną brutto w polskiej gospodarce w porównaniu z gospodarkami wysokorozwiniętymi mają handel i przemysł. Sektory te wraz z rozwojem gospodarki, a wraz z nią branż usługowych (na co wskazują doświadczenia państw zachodnich), powinny tracić na znaczeniu. Ta tendencja powoli zarysowuje się w Polsce. Potwierdzają to dane KE (*SBA Fact Sheet 2014*), zgodnie z którymi w Polsce w okresie 2009–2011 systematycznie spadał udział przedsiębiorstw z sektorów przemysłu (z 29,7% do 29,6%) i handlu (z 27,1% do 25,8%) w wartości dodanej brutto, podczas gdy udział podmiotów z sektora usługowego wzrósł (z 28,0% do 29,7%). Tempo tych zmian jest jednak powolne.

Wykres 2.5. Struktura wartości dodanej brutto w sektorze MSP wg sektorów gospodarki w Polsce (z lewej) i UE-28 (z prawej) w 2011 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Przeciętna firma w Polsce generuje wyraźnie mniejszą wartość dodaną brutto niż przeciętne przedsiębiorstwo w Unii Europejskiej. Najlepiej pod tym względem wypadają w naszym kraju małe firmy, które według danych za 2011 r. wytwarzają ponad połowę wartości dodanej brutto przeciętnego przedsiębiorstwa tej kategorii w UE-28 (55,6%; 450,3 tys. EUR), następnie średnie i duże – nieco mniej niż połowę (odpowiednio: 47,9%; 2,4 mln EUR 48,5%; 28,9 mln EUR). W największym stopniu od średniej dla UE różnią się mikrofirmy, których wartość dodana brutto stanowi niecałą jedną trzecią przeciętnego podmiotu tej klasy w UE-28 (31,1%; 20,2 tys. EUR). Wszystkie grupy przedsiębiorstw w Polsce co do zasady wykazują tendencję wzrostową w zakresie wielkości, jak i udziału wartości dodanej wytwarzanej przez przeciętną firmę w Polsce w porównaniu z wynikami dla średniej krajów UE-28.

2.2. Liczba i struktura przedsiębiorstw

- Polacy są przedsiębiorczym narodem – poziom przedsiębiorczości mierzony jako liczba osób zamierzających rozpocząć działalność gospodarczą w ciągu trzech lat znajduje się powyżej średniej UE. Pod względem liczby przedsiębiorstw Polska jest szóstą gospodarką Unii Europejskiej.
- W Polsce w 2012 r. działało około 1,8 mln firm. W porównaniu z 2011 rokiem nastąpił nieznaczny wzrost tej liczby o 0,6%. Zdecydowana większość z nich, bo aż 99,8%, to małe i średnie przedsiębiorstwa.
- Polskie MSP działają przede wszystkim w usługach i handlu (76,6%), rzadziej zaś w budownictwie (13,%) i przetwórstwie przemysłowym (10,3%).
- W porównaniu ze średnią unijną sektor MSP w Polsce jest w większym stopniu zdominowany przez mikroprzedsiębiorstwa, a udział małych firm jest o połowę mniejszy niż średnio w UE.
- Struktura polskich przedsiębiorstw stopniowo upodabnia się do unijnej. Począwszy od roku 2008 następuje stopniowy spadek udziału firm mikro oraz wzrost liczby firm pozostałych kategorii wielkości.
- Polska jest jednym z krajów UE o największej liczbie nowo powstałych przedsiębiorstw w 2011 r. – zajmuje pod tym względem czwarte miejsce po Francji, Włoszech i Niemczech.

Przedsiębiorstwa aktywne w Polsce i Unii Europejskiej

Według danych GUS w 2012 roku w Polsce funkcjonowało około 1,79 mln aktywnych przedsiębiorstw¹⁸. Natomiast według danych Eurostatu w Polsce działa 1,52 mln przedsiębiorstw¹⁹, co stawia polską gospodarkę na szóstym miejscu w UE pod względem ich liczby.

Dane Eurostatu²⁰ pokazują, że w 2011 roku łączna liczba firm w krajach UE-28 wynosiła około 22 mln. Najwięcej ich działa we Włoszech (3,8 mln, tj. około dwa i pół razy więcej niż w Polsce). Kolejne miejsca zajmują Francja (2,6 mln), Niemcy (2,2 mln) i Hiszpania (2,1 mln). Podobna liczba przedsiębiorstw jak w Polsce działa w Wielkiej Brytanii (1,7 mln). W krajach Europy Centralnej

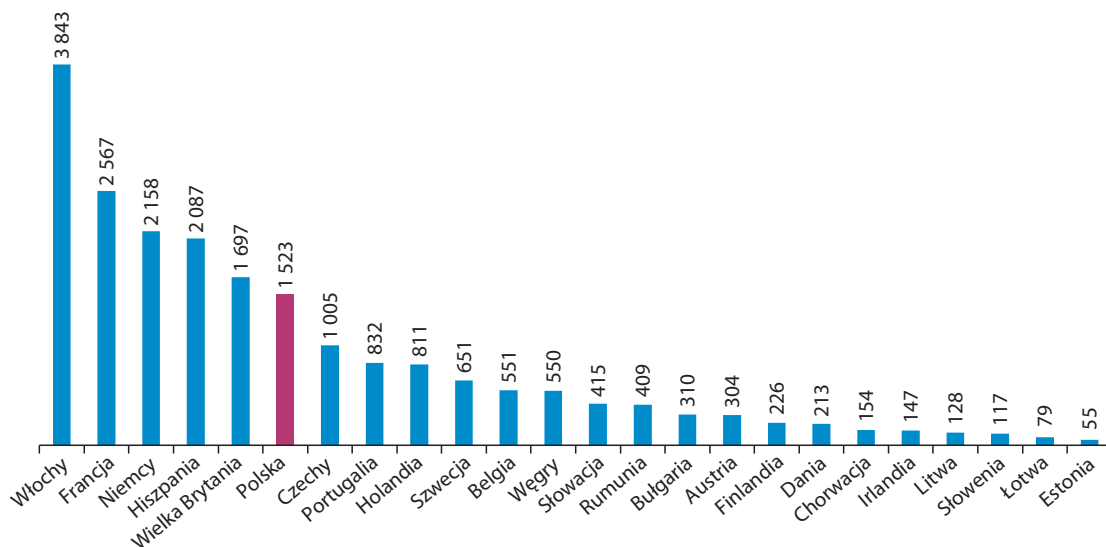
¹⁸ Dane za 2012 r. za publikacją *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014. Dane dotyczą sekcji B-J, L-N, P-S PKD 2007.

¹⁹ Dane Eurostatu za 2011 r., dotyczą sekcji B-N i S95 NACE Rev.2 (sekcja K jest objęta jedynie częściowo i dotyczy usług ubezpieczeniowych, instytucji kredytowych i funduszy emerytalnych).

²⁰ Dane Eurostatu na temat liczby przedsiębiorstw dotyczą roku 2011.

liczba firm kształtuje się następująco: poza Polską najwięcej jest ich w Czechach (1,0 mln firm), a następnie na Węgrzech (550 tys.), Słowacji (415 tys.), w Rumunii (409 tys.) i Bułgarii (310 tys.) (wykres 2.6). Jednak odnosząc liczbę przedsiębiorstw do populacji w danym kraju, okazuje się, że liczba przedsiębiorstw na 1000 mieszkańców w Polsce wynosi 40. W krajach Unii Europejskiej najwyższą wartość tego wskaźnika jest w Czechach (96), następnie w Portugalii (79), Słowacji (77), Szwecji (69) i Włoszech (63), najmniejsza zaś w Rumunii (20), Niemczech (26) i Wielkiej Brytanii (27)²¹.

Wykres 2.6. Liczba przedsiębiorstw w Polsce i wybranych krajach UE w 2011 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Analiza zmian liczby firm w krajach Unii Europejskiej w latach 2009–2011 pokazuje, że mamy do czynienia z tendencją wzrostową – w roku 2010 liczba firm zwiększyła się o 5,5% w porównaniu z rokiem 2009 (z 20,6 mln do 21,8 mln firm), a w roku 2011 wzrost ten już był niższy i w porównaniu z 2010 r. wyniósł 0,8% (z 21,8 mln do 21,9 mln²²). W 2011 roku największy wzrost liczby firm w porównaniu z poprzednim rokiem odnotowano na Litwie (o 11,4%), następnie w Estonii (5,3%), Szwecji (4,6%), Niemczech (4,1%), Czechach (3,8%) i w Polsce (2,9%). Największy spadek liczby przedsiębiorstw w 2011 roku dotyczył Hiszpanii (o 16,5%), Rumunii (8,5%) oraz Portugalii i Irlandii (3,4%)²³, czyli w większości przypadków krajów najbardziej dotkniętych kryzysem.

Mikro, małe i średnie firmy stanowią przeważającą większość przedsiębiorstw w UE (99,8%)²⁴. Identyczna sytuacja ma miejsce w Polsce. Podmioty sektora MSP to zdecydowana większość spośród 1,79 mln wszystkich działających firm (99,8%). Jednak w porównaniu ze średnią UE sektor MSP w Polsce jest w większym stopniu zdominowany przez mikroprzedsiębiorstwa, których udział w całkowitej liczbie firm wynosi 95,8% (w UE – 92,5%). Udział małych firm w populacji MSP w Polsce (3,2%) jest o blisko połowę mniejszy od średniej dla UE (6,2%), zaś udział podmiotów średniej wielkości w strukturze MSP jest zbliżony do średniej unijnej (0,9% – Polska, 1,0% – UE). Jednak struktura polskich przedsiębiorstw powoli zaczyna się upodabniać do unijnej. Na przestrzeni lat 2003–2012 można zaobserwować stopniowy spadek udziału mikroprzedsiębiorstw – z 96,5% w roku 2003 do 95,8% w roku 2012 oraz wzrost pozostałych grup przedsiębiorstw: małych z 2,5% do 3,2%, średnich z 0,8% do 0,9% i dużych z 0,16% do 0,18%²⁵.

Po okresie wzrostu liczby przedsiębiorstw aktywnych w Polsce (w latach 2006–2008) w 2009 roku nastąpił istotny, bo aż 6% spadek ich liczby w porównaniu z rokiem poprzednim. Dotyczył on przede wszystkim najmniejszych podmiotów – liczba małych firm zmniejszyła się o 7,5%, a mikroprzedsiębiorstw o 6,4%. W latach 2010–2011 odnotowano ponowny wzrost liczby firm aktywnych (o 3,2% w roku 2010 porównaniu z rokiem 2009 i o 3,4% w roku 2011 w porównaniu z 2010 rokiem). W roku 2012 dynamika wzrostu była niższa niż w poprzednich dwóch latach – liczba firm aktywnych wzrosła o 0,6% w porównaniu z rokiem 2011.²⁶

²¹ Dane opracowane na podstawie danych Eurostatu za 2011 r.

²² Dane Eurostatu dla krajów UE-27.

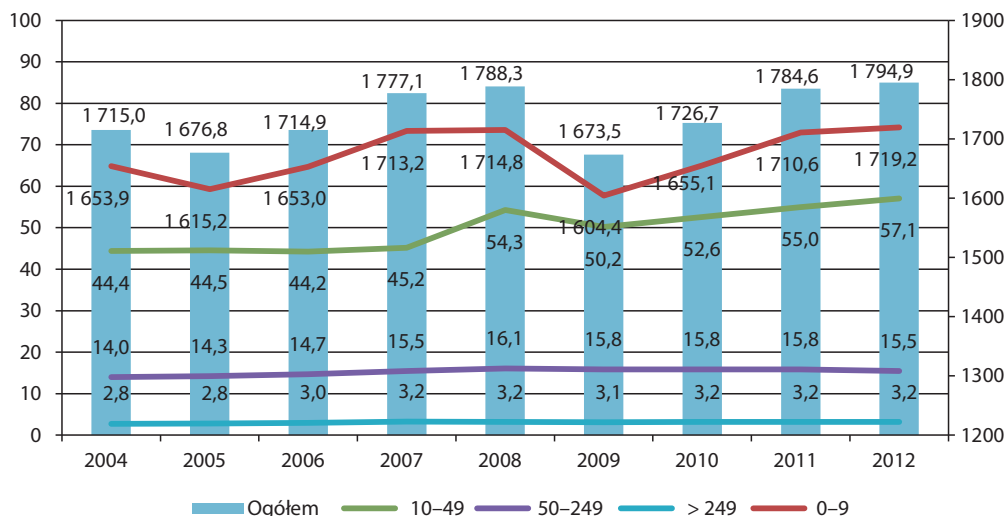
²³ Dane Eurostatu.

²⁴ Dane Eurostatu za 2011 r.

²⁵ Obliczenia własne na podstawie publikacji GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* oraz wydań poprzednich.

²⁶ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

Wykres 2.7. Liczba przedsiębiorstw aktywnych w Polsce ogółem i w poszczególnych grupach według wielkości w latach 2004–2012 (w tys.)



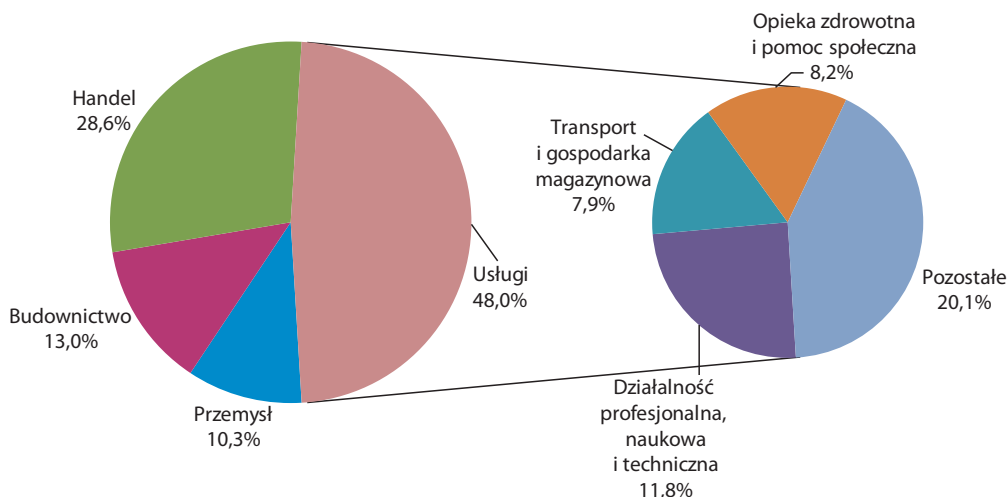
Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* oraz wydań poprzednich.

Analiza dynamiki liczby firm z sektora MSP w Polsce w latach 2004–2012 pokazuje, że w latach 2006–2008 nastąpił wzrost tego wskaźnika (średniorocznie o 2,1%). Okres ten pokrywa się z okresem wyraźnej poprawy koniunktury w polskiej gospodarce. W 2009 roku nastąpił spadek liczby MSP o 6,4%, po czym w latach 2010–2012 dynamika wzrostu liczby firm uległa poprawie (średnioroczny wzrost w tym okresie wyniósł 2,3%)²⁷.

Struktura branżowa przedsiębiorstw

Struktura branżowa polskich małych i średnich przedsiębiorstw została przedstawiona na wykresie 2.8. MSP częściej prowadzą działalność usługową (48,0%), handlową (28,6%) i budowlaną (13,0%), a rzadziej przemysłową (10,3%). Natomiast duże firmy przede wszystkim angażują się w działalność przemysłową (52,3%), a w mniejszym stopniu niż MSP obecne są w usługach (29,4%), handlu (13,2%) i w budownictwie (5,1%). W przemyśle duże firmy działają głównie w takich sekcjach jak *przetwórstwo przemysłowe* (w tym sektorze gospodarki funkcjonuje 47,0% dużych podmiotów), zaś w usługach *administrowanie i działalność wspierająca* (8,2%) oraz *transport i gospodarka magazynowa* (6,2%). Jeśli chodzi o sektor usług, polskie MSP działają głównie w *działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej* (11,8%), *transporcie i gospodarce magazynowej* (7,9%) oraz *opiece zdrowotnej i pomocy społecznej* (8,2%)²⁸.

Wykres 2.8. Struktura MSP w Polsce według podstawowego obszaru działalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* (sekcje B-J, L-N, P-S PKD 2007), Warszawa 2014.

²⁷ Opracowanie własne na podstawie publikacji GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* oraz wydań poprzednich.

²⁸ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

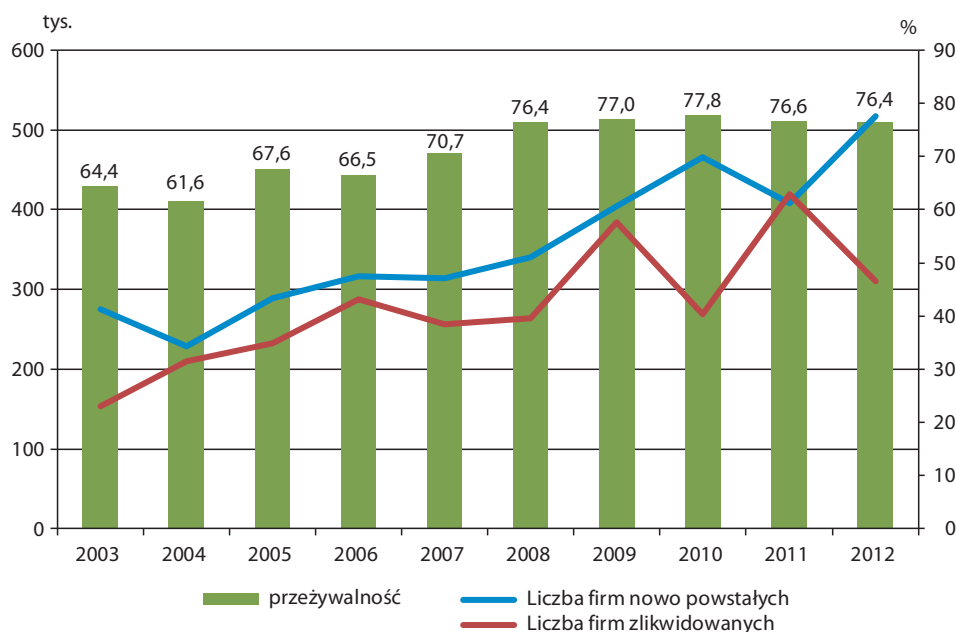
W porównaniu z krajami UE struktura branżowa przedsiębiorstw w Polsce jest nieco inna. Według Eurostatu²⁹ blisko trzy czwarte MSP w Polsce prowadzi działalność gospodarczą w handlu (35,5%; 28,6% w UE) i usługach (36,3%; 45,9% w UE), co siódme – w budownictwie (15,8%; 15,2% w UE), co dziesiąte – w przemyśle (12,5%; 10,4% w UE). W porównaniu ze średnią dla krajów UE Polskę cechuje zatem znacznie większa liczba przedsiębiorstw handlowych i niższa usługowych. Stopniowo jednak zmienia się struktura branżowa polskich przedsiębiorstw (wzrasta liczba firm usługowych, co upodabnia nas do struktury unijnej). Natomiast nieznacznie wyższy niż w UE jest w Polsce odsetek firm działających w przemyśle (o 2,1 p.p.).

Większość, bo 90,4%, wszystkich przedsiębiorców z sektora MSP to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Osoby prawne i jednostki niemające osobowości prawnej stanowią 9,6% małych i średnich przedsiębiorstw³⁰.

Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych

Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych w całym okresie 2003–2012 była wyższa niż zlikwidowanych. Niemniej, choć obie kategorie wykazywały tendencje wzrostowe, to liczba przedsiębiorstw likwidowanych rosła nieznacznie szybciej w porównaniu z liczbą nowo powstałych firm. Mimo spowolnienia gospodarczego, w latach 2009–2010 liczba nowo powstałych firm dynamicznie wzrosła – w 2009 roku do 404 tys. (wzrost o 18,7% w porównaniu z 2008 r.), a w roku 2010 do 466 tys. (wzrost o 15,3% w porównaniu z 2009 r.). Negatywny wpływ spowolnienia gospodarczego na polskie przedsiębiorstwa uwidocznił się w roku 2011, kiedy to nastąpił istotny spadek liczby nowo powstałych firm (do 408 tys. – spadek o 12,5% w porównaniu z 2010 rokiem). W tym też roku liczba przedsiębiorstw zlikwidowanych była wyższa od firm nowo powstałych (419 tys.). Jedną z przyczyn zmiany liczby firm mogła być też weryfikacja bazy REGON dokonana przez GUS³¹. Kolejny rok 2012 przyniósł pewną poprawę – liczba przedsiębiorstw nowo zarejestrowanych istotnie wzrosła i przekroczyła poziom 500 tys. (518 tys., wzrost o 26,8% w porównaniu z 2011 r. i o 11% w porównaniu z rokiem 2010). W 2012 roku odnotowano także istotny spadek liczby przedsiębiorstw wykreślonych z rejestru REGON – do 311 tys. Liczba przedsiębiorstw zlikwidowanych była w tym roku o około jedną czwartą niższa niż w 2011 roku (wykres 2.9).

Wykres 2.9. Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych i zlikwidowanych (w tys.) oraz współczynnik przeżycia pierwszego roku działalności (w proc.) w Polsce w latach 2003–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie publikacji GUS *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2007–2012* oraz wydań poprzednich. Dane dotyczą mikro i małych przedsiębiorstw.

²⁹ Dane Eurostatu za 2010 rok. Dane dotyczą sekcji B-N i S95 NACE Rev.2 (sekcja K jest objęta jedynie częściowo i dotyczy usług ubezpieczeniowych, instytucji kredytowych i funduszy emerytalnych).

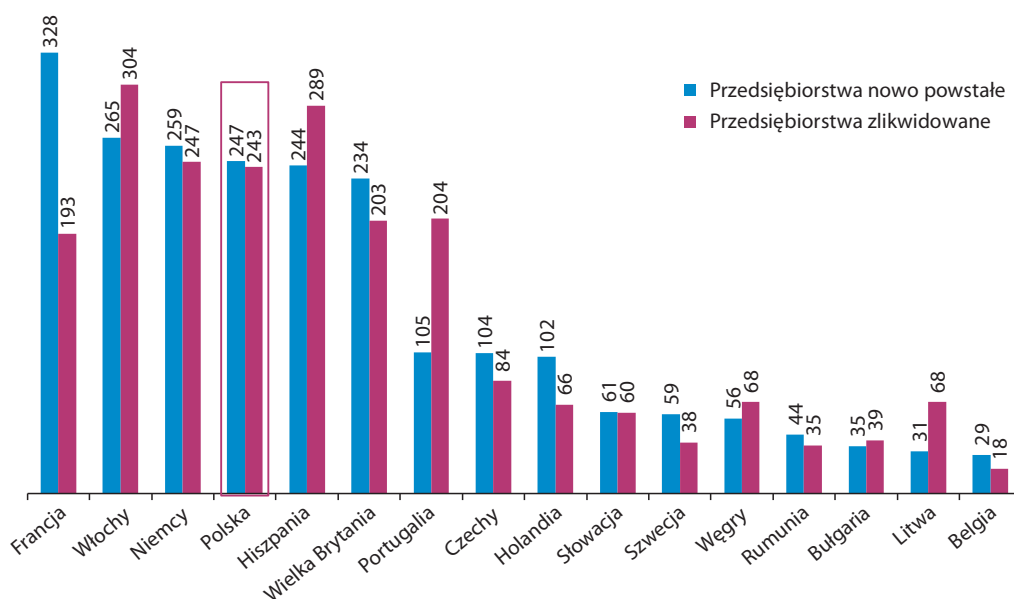
³⁰ *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, GUS 2014. Dane dotyczą mikro i małych przedsiębiorstw.

³¹ GUS dokonał w 2011 roku aktualizacji rejestru REGON w oparciu o informacje uzyskane z rejestru PESEL oraz Krajowego Rejestru Sądowego.

W 2012 roku³², podobnie jak w ubiegłych latach, najwięcej firm powstało w trzech działach gospodarki: *handlu* (153,5 tys.; 29,7%) i *budownictwie* (53,5 tys.; 10,3%), a następnie w *przetwórstwie przemysłowym* (39 tys., 7,5%). Te trzy działy charakteryzują się także największą liczbą zlikwidowanych podmiotów (odpowiednio 108,5 tys. – 34,9%; 42,3 tys. – 13,6%; 25,6 tys. – 8,2%). 90,2% nowo powstałych przedsiębiorstw to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, w tym samozatrudnieni³³. Większość nowych firm powstaje w miastach (średnio trzy na pięć nowych firm – 61,4%). Jedna na pięć firm zakładana jest w gminach wiejskich (18,5%), podobnie – w wiejsko-miejskich (20%)³⁴.

W Unii Europejskiej w 2011 roku powstało 2,39 mln przedsiębiorstw. Polska należy do krajów UE, w których według danych Eurostatu powstaje najwięcej firm (247 tys. w 2011 r.). Więcej przedsiębiorstw nowo powstałych zarejestrowano tylko we Francji – 328 tys., we Włoszech (265 tys.) i Niemczech (259 tys.), mniej natomiast w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii (odpowiednio 244 tys. i 234 tys.). Jeżeli chodzi o liczbę przedsiębiorstw zlikwidowanych, to w krajach UE w 2011 roku była ona tylko nieznacznie niższa od liczby przedsiębiorstw nowo powstałych (2,31 mln). W roku 2011 Polska wypadła pod tym względem lepiej niż takie kraje jak Włochy czy Hiszpania, w których liczba firm zlikwidowanych była większa od nowo powstałych³⁵ (wykres 2.10).

Wykres 2.10. Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych i zlikwidowanych w Polsce i wybranych krajach UE w 2011 r. (w tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Przeżywalność przedsiębiorstw³⁶

Według danych GUS w Polsce pierwszy rok działalności przeżywają trzy na cztery firmy (w 2012 roku wskaźnik przeżycia wynosił 76,4%). W kolejnych latach prowadzenia działalności gospodarczej przeżywalność wyraźnie spada – do 54,1% w drugim i 33% w piątym roku działalności.

W latach 2007–2010 poziom przeżywalności firm ulegał stopniowej poprawie. Początkowo mimo korzystnej sytuacji gospodarczej pierwszy rok przeżywało jedynie dwie trzecie firm, obecnie – jest to trzy czwarte podmiotów. Należy zwrócić uwagę, że w latach 2011–2012 wskaźnik ten nieznacznie spadł (do 76,6% w roku 2011 i 76,4% w roku 2012) (wykres 2.9).

Analizując temat przeżywalności przez pryzmat formy prawnej prowadzenia działalności, widać, że większą szansę na przetrwanie mają podmioty mające osobowość prawną oraz te, które zatrudniają pracowników. Wśród polskich przedsiębiorstw, które przetrwały pierwszy rok swojej działalności w 2012 r. osób prawnych było 77,1%, zaś fizycznych 76,3%. Z kolei przedsiębiorstw z pracownikami najemnymi przetrwało o ponad 3 p.p. więcej niż samozatrudnionych (79,2% vs 75,9%). Tendencja ta jest

³² Na podstawie danych GUS, pochodzących z rejestru REGON, przygotowanych na potrzeby niniejszego raportu. Dane dotyczą sekcji B-U PKD 2007.

³³ *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2007–2012*, GUS 2014. Dane dotyczą mikro i małych przedsiębiorstw.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ Dane Eurostatu za 2011 rok. Dane dotyczą sekcji B-N i S95 NACE Rev.2 (sekcja K jest objęta jedynie częściowo i dotyczy usług ubezpieczeniowych, instytucji kredytowych i funduszy emerytalnych).

³⁶ Dane dotyczące przeżywalności przedsiębiorstw opracowano na podstawie publikacji *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, GUS 2014. Dane dotyczą mikro i małych przedsiębiorstw.

wyraźniejsza po 5 latach działalności, kiedy to spośród przedsiębiorstw zarejestrowanych w 2008 roku w roku 2013 działało nadal 57,3% osób prawnych i 31,5% osób fizycznych oraz 43% przedsiębiorstw z pracownikami najemnymi i 30,6% podmiotów bez pracowników najemnych.

Najwyższymi wskaźnikami przeżycia w 2012 roku charakteryzowały się przedsiębiorstwa z sekcji *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (84,3%), *informacja i komunikacja* (83,6%), *opieka zdrowotna i pomoc społeczna* (80,9%), *obsługa rynku nieruchomości* (80,3%) oraz *transport i gospodarka magazynowa* (79,4%). Najniższymi natomiast – *zakwaterowanie i gastronomia* (61,9%), *finanse i ubezpieczenia* (63,3%), *działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (66,2%), *administrowanie i działalność wspierająca* (68,3%).

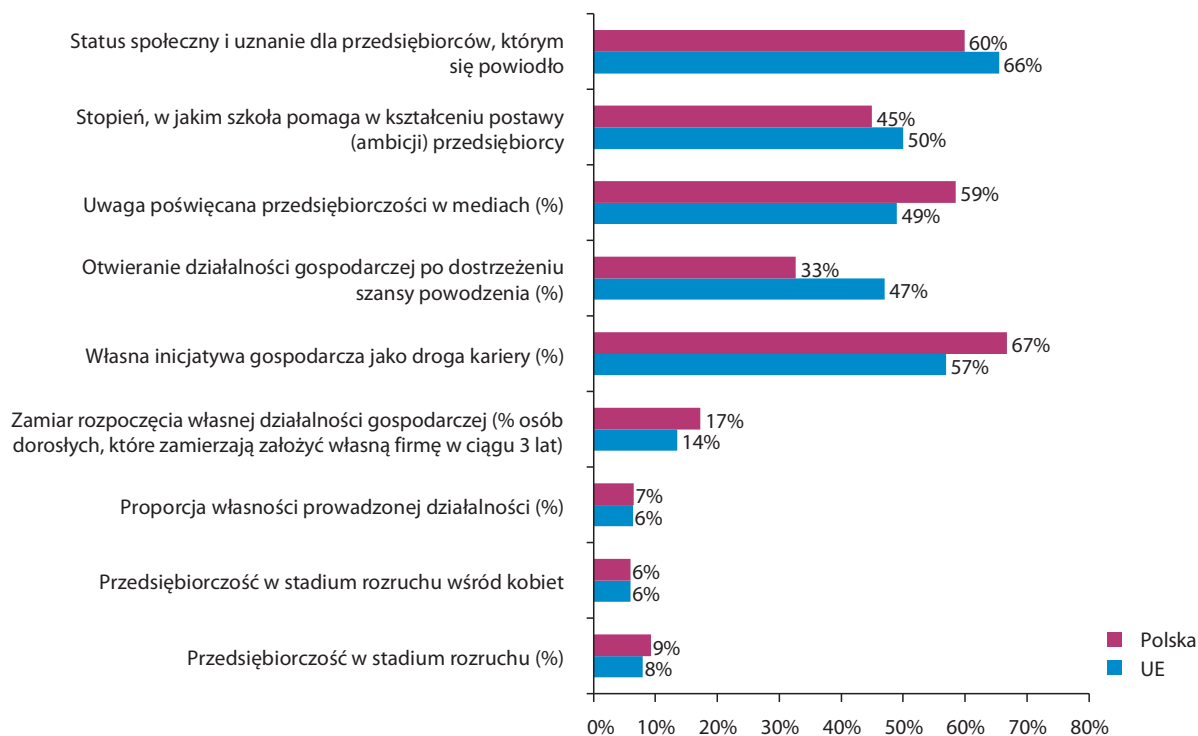
Analiza danych dotyczących stopnia przeżycia przedsiębiorstw w długim okresie (2008–2013) według sekcji PKD pokazuje, że wśród firm powstałych w 2008 roku zdecydowanie najwyższą przeżywalnością (do 2013 roku) charakteryzują się przedsiębiorstwa sekcji *Ochrona zdrowia* (59,9%). Kolejne sekcje to: *obsługa nieruchomości i firm* (45,6%), *przemysł* (35,1%) i *transport* (34,0%). Najniższą przeżywalnością charakteryzowały się firmy z sekcji *hotele i restauracje* (24,3%), *pośrednictwo finansowe* (25,4%) *budownictwo* (27,1%) oraz *handel* (27,7%)³⁷.

Przedsiębiorczość w Polsce na tle UE

Poziom przedsiębiorczości w Polsce znajduje się na poziomie średniej UE³⁸. Jeżeli popatrzymy na wyniki według poszczególnych wskaźników (wykres 2.11), to przedsiębiorczość określana jako udział osób dorosłych, które zamierzają założyć własną firmę w ciągu trzech lat wynosi dla Polski 17%, podczas gdy średnia dla UE to 14%. Wyższe w stosunku do średniej unijnej wyniki Polska osiągnęła także w przypadku wskaźników: „własna inicjatywa gospodarcza jako pożądana droga do kariery” (Polska – 67%, UE – 57%), „uwaga poświęcana przedsiębiorczości w mediach” (Polska – 59%, UE – 49%) oraz „przedsiębiorczość w stadium rozruchu” (Polska – 9%, UE – 8%).

Polska osiąga niższe od średniej unijnej wyniki w przypadku trzech wskaźników: „otwieranie działalności gospodarczej po dostrzeżeniu szansy powodzenia” (Polska – 33%, UE – 47%), „status społeczny i uznanie dla przedsiębiorców, którym się powiodło” (Polska – 60%, UE – 66%) oraz „stopień, w jakim szkoła pomaga w kształtowaniu postawy przedsiębiorcy” (Polska – 45%, UE – 50%)³⁹.

Wykres 2.11. Wskaźniki przedsiębiorczości w Polsce w porównaniu ze średnią UE w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie Arkuszy Informacyjnych SBA 2014, Komisja Europejska, Bruksela 2014. Dane za 2013 r.

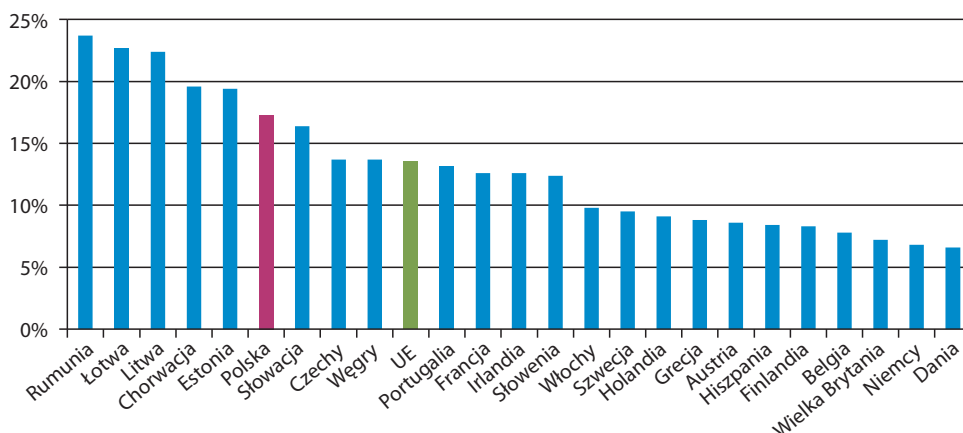
³⁷ Rodzaje prowadzonej działalności podmiotów powstałych w roku 2008 wyróżniono zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2004 (PKD 2004), natomiast powstałych w latach 2009–2012 – zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności 2007 (PKD 2007).

³⁸ Dane opracowane na podstawie Arkuszy Informacyjnych SBA 2014, Komisja Europejska, Bruksela 2014.

³⁹ *Ibidem*.

Polska znajduje się wśród krajów UE o najwyższym poziomie wskaźnika „zamiar rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej” – odsetka osób dorosłych, które zamierzają założyć własną firmę w ciągu 3 lat. Pod tym względem Polska uplasowała się na 6 miejscu – za Rumunią, Łotwą, Litwą, Chorwacją i Estonią (wykres 2.12).

Wykres 2.12. Wskaźnik przedsiębiorczości „zamiar rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej” (% osób dorosłych, które zamierzają założyć własną firmę w ciągu 3 lat) w wybranych krajach UE



Źródło: opracowanie własne na podstawie Arkuszy Informacyjnych SBA 2014, Komisja Europejska, Bruksela 2014. Dane za 2013 r.

Dane te świadczą o dużej przedsiębiorczości Polaków. Niepokojąca jest niższa niż przeciętnie w UE wartość wskaźnika „otwieranie działalności gospodarczej po dostrzeżeniu szansy powodzenia”. Jedną z przyczyn może być w tym przypadku zjawisko outsourcingu pracowników przez przedsiębiorców (angażowanie osób pracujących na własny rachunek). Nadal aktualny jest postulat konieczności podejmowania działań poprawiających system edukacji, ponieważ jego efektywność w przygotowaniu do roli przedsiębiorcy jest w naszym kraju gorzej oceniana niż przeciętnie w Unii Europejskiej. Niezbędne są też działania na rzecz poprawy postrzegania przez społeczeństwo samego statusu przedsiębiorcy.

2.3. Przedsiębiorcy a rynek pracy (pracujący i zatrudnieni) ⁴⁰

- W 2012 roku liczba pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce wyniosła 8,9 mln osób, z czego 6,3 mln osób (70,1%) pracowało w podmiotach sektora MSP.
- Od momentu wejścia Polski do UE do 2008 roku systematycznie rosła liczba pracujących w UE, jak i poziom wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. W 2009 roku nastąpiło załamanie pozytywnych tendencji. Dopiero 2011 r. przyniósł ponowny wzrost liczby pracujących w europejskich przedsiębiorstwach (o 4,5 mln osób w UE-27 i o 0,1 mln osób w Polsce w porównaniu z 2009 r. W 2012 roku przeciętna liczba pracujących w UE wyniosła ponad 133 mln osób, z czego 8,3 mln osób pracuje w Polsce.
- Przeciętna liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach w 2012 roku wyniosła 6,5 mln osób. Zatrudnieni w mikro, małych i średnich firmach (ponad 3,9 mln osób) stanowią ponad połowę, tj. 60,3% ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Dwie na pięć osób znajdują zatrudnienie w dużych firmach (39,4%). Łączna liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach zmniejszyła się w 2012 r. w porównaniu z poprzednim rokiem o blisko 50 tys. osób (0,7%).
- Największym pracodawcą w Polsce są mikroprzedsiębiorstwa prowadzone przez osoby fizyczne oraz firmy duże utworzone przez osoby prawne. Łącznie tworzą one miejsca pracy dla ponad 5,6 mln osób z 8,9 mln osób pracujących ogółem w przedsiębiorstwach.
- Liczba pracujących w 278 tys. przedsiębiorstwach zarejestrowanych w roku 2012 wyniosła na koniec roku 446 tys. osób, z czego 63,4% pracowało w podmiotach prowadzonych przez osoby fizyczne.

⁴⁰ Jeśli nie zaznaczono inaczej, dane GUS obejmują przedsiębiorstwa należące do sekcji B-J, L-N, P-S PKD 2007, dane Eurostat - B-J, L-N i S95 NACE Rev.2, a dane KE (SBA Fact Sheet 2012): B-J, L-N NACE Rev.2.

Pracujący i zatrudnieni w Polsce i Unii Europejskiej

W europejskich przedsiębiorstwach pracuje ponad 133 miliony osób⁴¹. Największy wkład w liczbę pracujących wnoszą najbardziej liczne pod względem ludności kraje Wspólnoty, w pierwszej kolejności: Niemcy (26,4 mln pracujących w firmach), następnie – Wielka Brytania (17,8 mln), Francja (15,3), Włochy (14,9 mln) oraz Hiszpania (10,9 mln), co stanowi blisko dwie trzecie łącznej liczby pracujących w UE-28 (ok. 85,3 mln osób). W pozostałych 22 krajach członkowskich UE w sektorze przedsiębiorstw pracuje łącznie ponad 48 mln osób, przy czym liderem w tej grupie jest Polska (8,3 mln osób). W grupie państw UE-28⁴² na końcu rankingu znajduje się 16 państw, w których pracuje łącznie blisko 25 mln osób, są to w większości państwa małe pod względem ludności jak i liczby pracujących (poniżej 3 mln osób): Belgia, Słowenia i Chorwacja oraz Estonia, Cypr i Luksemburg (wykres 2.13).

W latach 2005–2008 w Polsce i UE można było zaobserwować wzrost liczby pracujących w przedsiębiorstwach (odpowiednio 14,4% i 6,5%). W przypadku przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce i UE wzrost liczby pracujących w omawianym okresie wyniósł odpowiednio: 12,8% w Polsce oraz 6,2% w UE-27⁴³. Kolejny, 2009 rok przyniósł wyraźne wyhamowanie pozytywnej tendencji z poprzednich lat. Liczba pracujących w przedsiębiorstwach obniżyła się w ciągu roku o 3,4 mln osób (UE-27), z czego o ok. 300 tys. osób w Polsce, tj. o 3,4% w porównaniu z 2008 r., co należy przypisać spowolnieniu gospodarczemu u największych partnerów gospodarczych Polski.

Kolejne lata przyniosły poprawę sytuacji. W 2012 roku zanotowano wzrost liczby pracujących w europejskich przedsiębiorstwach o 4,5 mln osób (UE-28) w porównaniu z 2009 rokiem. W tym okresie największy wzrost liczby pracujących zaobserwowano w Niemczech, o blisko 1,5 mln osób (przy czym największy wzrost wystąpił w 2011 roku – o 1,3 mln osób). W analizowanym okresie utrzymała się tendencja spadkowa. W 2011 r. w dziewięciu państwach UE-27 zanotowano spadek liczby osób pracujących, natomiast w 2012 roku grupa ta powiększyła się o kolejne cztery państwa. Negatywne zmiany są najbardziej widoczne na przykładzie Hiszpanii, gdzie liczba pracujących w 2012 roku, w porównaniu z 2009 rokiem, spadła o blisko 1,7 mln osób. W analogicznym okresie w Polsce odnotowano spadek liczby pracujących w przedsiębiorstwach – z 8,4 do 8,3 mln osób.

Według prognoz Komisji Europejskiej⁴⁴, w latach 2012–2015 liczba pracujących w europejskich przedsiębiorstwach (EU-27⁴⁵) nieznacznie wzrośnie ogółem o ponad 700 tys. osób (0,5%), z czego ponad pół miliona osób znajdzie pracę w sektorze MSP. Liderem pozytywnych zmian na rynku pracujących w kolejnych latach będzie niezmiennie gospodarka niemiecka. W 2015 roku prognozowany jest wzrost liczby pracujących w firmach funkcjonujących w Niemczech o ponad 1,4 mln osób w porównaniu z 2012 rokiem, z czego o milion osób w sektorze MSP. Negatywne zjawiska na rynku pracy będą najbardziej widoczne w Hiszpanii, w której w porównaniu z 2010 rokiem zostanie zlikwidowanych ponad 1,6 mln miejsc pracy, w zdecydowanej większości w firmach MSP (1,5 mln). W analogicznym okresie polskie firmy zanotują niewielki spadek liczby osób pracujących, o 164 tys. osób, z czego dwie trzecie z nich (ok. 100 tys. osób) to miejsca pracy, które zostaną zlikwidowane w mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach.

Na wielkość populacji pracujących w gospodarce europejskiej wyraźny wpływ mają duże firmy, w których liczba osób pracujących utrzymuje się na stabilnym poziomie od 2010 roku. Zgodnie z prognozami KE, w 2015 r., w porównaniu z 2012 rokiem, najkorzystniejsze zmiany liczby pracujących zanotują średnie (1,8%), małe (1%) i duże firmy (0,4%). Prognozy dla mikrofirm są niekorzystne. W latach 2012–2015 liczba pracujących w najmniejszych podmiotach spadnie o 1%. Dopiero w 2015 roku można spodziewać się powrotu do poziomu z 2013 roku (38,6 mln osób).

Dynamika liczby pracujących w Polsce jest silnie uzależniona od koniunktury gospodarczej w pozostałych państwach członkowskich Unii Europejskiej (wykres 2.14). Rok 2008 zapoczątkował spowolnienie gospodarcze w UE, w wyniku czego tempo wzrostu liczby pracujących Europejczyków w roku 2009 obniżyło się o 7%. Kolejne lata przyniosły chwilową poprawę sytuacji. W 2010 roku tempo wzrostu liczby pracujących w gospodarce europejskiej (2,9%) powróciło do poziomu z 2007 roku (2,5%). Zmiana koniunkturalna nie była jednak trwała, osłabienie tempa wzrostu PKB w 2011 r. przełożyło się na pogorszenie sytuacji na rynku pracy i spadek liczby pracujących w UE-28 o 1,5% (w porównaniu z 2010 r.).

⁴¹ Eurostat, *Structural Business Statistics*. Dane za 2012 r.

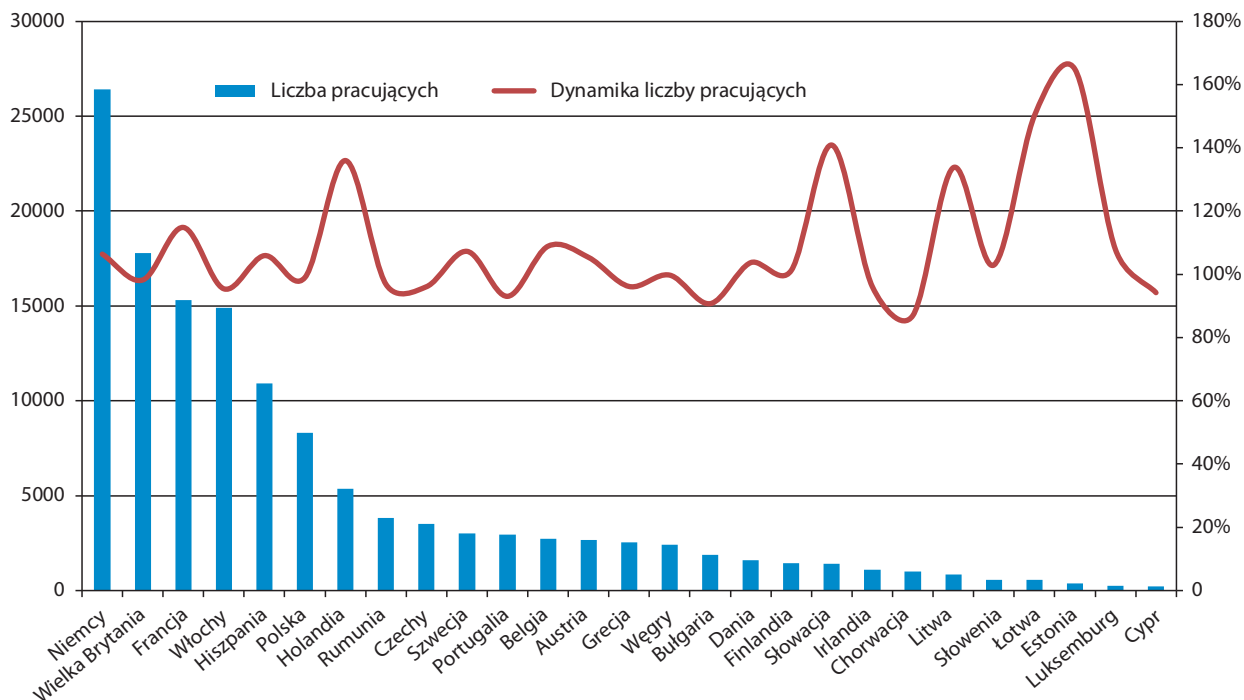
⁴² Z uwagi na brak danych w analizie państw UE-28 nie uwzględniono Malty.

⁴³ W obliczeniach dla tego okresu nie uwzględniono Chorwacji.

⁴⁴ Small Business Act Database 2014.

⁴⁵ W prognozach nie uwzględniono danych dla Grecji.

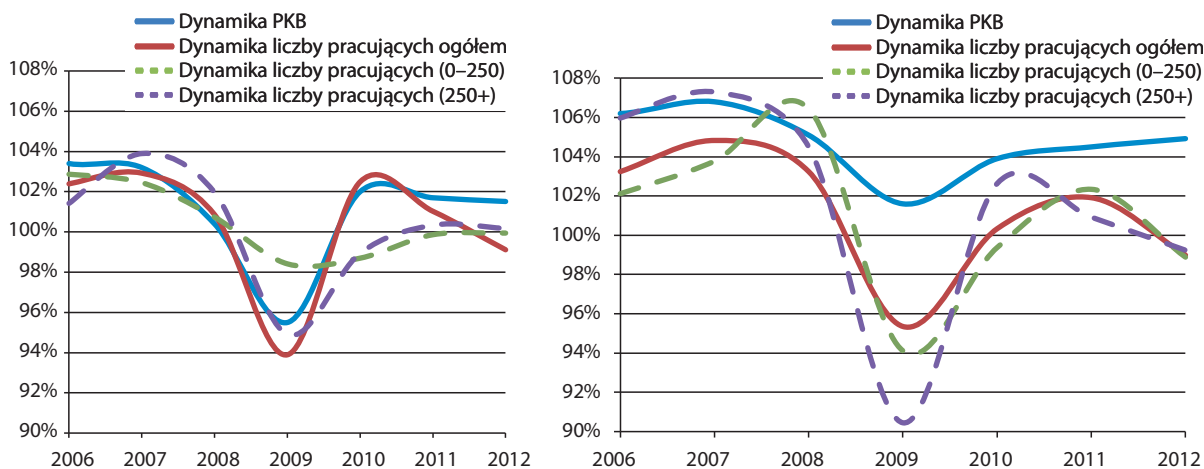
Wykres 2.13. Liczba pracujących w 2012 r. (w tys. osób) oraz dynamika liczby pracujących w latach 2009–2012⁴⁶ w przedsiębiorstwach w Polsce i państwach członkowskich UE-28



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W latach 2005–2011 polska gospodarka rozwijała się w tempie średnio na poziomie 4,9%, co było wynikiem wyraźnie lepszym (o 3,5 p.p.) w porównaniu ze średniorocznym tempem wzrostu gospodarki unijnej (1,5%). W analogicznym okresie Polska zanotowała również wyższe tempo wzrostu liczby pracujących (1,5%) w porównaniu z UE-28 (0,7%). Stosunkowo lepsza kondycja polskiej gospodarki nie uchroniła jednak przedsiębiorstw działających w naszym kraju przed koniecznością redukcji zatrudnienia i spadkiem dynamiki liczby pracujących w latach 2008–2009 o blisko 8%. Niekorzystna sytuacja wywołana spowolnieniem gospodarki europejskiej z 2008 roku spowolniła tempo wzrostu gospodarczego i wzrostu liczby pracujących w Polsce. W 2012 roku dynamika PKB (5%) nie powróciła do stanu z 2007 roku, w którym zanotowano odpowiednio 6,8% wzrostu w porównaniu z poprzednim rokiem. Z kolei ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwach zanotowała spadek w porównaniu z poprzednim rokiem (3%).

Wykres 2.14. Dynamika PKB i liczby pracujących w przedsiębiorstwach w państwach UE-28 (z lewej) i w Polsce (z prawej) w latach 2006–2012



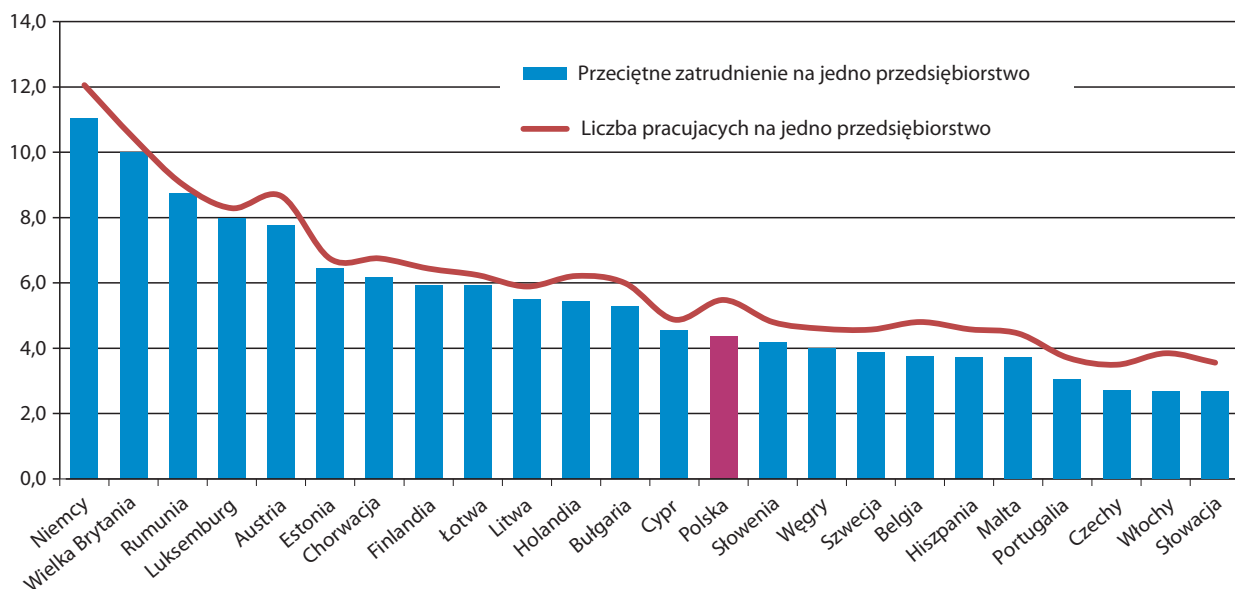
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

⁴⁶ Dynamika liczona w porównaniu z 2009 rokiem na podstawie danych dla lat 2009–2012.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w Polsce są nieznacznie mniejsze niż ich odpowiednicy z krajów UE. Według Eurostatu⁴⁷, Polska z wynikiem ok. 4,3 osób zatrudnionych na jedną firmę jest 14. krajem spośród 24 państw europejskich⁴⁸ (wykres 2.15). Dla porównania, w UE jedno przedsiębiorstwo jest przeciętnie miejscem pracy dla ok. 5,4 zatrudnionych i w ciągu roku, w analizowanej grupie krajów nieznacznie spadło (o 0,1 p.p.). Najwyższe przeciętne zatrudnienie na jedno przedsiębiorstwo występuje w Niemczech (110) oraz w Wielkiej Brytanii (10). Decydujący wpływ na pozycję przedsiębiorstw niemieckich i brytyjskich ma udział dużych firm w strukturze zatrudnienia. W Niemczech, na podstawie danych KE⁴⁹, w 2012 roku funkcjonowało ponad 10,6 tys. największych przedsiębiorstw zatrudniających blisko 10 mln osób. W Zjednoczonym Królestwie w analogicznym okresie funkcjonowało 5,9 tys. dużych firm tworzących miejsca pracy dla 8,3 mln osób. Dla porównania w Polsce, w 2012 roku funkcjonowało 2,9 tys. dużych podmiotów gospodarczych będących miejscem pracy dla 2,6 mln osób. Prognozy KE do 2015 r. szacują, że tempo zwiększenia stopy zatrudnienia w dużych firmach, w porównaniu z 2012 rokiem, będzie systematycznie rosło w grupie liderów gospodarki europejskiej – Niemiec (3,3%) i Wielkiej Brytanii (1,6%). W przypadku Polski w analogicznym okresie prognozowany jest nieznaczny spadek liczby pracujących w dużych firmach o 0,3%.

Sytuacja Polski jest porównywalna ze średnią dla UE (6,1 osób)⁵⁰, jeśli przyjrzymy się liczbie pracujących na jedną firmę – 13 miejsce w analizowanej grupie 24 krajów UE z wynikiem 5,5 pracujących na przedsiębiorstwo. Również w tym zestawieniu liderem są Niemcy (12,1) i Wielka Brytania (10,4). W porównaniu z wynikami z poprzedniego roku średnia liczba pracujących na jedno przedsiębiorstwo w Polsce w 2012 roku utrzymuje się na poziomie 5,5 osoby. W przypadku poziomu zatrudnienia notujemy niewielki spadek z 4,4 do 4,3 osób.

Wykres 2.15. Liczba osób pracujących oraz liczba osób zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo w Polsce i wybranych krajach UE w 2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu, dane za 2012 r.

Pracujący i zatrudnieni a rynek pracy w Polsce w 2012 r.

W 2012 roku liczba pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce wyniosła blisko 9 mln osób, z czego 6,3 mln osób (70,1%) pracowało w podmiotach sektora MSP. Z kolei liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach w tym samym roku wyniosła blisko 6,5 mln osób. Blisko jedna trzecia z nich była zatrudniona w dużych firmach (39,7%). Zatrudnieni w mikro, małych i średnich firmach (3,9 mln osób) stanowią większość, bo 60,3% ogółu zatrudnionych w przedsiębiorstwach⁵¹. Różnica pomiędzy liczbą pracujących a liczbą zatrudnionych w przedsiębiorstwach – ponad 2,4 mln osób – to głównie osoby pracujące na własny rachunek, łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin⁵².

⁴⁷ Eurostat, dane za 2012 r.

⁴⁸ Dane Eurostatu – Structural Business Statistics Database za 2012 rok dotyczą 24 z 28 państw UE, braki danych dotyczą Danii, Irlandii, Grecji i Francji.

⁴⁹ Dane Small Business Act Database 2014.

⁵⁰ Eurostat, dane za 2012 r.

⁵¹ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, GUS, Warszawa 2014.

⁵² *Ibidem*, s. 24.

W ciągu ostatnich pięciu lat liczba osób pracujących w gospodarce narodowej wzrosła o 3,4%, przekraczając na koniec 2013 roku wartość 14,2 mln osób⁵³. Wzrost liczby osób pracujących w 2013 r. w porównaniu z 2009 r. odnotowano w sekcjach: *administrowanie i działalność wspierająca* (18%), *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (15,2%) oraz *informacja i komunikacja* (13%). W pozostałych sekcjach – *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*, *opieka zdrowia i pomoc społeczna* oraz *dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja* – dynamika wahała się od 12% do 6,4%. Z kolei największy spadek dynamiki miał miejsce w sekcjach: *wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę* (9,3%), *budownictwo* (8,2%), *górnictwo i wydobywanie* (8,1%) oraz *działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (4,3%)⁵⁴.

Liczba osób pracujących w gospodarce narodowej w 2013 r. w porównaniu z rokiem poprzednim zwiększyła się nieznacznie (0,5%)⁵⁵. Wzrost ten wystąpił w sektorze prywatnym o 1,2%. Z kolei w sektorze publicznym odnotowano spadek pracujących o 1,5%. Wzrost liczby pracujących w 2013 r., w stosunku do 2012 r., wystąpił w sekcjach: *informacja i komunikacja* (4,5%), *administrowanie i działalność wspierająca* (4,2%), *działalność profesjonalna, naukowa i techniczna* (4,1%), *obsługa rynku nieruchomości* (2%), *opieka zdrowia i pomoc społeczna* (1,8%), *edukacja* (1,3%). Nieznaczny wzrost, nie więcej niż jednoprocentowy, zanotowano w sekcjach: *działalność finansowa i ubezpieczeniowa, przetwórstwo przemysłowe* oraz *administracja publiczna i obrona narodowa*. Spadek zatrudnienia wystąpił w sekcjach: *budownictwo* (6,5%), *działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją* (4,8%), *wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę* (4,3%), *górnictwo i wydobywanie* (3,2%) oraz *zakwaterowanie i gastronomia* (0,7%). Zmiany stopy zatrudnienia nie zanotowano w sekcjach: *handel; naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa* oraz *rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo*.

Od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej wyraźnie szybciej niż liczba pracujących w przedsiębiorstwach rosło zatrudnienie w tych podmiotach w naszym kraju, a polskie firmy wytworzyły blisko 900 tys. miejsc pracy⁵⁶. Od 2004 do 2012 roku liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora MSP zwiększała się o jedną trzecią szybciej w porównaniu ze wzrostem liczby pracujących – 15% vs 10%.

Dobra dynamika zatrudnienia w przedsiębiorstwach w ostatnich dziesięciu latach została wyhamowana znacznym spowolnieniem tempa wzrostu gospodarki po 2008 r. (wykres 2.16). W latach 2004–2008 polskie firmy wytworzyły rekordową liczbę miejsc pracy (1,1 mln osób), notując imponujące tempo wzrostu (18%). Największe przyspieszenie tego trendu wystąpiło w latach 2006–2008 (12,4%). Rok 2008 przyniósł zmianę pozytywnych trendów i spadek liczby zatrudnionych w 2010 roku w porównaniu z 2008 r. (spadek o 250 tys. osób, tj. o 3,6%). W 2011 roku nastąpił powrót pozytywnej tendencji, a liczba osób zatrudnionych w firmach (6,6 mln osób) zbliżyła się do poziomu z 2008 roku (6,7 mln osób).

Wzrost liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach w latach 2004–2008 był widoczny szczególnie w firmach małych, gdzie zanotowano najwyższy wzrost tej liczby na poziomie 25%. W przypadku firm mikro wzrost liczby zatrudnionych w 2008 roku, w porównaniu z 2004 r., wyniósł 18%. Warto zaznaczyć, że w latach 2004–2008 zatrudnienie w mikrofirmach zwiększało się dwupółkrotnie szybciej niż liczba pracujących w tych podmiotach (7%). Takie dane świadczą o umacnianiu się pozycji istniejących podmiotów, które stać było na zatrudnianie nowych pracowników. W 2011 roku, w porównaniu z 2008 rokiem nastąpił stopniowy spadek liczby zatrudnionych w każdej kategorii przedsiębiorstw. Łącznie liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach zmniejszyła się w 2011 o ponad 144 tys. osób (2,2%). Największy spadek zanotowano w mikrofirmach (4,8%) oraz średnich podmiotach (2,8%), z kolei nieznacznie spadła liczba zatrudnionych w firmach małych (0,3%) i dużych (1,3%).

W 2012 roku nadal obserwujemy niewielki spadkowy trend w zatrudnieniu w porównaniu z 2011 r. W analizowanym okresie zanotowano spadek ogólnej liczby zatrudnionych o blisko 50 tys. osób (0,7%) oraz powrót do poziomu z 2009 roku (6,5 mln osób). W porównaniach rocznych spadek zatrudnienia nie wystąpił jedynie w firmach małych, które zatrudniły blisko 22 tys. osób, notując blisko 2% wzrost. Tendencja spadkowa najsilniej uwidoczniła się w grupie mikrofirm (o 2,6%) i średnich przedsiębiorstwach (o 2,1%), w których zlikwidowano łącznie blisko 67 tys. miejsc pracy. Dużym firmom udało się utrzymać poziom zatrudnienia z poprzedniego roku.

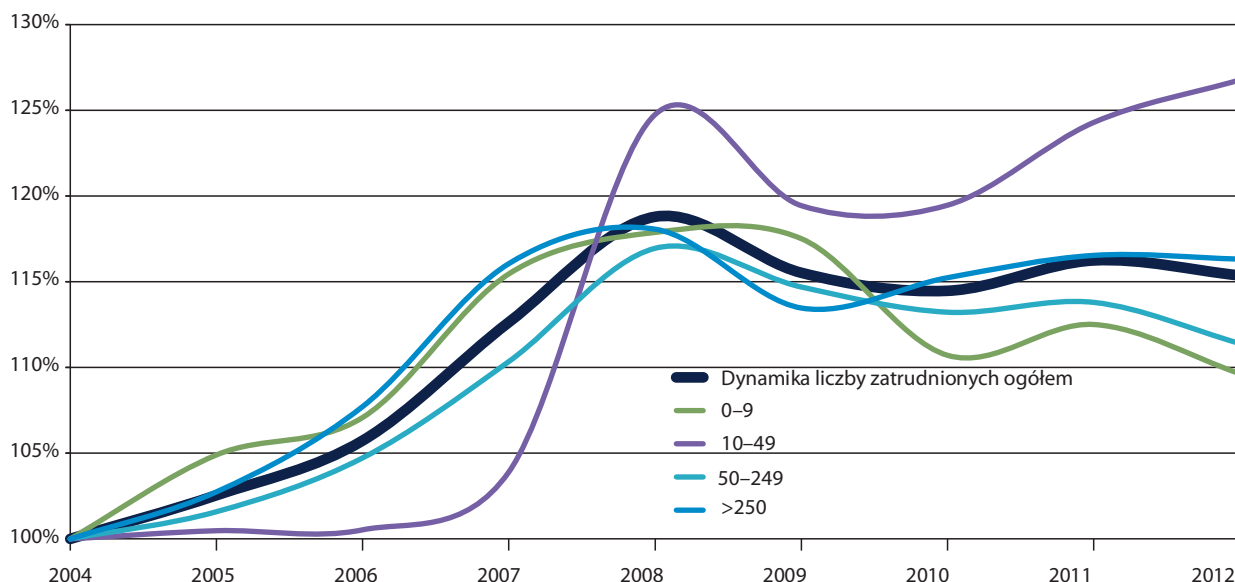
⁵³ *Pracujący w gospodarce narodowej w 2013 r.*, GUS, Warszawa 2014, s. 10; Liczba pracujących w gospodarce narodowej w 2013 roku wyniosła 14 244 250 osób.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 10.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 10–11.

⁵⁶ Zagregowane dane GUS dla przedsiębiorstw niefinansowych z lat 2004–2012.

Wykres 2.16. Dynamika liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach według wielkości, w latach 2004–2012 (2004 = 100%) w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, oraz wydań poprzednich.

Podobnie jak w ubiegłych latach, w 2012 roku przeciętne liczby pracujących i zatrudnionych na 1 podmiot w sektorze przedsiębiorstw ulegają niewielkim zmianom i wynoszą odpowiednio: 5,1 oraz 3,6 osoby. W 2012 roku rekordowa dla polskich przedsiębiorstw liczba pracujących występowała w dużych firmach (835 osób na 1 podmiot i spadła średnio o 9 osób). W analogicznym okresie małe firmy zatrudniały przeciętnie po 21 osób a średnie 103. Nie zmienia się przeciętna liczba zatrudnionych w podmiotach mikro; w latach 2011–2012 zatrudnienie utrzymuje się na poziomie dwóch osób na podmiot.

Struktura pracujących i zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach

Według danych Eurostatu⁵⁷ udział pracujących w sektorze MSP w ogólnej liczbie pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce jest nieznacznie wyższy niż przeciętna w UE-28 (odpowiednio 69% vs 67,2%). Udział pracujących w mikroprzedsiębiorstwach (36,8%) i firmach średnich (18,8%) w ogólnej liczbie pracowników przedsiębiorstw jest większy od średniej UE-28 (odpowiednio 29,5% i 17,1%). Tymczasem udział pracujących w małych firmach (13,4%) jest zdecydowanie niższy w porównaniu z UE-27 (20,5%). Z kolei udział osób pracujących w dużych przedsiębiorstwach w Polsce i UE-28 jest na zbliżonym poziomie (odpowiednio 30,9% vs 32,8%). Dane te świadczą o relatywnym rozproszeniu potencjału przedsiębiorczości w Polsce, ponieważ notujemy względnie dużą liczbę firm na 1000 mieszkańców (39/1000 w Polsce i 22/1000 w UE oraz 16 miejsce w gronie 22 państw UE⁵⁸), natomiast są to firmy niewielkie, z dość istotnym udziałem pracujących (a więc właścicieli i pomagających członków rodzin), przy niewielkim udziale pracowników etatowych.

Na podstawie danych i prognoz SBA⁵⁹ udział pracujących w sektorze MSP w ogólnej liczbie pracujących w przedsiębiorstwach w państwach UE-28⁶⁰ w latach 2010–2015⁶¹ pozostanie na niezmiennym poziomie 67%. W analogicznym okresie udział pracujących w polskich mikro, małych i średnich firmach w ogólnej liczbie pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce systematycznie spadał – z 70% w 2005 r. do 68% w 2010 r. i ustabilizuje się w kolejnych latach na poziomie 69%, nieznacznie powyżej średniej unijnej (UE-28).

Według danych GUS⁶² w Polsce utrzymuje się wyraźna dominacja osób pracujących w mikro i małych firmach, pracę znajduje tam ponad połowa populacji pracujących (52%; 4,7 mln osób) w całym sektorze przedsiębiorstw. Firmy średnie to miejsce pracy dla co piątego pracującego (17,7%; 1,6 mln osób), a duże – co trzeciego (29,6%; 2,7 mln osób).

⁵⁷ Structural Business Statistics Database za 2011 r.

⁵⁸ Dane Structural Business Statistics Database za 2012 r. dotyczące liczby przedsiębiorstw są dostępne dla 22 państw UE.

⁵⁹ Small Business Act Database 2008–2015.

⁶⁰ W analizie uwzględniono dostępne dane dla Chorwacji, za okres 2008–2014.

⁶¹ Dane dla lat 2012–2015 są prognozami SBA Fact Sheet z 2014 r.

⁶² GUS, dane za 2012 r.

Wykres 2.17. Struktura liczby pracujących i zatrudnionych w przedsiębiorstwach w Polsce w 2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, Warszawa 2014.

Nieco inaczej prezentuje się struktura firm pod względem zatrudnienia. W Polsce dominuje wysoka liczba mikroprzedsiębiorstw o niskim poziomie zatrudnienia, co wpływa na niski udział mikrofirm w całkowitym zatrudnieniu w przedsiębiorstwach. Jak wcześniej zaznaczono, liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach w 2012 r. wyniosła 6,5 mln osób, wracając do poziomu z 2010 r. (wobec 6,6 mln w 2011 r., 6,6 mln w 2009 r. i 6,7 mln w 2008 r.). Zatrudnienie w mikroprzedsiębiorstwach (19,7%) jest niemal dwukrotnie niższe niż liczba pracujących w mikrofirmach. Tendencja ta nie ulega zmianie od 2010 r. Decydującym czynnikiem wpływającym na stan zatrudnienia w mikrofirmach jest wysoki udział osób samodzielnie prowadzących działalność gospodarczą w tej grupie. W 2013 roku w grupie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą ponad 1,3 mln stanowili samozatrudnieni⁶³.

Struktura branżowa przedsiębiorstw w Polsce w 2012 r.

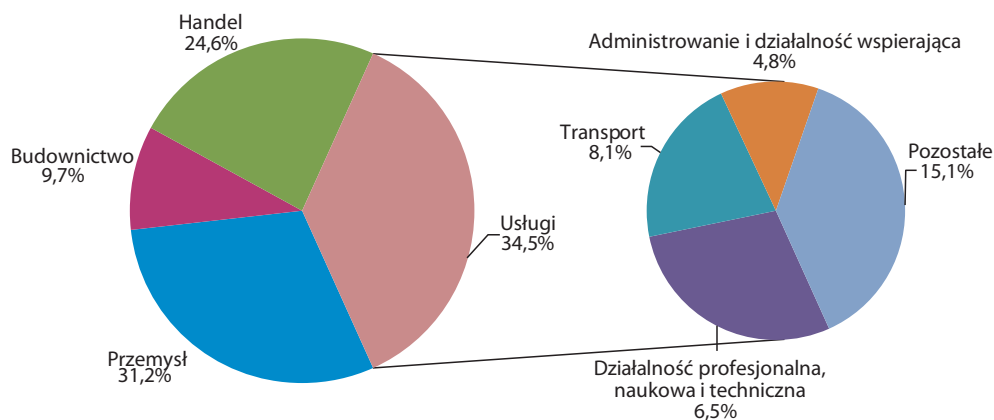
Według danych GUS, sektor usług w Polsce jest miejscem pracy dla blisko 2 mln osób zatrudnionych w przedsiębiorstwach (prawie 30% udział w strukturze zatrudnienia w 2012 r., wzrost o 0,6 p.p. w stosunku do roku 2011). Natomiast udział zatrudnionych w sektorze przemysłu pozostał na zbliżonym poziomie (38,7%) do poziomu z 2011 r. (38,8%). Podobnie udział zatrudnionych w handlu w 2012 roku nie uległ zmianie w ciągu roku, pozostając na poziomie 22,3%.

Podobnie do struktury branżowej zatrudnionych wygląda struktura branżowa pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce w 2012 roku. Również dominują usługi (34,5%, 3 mln osób), handel (24,6%, 2,2 mln osób) i przemysł (31,2%, 2,8 mln osób pracujących) (wykres 2.18). Struktura liczby pracujących zmienia się bardzo powoli. Nieznacznie spada udział handlu w gospodarce (spadek liczby pracujących z 32% w 2004 r. do 24,9% w 2011 r.). Po powolnym spadku udziału przemysłu w gospodarce notowanym w latach 2004–2009⁶⁴, w 2011 r. miał miejsce wzrost udziału pracujących w tym sektorze (do ponad 31%) i nadal rośnie. Pozytywna tendencja wzrostowa utrzymała się w sektorze usług – z 30,9% do 34,5% w okresie 2004–2012. W przypadku budownictwa wzrost udziału pracujących w tym sektorze w liczbie pracujących w przedsiębiorstwach trwał do 2009 roku, kiedy wyniósł 12,8%, co oznacza wzrost o 3,6 p.p. w porównaniu z 2004 r.). W 2012 roku wskaźnik ten spadł poniżej 10% (9,7%), obniżając granicę prognozy z roku 2010, tj. 10,2%.

⁶³ Na podstawie danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych liczba aktywnych płatników składek na ubezpieczenie zdrowotne ponoszących składki tylko za jedną osobę („sami za siebie”) na koniec 2013 r. wyniosła 1 330 401 osób.

⁶⁴ Spadek liczby pracujących z 27,8% w 2004 r. do 25% w 2009 r.

Wykres 2.18. Struktura branżowa liczby pracujących w Polsce w 2012 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, Warszawa 2014.

Udział pracujących i zatrudnionych według form prawnych przedsiębiorstw⁶⁵

W podmiotach prowadzonych przez osoby fizyczne (stanowiących 92% przedsiębiorstw w Polsce) liczba pracujących wyniosła w 2012 r. 3,8 mln osób, tj. 42% ogółu pracujących w przedsiębiorstwach. Z kolei przeciętna liczba zatrudnionych w podmiotach prowadzonych przez osoby fizyczne (1,7 mln osób) stanowi jedną czwartą ogólnej liczby zatrudnionych w przedsiębiorstwach (25,6%). Ogromna większość (93,4%) pracujących w podmiotach osób fizycznych to pracujący w jednostkach mikro i małych (3,5 mln osób). Średnie firmy prowadzone przez osoby fizyczne w 2012 roku dały zatrudnienie co dwudziestemu pracującemu (5,4%), a jednostki duże – co setnemu (1,2%). Wielkości udziału wszystkich grup przedsiębiorstw nie uległy istotnej zmianie od 2010 roku.

Odwrotna tendencja ma miejsce w przedsiębiorstwach mających osobowość prawną. Pomimo niewielkiego udziału osób prawnych w populacji przedsiębiorstw (8%) firmy te tworzą miejsca pracy dla ponad połowy pracujących (5,2 mln osób i 58%) i zdecydowanej większości zatrudnionych (4,9 mln osób i 74%). Połowa pracujących w podmiotach prawnych (51%) to pracownicy dużych firm, blisko co trzeci (27,1%) to pracownik średniego przedsiębiorstwa, a jedynie co piąty pracujący (21%) jest zatrudniony w mikroprzedsiębiorstwie lub małej firmie posiadającej osobowość prawną.

Podmioty prawne skutecznie konkurują poziomem wynagrodzeń z firmami prowadzonymi przez osoby fizyczne. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne pracowników w firmach prowadzonych przez osoby prawne w 2012 roku wyniosło 4 179 PLN i było o 15% wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw ogółem (3 628 PLN). W 2012 roku pracownicy podmiotów prawnych zarobili przeciętnie o 550 PLN więcej na miesiąc niż osoby zatrudnione w podmiotach osób fizycznych. Najwyższy wskaźnik przeciętnego wynagrodzenia w firmach zanotowano w dużych podmiotach prawnych (4 460 PLN), a najniższy w mikrofirmach prowadzonych przez osoby fizyczne (1 831 PLN). Płaca minimalna w Polsce, w 2012 roku wynosiła 1 500 PLN miesięcznie.

Pracujący w przedsiębiorstwach powstałych w 2012 roku

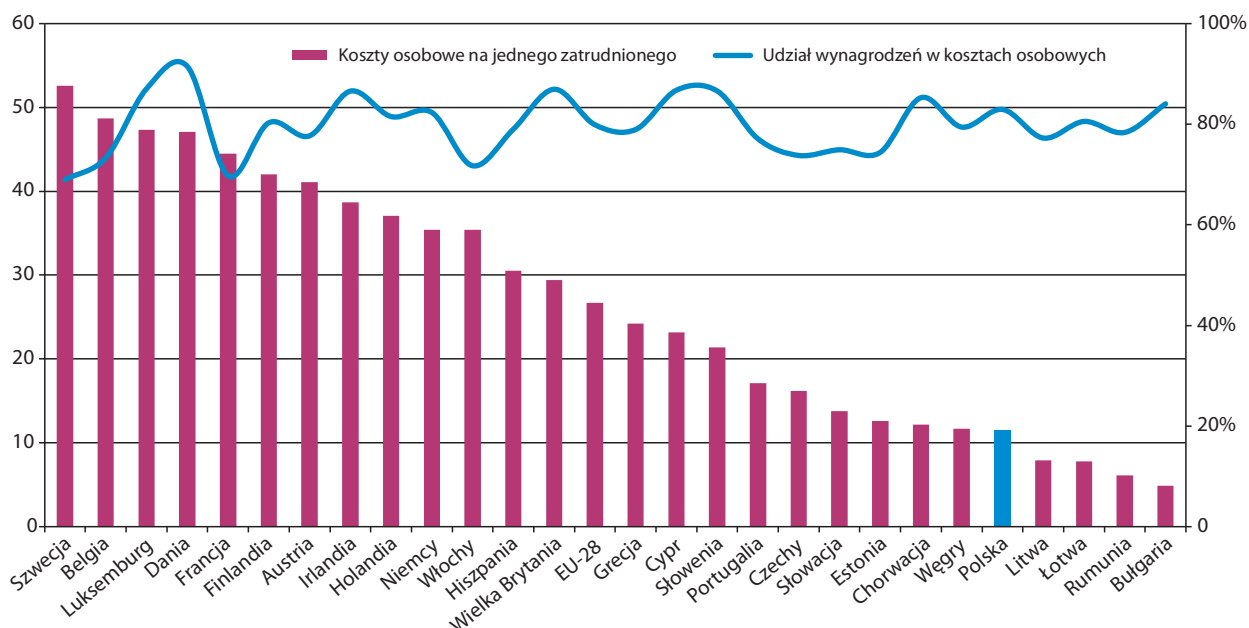
Liczba pracujących w 278 tys. przedsiębiorstwach zarejestrowanych w roku 2012 wyniosła na koniec roku 446 tys. osób, z czego 63,4% osób pracowało w podmiotach prowadzonych przez osoby fizyczne. Najwięcej osób pracujących w przedsiębiorstwach działających od 2011 roku, w poszczególnych obszarach gospodarki, zatrudnionych było w handlu (28,2%), budownictwie (14,9%) oraz przemyśle (12,7%); najmniej – w działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją (0,6%) oraz finansami i działalnością ubezpieczeniową (1,4%). Przeciętna liczba pracujących przypadająca na jedno przedsiębiorstwo prowadzony przez osoby fizyczne powstałe w 2011 roku wynosiła 1,1 osoby. W grupie przedsiębiorstw osób prawnych powstałych w tym samym roku zatrudnienie osiągnęło 6,1 osoby na jedno przedsiębiorstwo, co oznacza wskaźnik ponad 5-krotnie wyższy od przeciętnej liczby pracujących w firmach założonych przez osoby fizyczne. Istotne różnice odnotowano między podmiotami, które zatrudniały pracowników najemnych (267 tys. osób), a podmiotami, w których pracowali wyłącznie właściciele i członkowie ich rodzin (177 tys. osób).

⁶⁵ *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, Tabela nr 1, GUS, Warszawa 2014.

Koszty osobowe i wynagrodzenia w strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw

Od lat firmy w Polsce korzystają z utrzymującej się przewagi konkurencyjnej względem przedsiębiorstw z innych krajów UE, jaką są niskie koszty pracy. W 2011 r. koszty osobowe na jednego zatrudnionego w Polsce wyniosły 11,5 tys. EUR i wzrosły o 17% w zestawieniu z 2009 rokiem (9,8 tys. EUR), co daje nam niezmiennie od pięciu lat piątą pozycję od końca na tle UE-28⁶⁶ pod względem wartości kosztów osobowych na jednego zatrudnionego. Najwyższe wartości kosztów osobowych notuje się w Szwecji powyżej 50 tys. EUR, w dalszej kolejności plasuje się Belgia, Luksemburg i Dania z kosztami ok. 50 tys. EUR (wykres 2.19).

Wykres 2.19. Koszty osobowe na jednego zatrudnionego w Polsce i wybranych krajach w 2011 r. (w tys. EUR) oraz udział wynagrodzeń w kosztach osobowych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Polska jest nadal atrakcyjna dla pracodawców pod względem udziału kosztów zabezpieczenia społecznego ponoszonych przez przedsiębiorców w kosztach osobowych. Według danych Eurostatu dla analizowanych państw Polska z udziałem 17,1% należy do grona państw z kosztami ubezpieczenia społecznego poniżej średniej unijnej (20%). Najwyższy udział kosztów ubezpieczenia społecznego pracowników występuje w Szwecji (31%), Francji (30,3%) oraz we Włoszech (28,3%). Z kolei najniższa wartość tego wskaźnika występuje w Danii (8,5%) oraz Luksemburgu, Wielkiej Brytanii, Cyprze, Słowenii i Irlandii (poniżej 14%).

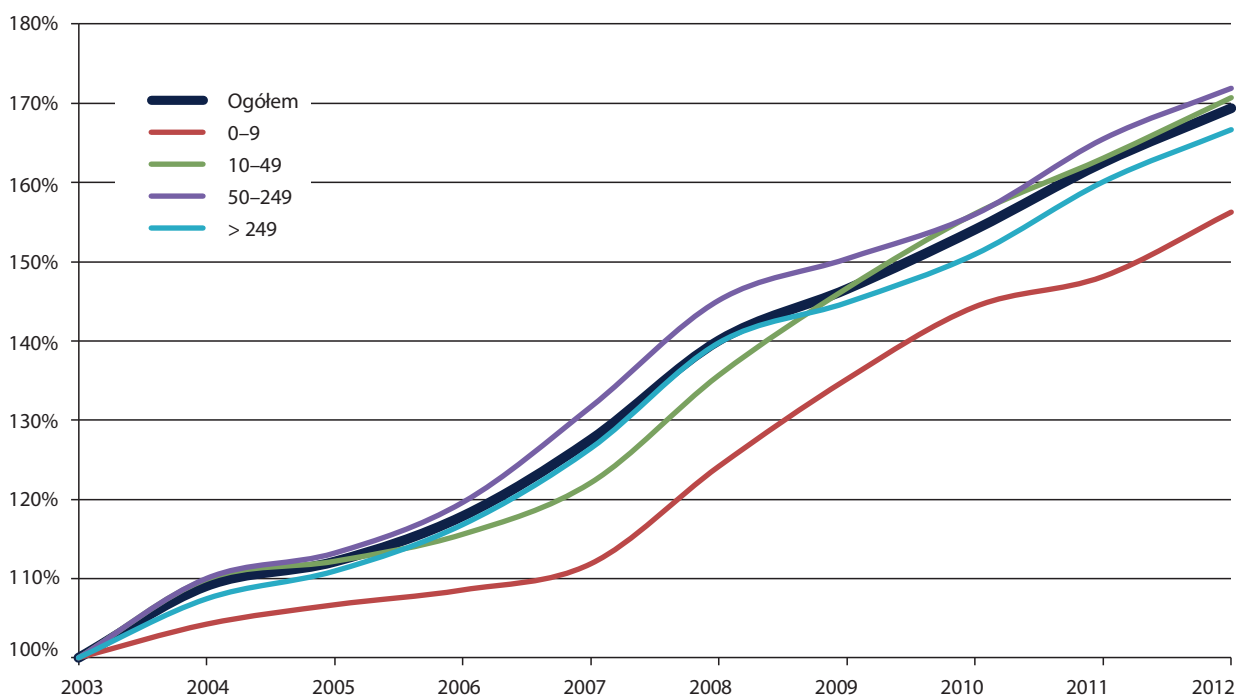
W porównaniu z 2009 rokiem nie uległa większej zmianie pozycja Polski pod względem udziału wynagrodzeń w kosztach osobowych przedsiębiorstw. W 2011 roku wynagrodzenia polskich pracowników stanowiły 82,9% kosztów osobowych (w 2009 r. 82%), co plasuje nas na dziewiątym miejscu w gronie państw europejskich, powyżej średniej (80%) dla analizowanych państw UE. Niemniej jednak różnica pomiędzy Polską a liderem rankingu – Danią (91,5%) jest nieznaczna. Dla porównania najniższy udział wynagrodzeń w kosztach osobowych – poniżej 70% – obserwujemy jedynie w Szwecji i we Francji.

W krajach, w których dynamicznie rosną wynagrodzenia, notowany jest niski poziom kosztów osobowych ponoszonych przez przedsiębiorców. W 2009 roku spowolnienie gospodarcze w państwach UE wyhamowało tę tendencję w Polsce aż na kolejne trzy lata. W okresie 2004–2008 przeciętne wynagrodzenie miesięczne na jednego zatrudnionego w Polsce wzrosło o jedną trzecią (28%) przy nominalnym wzroście średniej płacy w sektorze przedsiębiorstw z poziomu 2 336 PLN do 2 987 PLN (o 28%). W 2008 roku średni roczny wzrost przeciętnego wynagrodzenia wynosił 9,3%. Od tego momentu, w okresie 2009–2012, wskaźnik średniego rocznego wzrostu płac w firmach nie przekroczył 6%. Wpływ na tę sytuację miało spowolnienie gospodarcze i spadek popytu na pracę związane z osłabieniem koniunktury i problemów na unijnym rynku pracy. Biorąc pod uwagę dynamikę przeciętnego wynagrodzenia w 2011 r. w porównaniu z 2010 r. (5,5%), w 2012 roku wszystkie firmy zanotowały najniższy wzrost w ostatnich pięciu latach (4,2%). W 2012 r. wynagrodzenie na jednego zatrudnionego najwyższe wzrosło w mikroprzedsiębiorstwach (5,5%). Najniższy wzrost wystąpił natomiast w średnich (3,9%) i dużych firmach (4,1%), w przeciwieństwie do roku poprzedniego, kiedy były liderem wzrostu przeciętnych zarobków, notując w 2011 roku wzrost o 6%⁶⁷.

⁶⁶ Dane Eurostatu – Structural Business Statistics Database za 2011 rok dotyczą 27 z 28 państw UE, braki danych dotyczą Malty.

⁶⁷ Wycalcenia własne na podstawie publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych* wydanych przez GUS w latach 2010–2014.

Wykres 2.20. Dynamika wynagrodzeń na jednego zatrudnionego w sektorze przedsiębiorstw w latach 2003–2012 (2003 = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.* i wydań poprzednich.

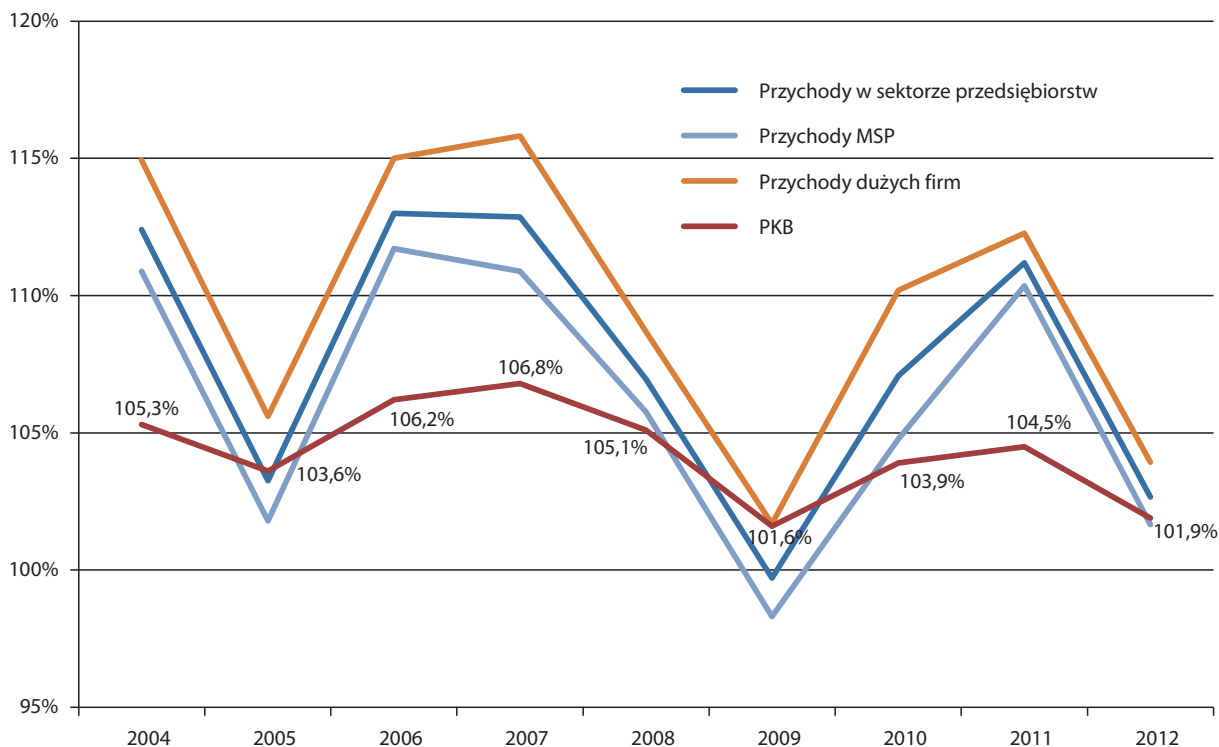
2.4. Sytuacja finansowa i produktywność przedsiębiorstw⁶⁸

- Dynamika przychodów ogółem przedsiębiorstw, po wyraźnym wyhamowaniu w 2009 r., istotnie przyspieszyła w latach 2010–2011 (do 111,2% w 2011 r. w porównaniu z 2010 r.). W 2012 r. nastąpiło jednak kolejne wyhamowanie. Pogorszenie koniunktury spowodowało spadek dynamiki przychodów sektora przedsiębiorstw (do 102,7%), w większym stopniu w MSP (do 101,7%) niż w dużych przedsiębiorstwach (103,9%).
- Licząc od 2003 do 2012 roku obroty w sektorze przedsiębiorstw podwoiły się (wzrost o 92,9%), a w MSP wzrosły o ponad dwie trzecie (70,8%). Jednak spowolnienie w 2012 r. spowodowało, że wzrost przychodów przedsiębiorstw był znacznie niższy niż wzrost średnioroczny z lat 2003–2012. Jedynie małe podmioty zanotowały w 2012 r. wyniki zbliżone do wzrostu średniorocznego.
- Z punktu widzenia całego sektora przedsiębiorstw widoczna jest wyraźna różnica pomiędzy firmami w Polsce i przeciętnie w UE w zakresie tempa wzrostu obrotów. Dynamika obrotów przedsiębiorstw w Polsce w latach 2005–2008 (162,1%) była wyraźnie wyższa niż w UE-27 (121,9%), a w latach 2009–2012 nieco wyższa (odpowiednio 126% i 119%). Podobną przewagę wykazuje również przeciętne przedsiębiorstwo w Polsce na tle przeciętnej firmy w UE.
- Produktywność przedsiębiorstw w Polsce mierzona wynikami przypadającymi na jednego pracującego lub jedno przedsiębiorstwo jest wyraźnie mniejsza niż przeciętnie w krajach UE. Według obrotów firm przypadających na jednego pracującego polskie firmy zajmują 21. miejsce w zestawieniu wybranych 26 krajów Europy. Podobną pozycję nasze firmy zajmują także w podobnych zestawieniach dla produkcji czy wartości dodanej.
- Do 2008 r. produktywność firm w Polsce rosła wyraźnie szybciej niż w UE. Jednak w kolejnym 2009 r. w polskich firmach zanotowano wyraźny spadek obrotów na jednego pracującego (według Eurostatu o 16%). Od 2010 roku wzrost powrócił (16%), jednak w kolejnych latach był już coraz mniejszy (7,4% w 2011 r. i 1,9% w 2012 r.). W 2010 r. polskie przedsiębiorstwa zanotowały 5. najwyższą dynamikę wzrostu w UE, podczas gdy w 2011 r. była ona 12. a w 2012 r. dopiero 15.
- Kiedy spojrzymy na produktywność nie z punktu widzenia rozmiarów działalności ekonomicznej firm, ale osiągniętych wyników w relacji do nakładów, polskie firmy prezentują się znacznie lepiej. W zestawieniu produktywności skorygowanej o wynagrodzenia w 2011 r. polskie przedsiębiorstwa zajęły siódme miejsce na liście najbardziej produktywnych na 26 analizowanych krajów Europy.

⁶⁸ Jeśli nie zaznaczono inaczej, dane GUS obejmują przedsiębiorstwa należące do sekcji B-J, L-N, P-S PKD 2007, dane Eurostat - B-N i S95 NACE Rev.2 (sekcja K jest objęta jedynie częściowo i dotyczy usług ubezpieczeniowych, instytucji kredytowych i funduszy emerytalnych), a dane KE (SBA Fact Sheet): B-J, L-N NACE Rev.2. Dane dotyczące rentowności aktywów i kapitałów własnych obejmują wyłącznie przedsiębiorstwa prowadzące księgi rachunkowe.

Na skutek ożywienia gospodarczego w latach 2010–2011 dynamika nominalna przychodów z całokształtu działalności przedsiębiorstw, po wyraźnym wyhamowaniu w 2009 r., istotnie przyspieszyła (do 111,2% w 2011 r. w porównaniu z 2010 r.; wzrost z 3 297,4 mld PLN do 3 666,4 mld PLN). W 2012 r. wyniki były dużo bardziej pesymistyczne. Wyraźne pogorszenie koniunktury w 2012 r. skutkowało istotnym spadkiem dynamiki przychodów zarówno w MSP (do 101,7%), jak i w dużych podmiotach (103,9%). W 2012 r. wzrosty przychodów w sektorze MSP zanotowano praktycznie tylko w przypadku małych firm (106,7%). Mikrofirmy i średnie przedsiębiorstwa utrzymały praktycznie przychody na podobnym poziomie jak przed rokiem – w przypadku tych pierwszych wzrost wyniósł nieznaczne 0,2%, a w przypadku drugich zanotowano niewielki spadek 0,3%.

Wykres 2.21. Dynamika nominalna przychodów ogółem w sektorze przedsiębiorstw, w MSP i dużych przedsiębiorstwach na tle dynamiki PKB w Polsce w latach 2004–2012 (poprzedni rok = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* i wydań poprzednich.

Po roku 2009, który był rokiem spadku przychodów w małych i średnich firmach lub ich nieznacznego wzrostu w dużych podmiotach, kolejne dwa lata przyniosły pozytywną zmianę. W latach 2010–2011 nastąpiła poprawa sytuacji gospodarczej, przekładając się na lepsze wyniki przedsiębiorstw, jednak dane za 2012 r. świadczą już o pogorszeniu kondycji tych podmiotów. Pogorszenie koniunktury w 2012 r. spowodowało, że wzrost przychodów przedsiębiorstw ogółem (1,7%) był wyraźnie niższy niż wzrost średnioroczny w latach 2003–2012 (6,1%). Największe odstępstwo od linii trendu wykazują średnie podmioty, gdzie różnica między wzrostem średniorocznym a wzrostem zanotowanym w 2012 r. wyniosła 7,2 p.p. Duże i mikroprzedsiębiorstwa zanotowały odpowiednio 5,7 p.p. i 4,7 p.p. różnicy. Jedynie w przypadku średnich podmiotów spadek ten nie był znaczący (0,3 p.p.).

Dane Komisji Europejskiej opracowane na potrzeby SBA Fact Sheet 2012 oraz dane Eurostatu pokazują znaczącą różnicę pomiędzy przedsiębiorstwami w Polsce i przeciętnie w UE w zakresie tempa wzrostu obrotów. Według pierwszego z tych źródeł dynamika obrotów przedsiębiorstw w Polsce w latach 2005–2008 (162,1%) była wyraźnie wyższa niż w UE-27 (121,9%), natomiast według drugiego – w latach 2009–2012⁶⁹ nieco wyższa (odpowiednio: 126% i 119%).

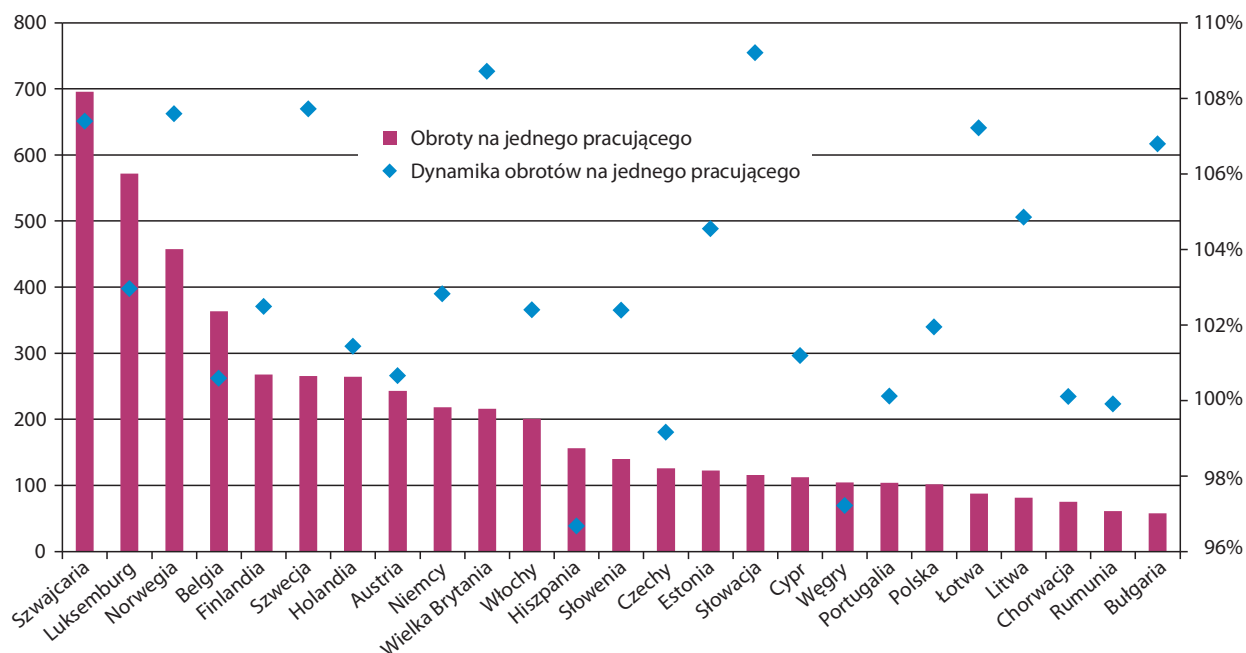
W świetle danych Eurostatu produktywność sektora przedsiębiorstw w Polsce mierzona wynikami przypadającymi na jednego pracującego lub jedno przedsiębiorstwo jest wyraźnie mniejsza niż przeciętnie w krajach UE. Dla przykładu według obrotów firm przypadających na jednego pracującego polskie przedsiębiorstwa zajmują 21. miejsce w zestawieniu 26 krajów Europy (z wynikiem 101,7 tys. EUR w 2012 r.), przed Chorwacją, Litwą, Łotwą, Rumunią i Bułgarią (wykres 2.22). Najbardziej produktywne według tej miary są przedsiębiorstwa ze Szwajcarii (695,8 tys. EUR), Luksemburga (571,6 tys. EUR), Norwegii (457,4 tys. EUR) i Belgii (363,2 tys. EUR). Podobną pozycję na tle UE polskie firmy zajmują także w analogicznych zestawieniach dla produkcji, wartości dodanej czy nadwyżki operacyjnej brutto w przeliczeniu na jednego pracującego lub przedsiębiorstwo. Polskie przedsiębiorstwa

⁶⁹ Dane obejmują 23 kraje UE, dla pozostałych krajów brak jest danych.

nadal odstają od firm z bardziej rozwiniętych krajów UE ze względu na słabsze wyposażenie technologiczne i stosowane rozwiązania organizacyjne, które przekładają się na stosunkowo niski udział wartości dodanej w wartości produkcji.

Do 2008 r. produktywność firm w Polsce rosła wyraźnie szybciej niż w UE – według danych *SBA Fact Sheet 2012* wzrost obrotów wypracowanych przez przeciętne przedsiębiorstwo w Polsce w latach 2005–2008 wyniósł 28,8%, przy czym w UE zaledwie 9,0%, co miało przełożenie na pozycję polskich firm w zestawieniu dla krajów UE. Jednak po tym okresie dynamicznego wzrostu w polskich firmach w 2009 r. zanotowano wyraźny spadek obrotów na jednego pracującego (według Eurostatu o 16%) – najwyższy w całej grupie 23 krajów UE, dla których dostępne są te dane. W 2010 r. w relacji do 2009 r. odnotowano już wyraźną poprawę we wszystkich krajach UE poza Słowacją. Na tle UE w tym roku polskie przedsiębiorstwa prezentowały się dobrze, notując piątą najwyższą dynamikę wzrostu obrotów na jednego pracującego (16%). W 2011 r. polskie firmy zanotowały wzrost obrotów o 7,4%, co dało nam 12. pozycję, a w 2012 r. wzrost na poziomie 1,9% uplasował nas dopiero na 15. miejscu na 25 krajów Europy⁷⁰.

Wykres 2.22. Obroty na jednego pracującego (w 2012 r. w tys. EUR) i dynamika (2011–2012) obrotów na jednego pracującego w przedsiębiorstwach w Polsce w wybranych krajach Europy



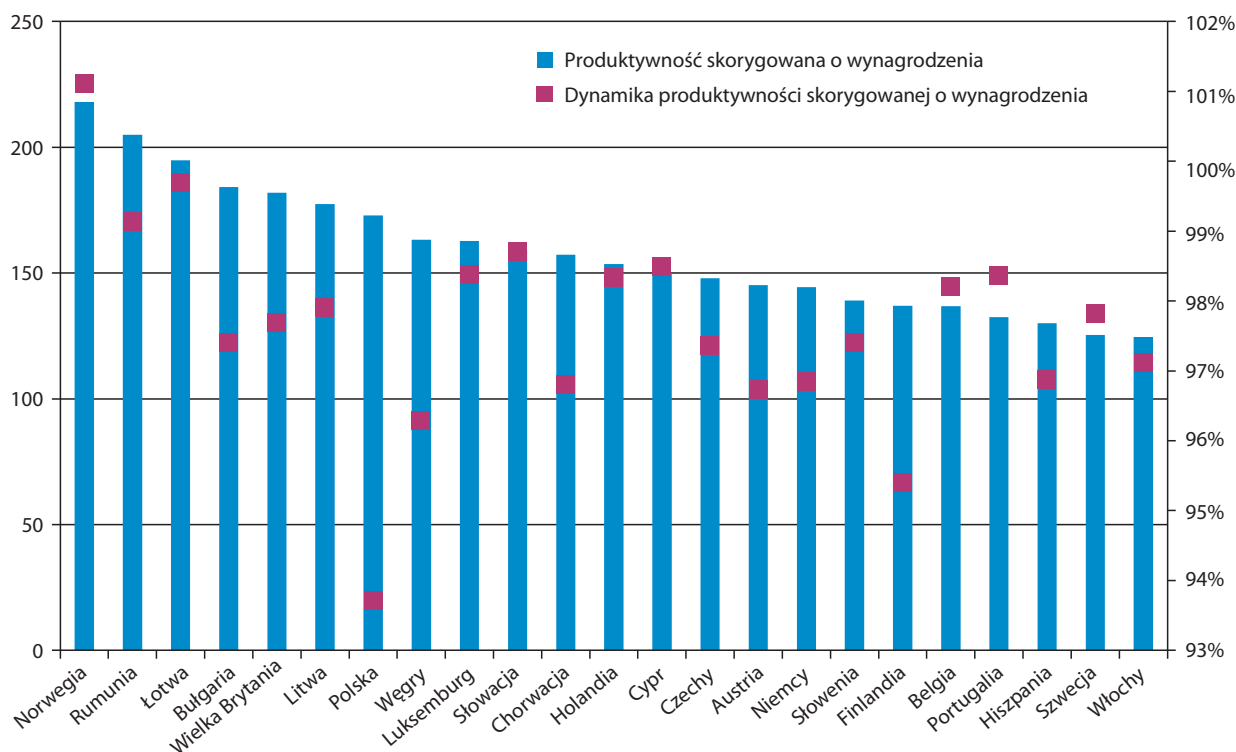
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Mierzony w ten sposób potencjał ekonomiczny polskich przedsiębiorstw na tle UE nie jest wysoki. Kiedy spojrzymy jednak na produktywność nie z punktu widzenia rozmiarów działalności ekonomicznej firm, ale osiąganych wyników w relacji do nakładów, polskie przedsiębiorstwa prezentują się znacznie lepiej. Dla przykładu w zestawieniu produktywności skorygowanej o wynagrodzenia (wykres 2.23) według Eurostatu polskie przedsiębiorstwa, pomimo najwyższego spadku w grupie 23 wybranych krajów Europy, w 2012 r. utrzymały siódme miejsce na liście najbardziej produktywnych w tej grupie z wynikiem 172,9 tys. EUR, wyraźnie wyprzedzając takie kraje jak Szwecja (z wynikiem 125,4 tys. EUR), Włochy (124,6 tys. EUR) czy Hiszpania (130,1 tys. EUR).

Produktywność polskich przedsiębiorstw różni się znacząco pomiędzy kategoriami firm według sektorów gospodarki oraz wielkości przedsiębiorstwa. W świetle danych GUS, przeciętny pracujący w sektorze przedsiębiorstw wypracował w 2012 r. prawie 421,1 tys. PLN przychodów z całokształtu działalności (406,1 tys. PLN w 2011 r.), przy czym najlepszy pod tym względem – pracujący w handlu i naprawach – o jedną piątą więcej (624 tys. PLN), a najsłabszy – pracujący w pozostałej działalności usługowej – ponad sześć razy mniej (67,4 tys. PLN). Co oczywiste, produktywność pracujących jest tym większa z im większym przedsiębiorstwem mamy do czynienia. Produktywność przeciętnego pracującego w małym i średnim przedsiębiorstwie jest ponad dwa razy wyższa niż w mikrofirmie (odpowiednio: 209% i 217%), a w dużym prawie trzy razy większa (285%). Co więcej, różnica pomiędzy dużymi przedsiębiorstwami a MSP systematycznie się zwiększa, natomiast różnice pomiędzy mikro, małymi i średnimi przedsiębiorstwami utrzymują się na podobnym poziomie.

⁷⁰ Kraje UE-28 bez Danii, Grecji, i Malty.

Wykres 2.23. Produktivność skorygowana o wynagrodzenia (w tys. EUR w 2012 r.) i jej dynamika (2011/2012) w przedsiębiorstwach w Polsce i wybranych krajach Europy



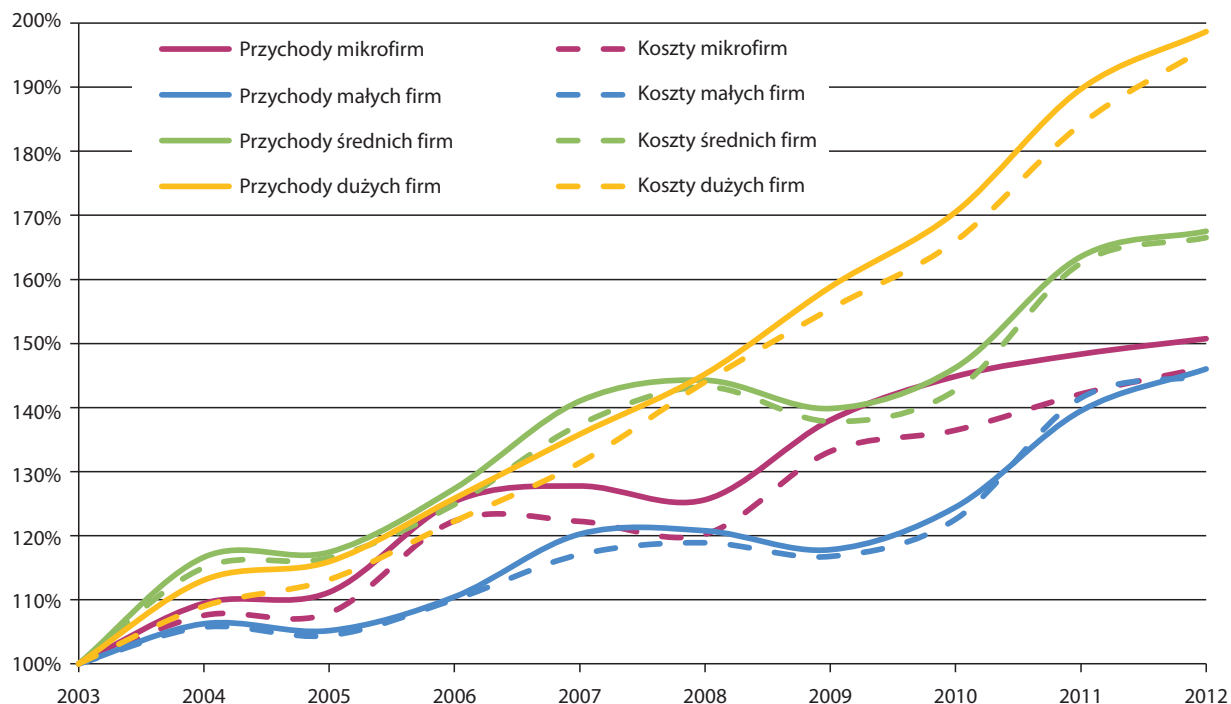
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Obserwowane w czasie dysproporcje produktivności pomiędzy MSP a dużymi podmiotami wskazują na różne tempa wzrostu przychodów na jednego pracującego pomiędzy grupami firm według wielkości. W latach 2003–2012 duże przedsiębiorstwa osiągnęły najwyższą dynamikę przychodów na jednego pracującego (wzrost o 99%), przy nieco mniejszym wzroście kosztów (o 96%). Drugi najwyższy wynik zanotowały średnie firmy (wzrost przychodów o 68%, a kosztów o 67%). Niższe tempo wzrostu przychodów osiągnęły mikrofirmy (wzrost o 51%, a kosztów o 46%). Z kolei małe firmy w latach 2003–2011 zwiększyły przeciętne koszty na pracującego o 46%, notując przy tym 45-procentowy wzrost przychodów. Ten najniższy – w porównaniu z innymi grupami podmiotów według wielkości – wynik małych firm może wskazywać na stosunkowo większe trudności tych podmiotów niż pozostałych grup przedsiębiorstw w zakresie rozwoju prowadzonej przez nie działalności. Z jednej strony są to bowiem podmioty objęte większymi restrykcjami niż mikrofirmy, które to z natury wyłączone są ze stosowania szeregu regulacji. Z drugiej ich potencjał nie jest na tyle duży, aby równie łatwo jak większe podmioty radzić sobie z nimi.

Wyraźne spowolnienie polskiej gospodarki w 2009 r. wywołało spadek liczby przedsiębiorstw, liczby pracujących i zatrudnienia oraz miało negatywny wpływ na sytuację finansową przedsiębiorstw. Po tym załamaniu w 2010 i 2011 r. miał miejsce dosyć wysoki nominalny wzrost przychodów na jednego pracującego we wszystkich grupach firm w porównaniu z rokiem poprzednim (o 6,7% w przedsiębiorstwach ogółem i o 5,4% w MSP w 2010 r. oraz o 9,1% w przedsiębiorstwach ogółem i o 7,8% w MSP w 2011 r.) oraz podobny wzrost odpowiadających im kosztów (o 6,1% w przedsiębiorstwach ogółem i o 3,4% w MSP w 2010 r. oraz o 10,3% w przedsiębiorstwach ogółem i o 10,2% w MSP w 2011 r.). W 2012 r. dynamika przychodów na jednego pracującego spadła (do 103,4% w przedsiębiorstwach ogółem i 102,8% w MSP), podobnie jak w przypadku kosztów (odpowiednio do 104,5% i 102,7%). Na skutek tego pogorszenia w 2012 r. rentowność obniżyła się. W 2012 r. wskaźnik obrotu brutto spadł do 7,3% dla przedsiębiorstw ogółem (8,1% w 2011 r.), a w sektorze MSP z 9,4% do 8,9% i był to drugi rok z rzędu, kiedy rentowność obrotu brutto spadała.

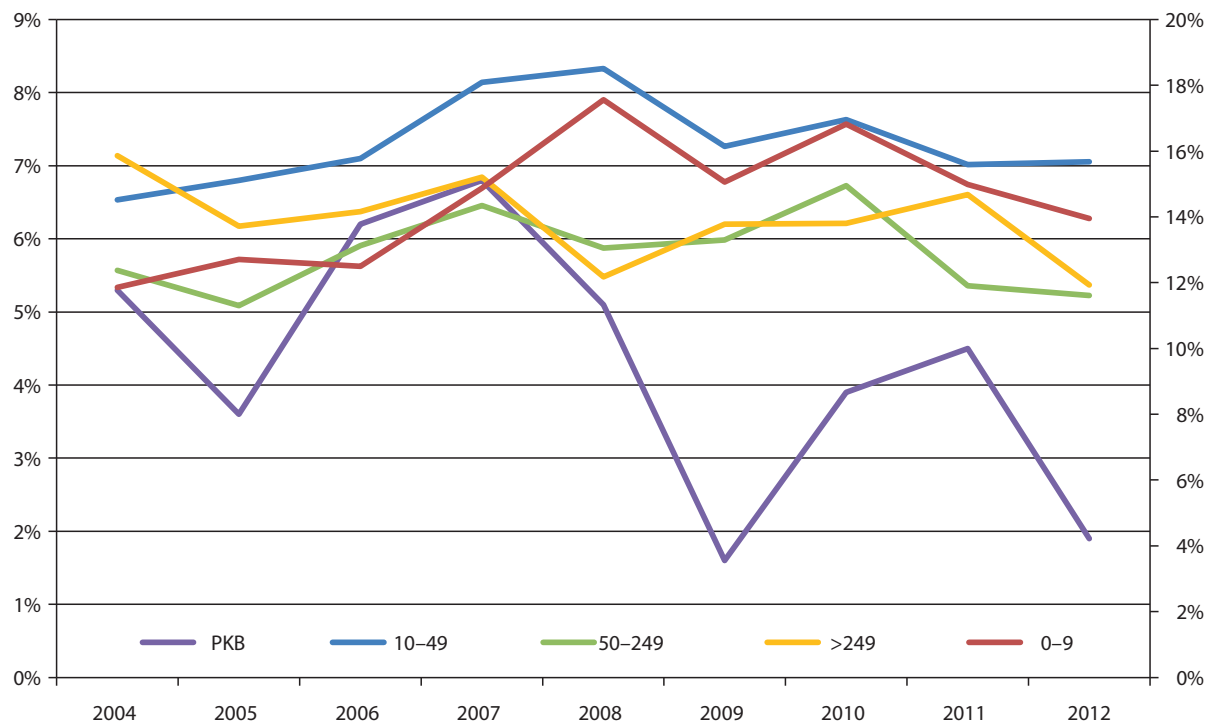
Obniżenie poziomu rentowności w 2011 r. odczuły wszystkie grupy firm poza dużymi. Wskaźnik rentowności obrotu brutto w tej grupie nieco wzrósł (tj. z 6,2% do 6,6%) (wykres 2.26), przekroczył poziom notowany przez średnie firmy i zbliżył się do rentowności małych podmiotów. W grupie firm dużych poprawiły się także rentowności aktywów (wzrost z 5,4% do 5,8%) i kapitałów własnych (wzrost z 10,2% do 11,1%). Jak co roku najbardziej efektywne pod względem rentowności obrotu brutto okazały się mikrofirmy z wynikiem 15,0%, choć był on niższy niż w 2010 r. (16,8%). W grupie małych i średnich firm spadek rentowności został odnotowany we wszystkich wskaźnikach rentowności: obrotu brutto, aktywów i kapitałów własnych. W tych pierwszych wskaźnik rentowności obrotu brutto spadł nieznacznie (z 7,6% do 7,0%), bardziej zauważalny był spadek wartości wskaźników rentowności aktywów (spadek z 5,6% do 2,1%) i kapitałów własnych (spadek z 12,1% do 5,0%). W grupie średnich firm zanotowano umiarkowane spadki rentowności – wskaźnik rentowności obrotu brutto (z 6,7% do 5,4%), rentowności aktywów (z 4,7% do 4,0%) i kapitałów własnych (z 9,6% do 8,5%).

Wykres 2.24. Dynamika przychodów i kosztów na jednego pracującego w przedsiębiorstwach według wielkości w Polsce w latach 2003–2012 (2003 = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* i wydań poprzednich.

Wykres 2.25. Rentowność obrotu brutto w przedsiębiorstwach według wielkości w Polsce w latach 2004–2012 na tle dynamiki PKB (na prawej osi przedstawiono wyniki mikrofirm)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* i wydań poprzednich.

Z kolei w 2012 r. spadki zanotowały wszystkie podmioty poza małymi firmami. Wskaźnik rentowności obrotu brutto najbardziej obniżył się w dużych przedsiębiorstwach (z 6,6% w 2011 r. do 5,4%) oraz w mikrofirmach (z 15,0% do 13,9%). Niewielkie spadki zanotowano także w średnich podmiotach (z 5,4% do 5,2%). Jedynie w małych firmach poziom rentowności obrotu brutto nieznacznie wzrósł (z 7,0% do 7,1%).

2.5. Inwestycje przedsiębiorstw

- Spadek nakładów inwestycyjnych w sektorze MSP w 2012 r. w porównaniu z poprzednim rokiem wyniósł 8% i osiągnął 74 mld zł, przy 155 mld zł inwestycji całego sektora przedsiębiorstw.
- Spadł poziom nakładów w sektorze MSP na firmę w 2012 r. w porównaniu z poprzednim rokiem o 3,8 tys. zł (do 41,6 tys. zł).
- Spadły nakłady inwestycyjne w 2012 r. w mikro- (o 14%), małych (o 7,6%), średnich (o 3,0%) i dużych firmach (o 1,0%) w porównaniu z 2011 r.
- 48% nakładów inwestycyjnych jest ponoszonych przez MSP i 52% przez firmy duże.
- Udział nakładów inwestycyjnych firm usługowych – 37% i przemysłowych – 35% (w całkowitych nakładach sektora MSP) stanowią niemal 3/4 nakładów MSP.
- Przedsiębiorstwa w Polsce w 2011 r. zwiększyły nakłady na środki trwałe o około 1,5 tys. EUR, podczas gdy wielu krajach Europy przedsiębiorstwa znacznie zmniejszyły nakłady w porównaniu z 2009 r.

Nakłady inwestycyjne

W 2012 r. nakłady inwestycyjne sektora przedsiębiorstw wyniosły 154,8 mld zł, co oznacza spadek o ok. 4% w porównaniu z 2011 r. W latach 2003–2009 wartość nakładów inwestycyjnych dużych firm była wyższa niż firm należących do sektora MSP. Szczególnie duża różnica w poziomach inwestycji tych grup firm miała miejsce w 2008 r. W kolejnym roku 2009 inwestycje sektora MSP i dużych firm zmalały, zmniejszyła się też różnica w poziomach inwestycji między dużymi firmami a tymi należącymi do sektora MSP z 14,4 mld zł do 5,6 mld zł (czyli prawie 3-krotnie). W kolejnym 2010 r. po raz pierwszy od 7 lat inwestycje dużych firm były niższe od tych realizowanych przez MSP (o 700 mln zł). W 2011 roku trend ten został zachowany, choć różnica wielkości nakładów zmniejszyła się do 407 mln zł. W analizowanym 2012 r. nakłady dużych przedsiębiorstw zostały na tym samym poziomie co w roku poprzednim (80,4 mld), natomiast nakłady sektora MSP spadły do poziomu 74,5 mld zł, co nawiązuje do relacji nakładów dużych przedsiębiorstw i MSP z lat poprzednich.

Udział sektora MSP w inwestycjach sektora przedsiębiorstw wahał się w latach 2003–2012 w przedziale od 44% do 50%, przy czym w 2012 r. nieznacznie spadł do poziomu z 2009 r., mianowicie do 48% i tym samym zmniejszył swój udział w porównaniu z przedsiębiorstwami dużymi. Wartość nakładów inwestycyjnych MSP w 2012 r. wyniosła 74,5 mld zł, a firm dużych – 80,4 mld zł i była niższa o blisko 8% w przypadku MSP, a w przypadku dużych firm pozostała na tym samym poziomie w porównaniu z poprzednim rokiem.

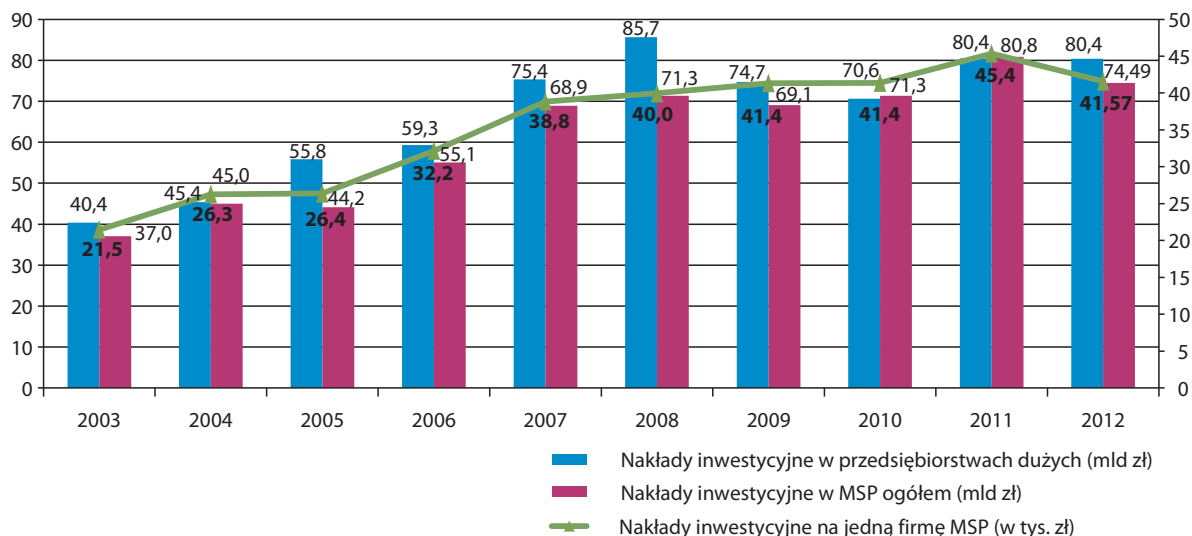
Jeśli chodzi o wartość inwestycji na firmę należącą do sektora MSP, to w porównaniu z 2003 r. zwiększyła się ona prawie dwukrotnie (z 21,5 tys. zł do 41,6 tys. zł). Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Polsce na jedną firmę w 2012 r. w porównaniu z 2011 r. zmniejszyły się o 3,8 tys. zł. Przeciętna firma zmniejszyła więc nakłady na działalność inwestycyjną o 8,4%. Największy spadek nakładów zanotowano wśród mikroprzedsiębiorstw (spadek nakładów o ok. 14%), następnie w małych (spadek o 7,6%), średnich (spadek o 3%) i na końcu – dużych (spadek poniżej 1%). Warto podkreślić, że w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw wielkość nakładów inwestycyjnych powróciła do poziomu z 2010 r.

Z punktu widzenia poszczególnych grup przedsiębiorstw według wielkości najwięcej w 2012 r. inwestowały duże podmioty – blisko 52% ogółu nakładów (wykres 2.27). Drugie w kolejności były średnie firmy, których nakłady wyniosły 21,17% wartości ogółem. Najmniejszy udział w wartości nakładów ogółem miały małe i mikrofirmy (odpowiednio 11,19% i 15,74%). Należy podkreślić, że struktura nakładów w sektorze przedsiębiorstw w poszczególnych grupach wielkości była na poziomie zbliżonym do 2011 roku.

Spośród przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce najwięcej inwestują firmy usługowe (37% nakładów sektora MSP) oraz przemysłowe (35%). Pozostałą wartość nakładów poniosły firmy prowadzące działalność handlową (19%) i budowlaną (9%) (wykres 2.28). W porównaniu z rokiem poprzednim firmy handlowe, usługowe i przemysłowe zwiększyły swój udział w nakładach średnio o 2,5 p.p., z kolei firmy branży budowlanej zmniejszyły swój udział w nakładach o 8 p.p.

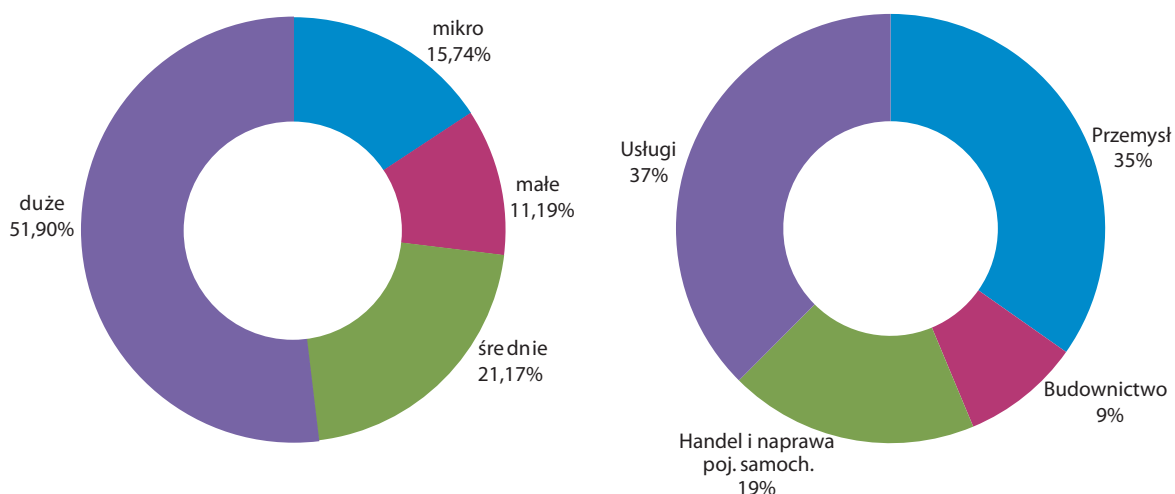
Wśród dużych przedsiębiorstw struktura inwestycji według branż kształtuje się odmiennie – największy udział w nakładach firm mają przedsiębiorstwa z branży przemysłowej (63,5%), a następnie przedsiębiorstwa usługowe (24,6%), handlowe (10,4%) i budowlane (1,4%).

Wykres 2.26. Nakłady inwestycyjne sektora MSP ogółem (w mld zł) i na jedno przedsiębiorstwo (w tys. zł) oraz nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach dużych (w mld zł) w Polsce w latach 2003–2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.* i wydań poprzednich.

Wykres 2.27. Struktura nakładów inwestycyjnych w sektorze przedsiębiorstw ze względu na wielkość przedsiębiorstw w 2012 r. (wykres po lewej stronie) oraz struktura nakładów inwestycyjnych w MSP ze względu na branżę (wykres po prawej stronie) w 2012 r.

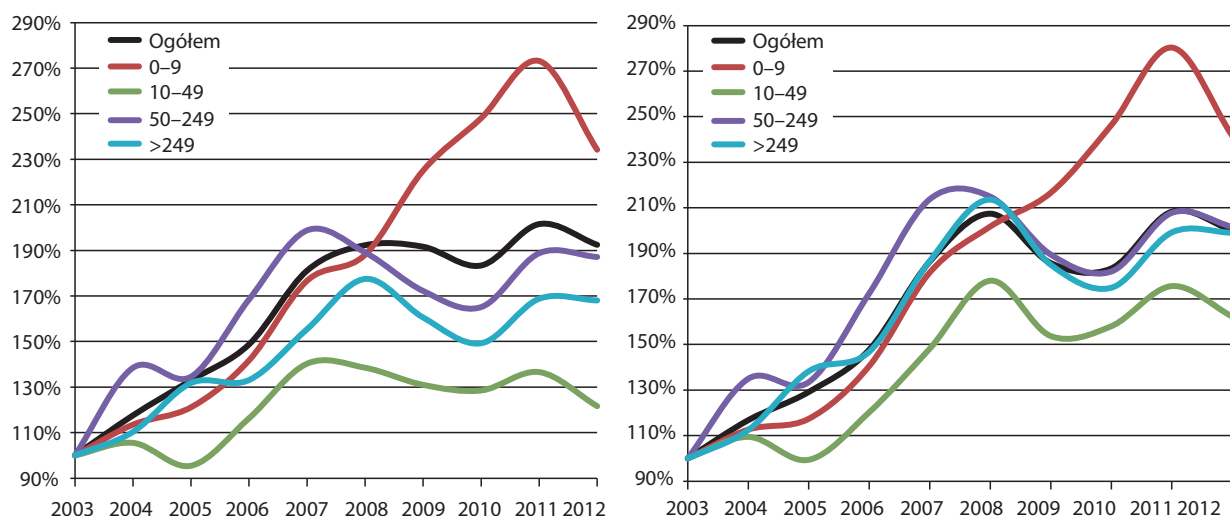


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS 2014.

Biorąc pod uwagę działalność inwestycyjną przedsiębiorstw w latach 2003–2012, można zaobserwować charakterystyczne dwa podokresy (wykres 2.28). Pierwszy z nich obejmujący lata 2003–2008 charakteryzujący się systematycznym wzrostem dynamiki nakładów inwestycyjnych zarówno ogółem, jak i w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo oraz drugi rozpoczynający się w 2009 r. wraz ze światowym kryzysem otwierający nowe podejście do zjawisk ekonomicznych, charakteryzujący się niestabilnością i niepewnością gospodarczą, przejawiający się zwiększoną częstotliwością wahań.

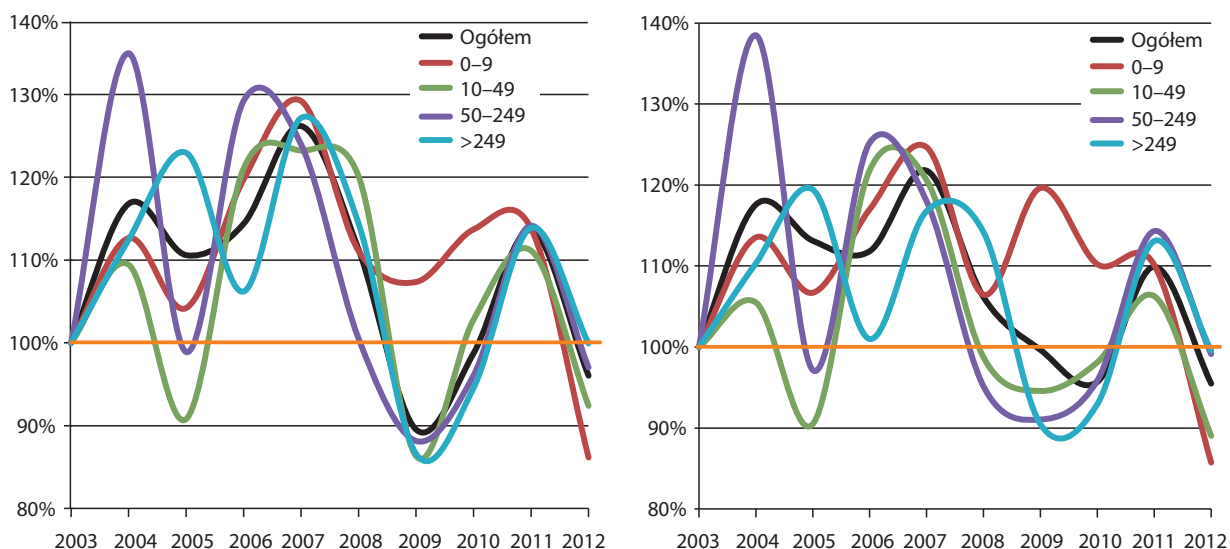
Dynamika nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw (wykres 2.29) pokazuje, że w latach 2003–2008 r. nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw zwiększały się w porównaniu z poprzednim rokiem (z wyjątkiem małych firm w 2005 r.), co obrazują poszczególne linie wykresu powyżej 100%. Pierwsze zmniejszenie nakładów w porównaniu z rokiem poprzednim nastąpiło w 2009 r. we wszystkich kategoriach przedsiębiorstw z wyjątkiem mikro. Pewne odbicie nastąpiło w 2011 r. we wszystkich przedsiębiorstwach, by w 2012 r. zanotować znaczne zmniejszenie nakładów w porównaniu z 2011 r., szczególnie wśród firm mikro.

Wykres 2.28. Dynamika nakładów inwestycyjnych ogółem w Polsce w grupach firm według wielkości (wykres po lewej stronie) oraz dynamika nakładów inwestycyjnych na jedno przedsiębiorstwo (wykres po prawej stronie) w latach 2003–2012 (2003 = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* i wydań poprzednich.

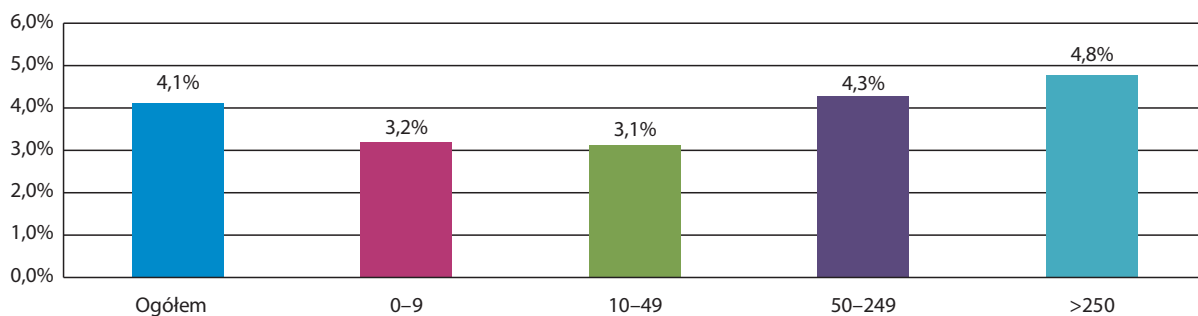
Wykres 2.29. Dynamika nakładów inwestycyjnych ogółem w Polsce w grupach firm według wielkości (wykres po lewej stronie) oraz dynamika nakładów inwestycyjnych na jedno przedsiębiorstwo (wykres po prawej stronie) w latach 2003–2012 (gdzie rok poprzedni = 100%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku* i wydań poprzednich.

W 2012 r. przedsiębiorstwa przeznaczyły na inwestycje średnio 4,1% przychodów ogółem i było to o 0,3 p.p. mniej niż w roku poprzednim. Co do zasady można zauważyć, że wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa udział nakładów na inwestycje w przychodach wzrasta, choć różnice między poszczególnymi kategoriami wielkości firm nie są duże. I tak w mikroprzedsiębiorstwach wynosi on 3,2%, w małych – 3,1%, w średnich – 4,3% a w największych – 4,8%. W porównaniu z rokiem poprzednim relacja nakładów do przychodów była niższa w mikroprzedsiębiorstwach i małych o 0,5 p.p., w średnich o 0,1 p.p. i dużych o 0,2 p.p.

Wykres 2.30. Przeciętne nakłady inwestycyjne w przychodach przedsiębiorstw według wielkości w 2012 r. (%)

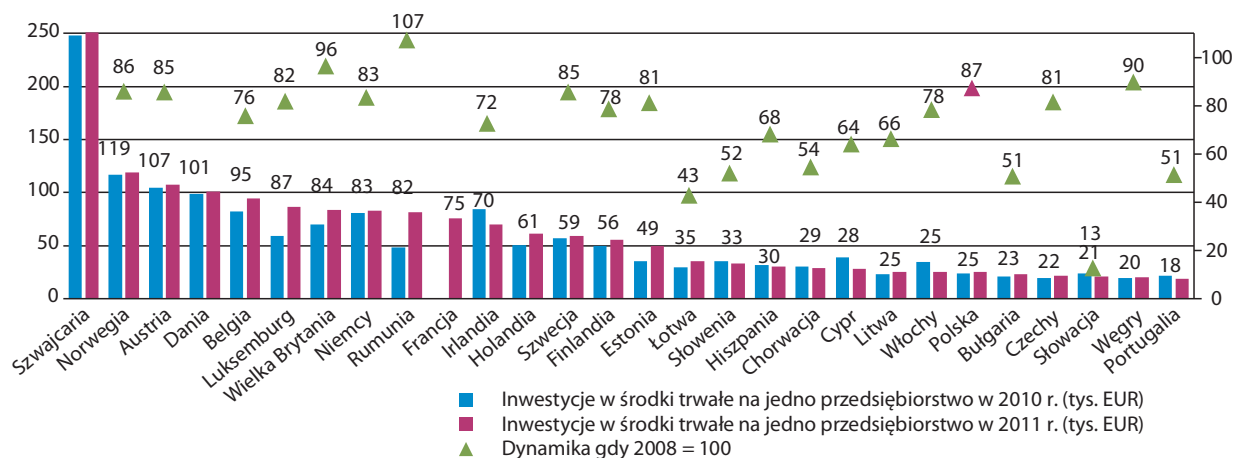


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS z publikacji *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, Warszawa 2014.

Działalność inwestycyjna przedsiębiorstw w wybranych krajach Europy w 2011 r.

Inwestycje w środki trwałe przeciętnej firmy w Polsce (24,9 tys. EUR) są znacznie niższe niż jej odpowiednika z lepiej rozwiniętych krajów europejskich – Szwajcarii (275,3 tys. EUR), Norwegii (118,5 tys. EUR), Austrii (107,2 tys. EUR), Danii (101,1 tys. EUR) czy choćby Włoch (25,2 tys. EUR), Litwy (25,3 tys. EUR), Chorwacji (28,8 tys. EUR) i Hiszpanii (30,2 tys. EUR). Polska pod względem wielkości środków trwałych na 1 przedsiębiorstwo jest na 21. miejscu prezentowanych krajów UE, wyprzedzając takie kraje jak: Bułgaria (23,1 tys. EUR), Czechy (21,6 tys. EUR), Słowacja (21,0 tys. EUR), Węgry (20,3 tys. EUR) i Portugalia (18,3 tys. EUR), (wykres 2.31)⁷¹. Polska w 2011 r. znalazła się wśród krajów, w których nastąpił wzrost nakładów na środki trwałe przeciętnej firmy w porównaniu z 2010 r. Niemniej jednak w niektórych krajach zanotowano znaczny spadek wielkości nakładów: Irlandia (spadek o 14,5 tys. EUR), Cypr (spadek o 10,47 tys. EUR), Włochy (spadek o 9,02 tys. EUR) i Portugalia (spadek o 3,11 tys. EUR). Mimo zasadniczej poprawy poziomu nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w tych krajach to w porównaniu z wynikami z 2008 roku nakłady mają wciąż niższe – średnio o 28% dla wszystkich prezentowanych krajów. Polska znalazła się wśród krajów (Norwegia, Austria, Luksemburg, Wielka Brytania, Niemcy, Szwecja, Estonia, Włochy, Węgry i Czechy), w których spadek nakładów w 2011 r. w porównaniu z 2008 r., a więc czasem największego spowolnienia gospodarczego w UE i USA, był poniżej 20%. Kraje, w których zanotowano największe spadki nakładów w stosunku do 2008 roku, to Słowacja (87%), Łotwa (57%), Bułgaria (49%), Portugalia (49%), Słowenia (48%), Chorwacja (46%). Jedyny kraj, w którym nastąpił wzrost nakładów inwestycyjnych przypadających na jedno przedsiębiorstwo w porównaniu z 2008 r. to Rumunia (o 7%).

Wykres 2.31. Inwestycje w środki trwałe na jedno przedsiębiorstwo (w tys. EUR) i dynamika tej wielkości w Polsce i wybranych krajach (2008 = 100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu za lata 2008–2011.

⁷¹ Dane Eurostatu (2011) sekcje C-I oraz K NACE Rev. 2. Dane niedostępne dla wszystkich krajów UE.

2.6. Podsumowanie

Poziom przedsiębiorczości w Polsce znajduje się na poziomie średniej UE. Przedsiębiorczość mierzona udziałem osób dorosłych, które zamierzają założyć własną firmę w ciągu trzech lat, wynosi dla Polski 17%, podczas gdy średnia dla UE to 14%. Wyższe w stosunku do średniej unijnej wyniki Polska osiąga także w przypadku wskaźników: „własna inicjatywa gospodarcza jako pożądana droga do kariery”, „uwaga poświęcana przedsiębiorczości w mediach” oraz „przedsiębiorczość w stadium rozruchu”. Polska osiąga jednak niższe od średniej unijnej wyniki w przypadku trzech wskaźników – „otwierania działalności gospodarczej po dostrzeżeniu szansy powodzenia”, „status społeczny i uznanie dla przedsiębiorców, którym się powiodło” oraz „stopień, w jakim szkoła pomaga w kształtowaniu postawy przedsiębiorcy”.

Liczba przedsiębiorstw w Polsce rośnie w sposób podobny do krajów na zbliżonym poziomie rozwoju. Wraz ze wzrostem gospodarczym liczba polskich przedsiębiorstw systematycznie zwiększa się. Do 2008 r. miał miejsce szybki wzrost tej wielkości, jednak w wyniku spowolnienia gospodarczego w 2009 roku nastąpił istotny, bo aż 6% spadek. W latach 2010-2011 odnotowano już ponowny wzrost liczby firm aktywnych (o 3,2% w roku 2010 i o 3,4% w roku 2011), natomiast w roku 2012 dynamika wzrostu była znowu niższa niż w poprzednich latach – liczba firm aktywnych wzrosła o 0,6% w porównaniu z rokiem 2011. W roku 2012 liczba przedsiębiorstw nowo zarejestrowanych wyniosła 518 tys., co oznacza wzrost w porównaniu z poprzednim rokiem o prawie 27%. Z kolei liczba przedsiębiorstw zlikwidowanych była w tym roku o około jedną czwartą niższa i wyniosła 311 tys.

Struktura przedsiębiorstw w Polsce jest zbliżona do przeciętnej w UE, jednak widać pewne różnice. W porównaniu ze średnią UE sektor MSP w Polsce jest w większym stopniu zdominowany przez mikroprzedsiębiorstwa, których udział w całkowitej liczbie firm wynosi 95,8% (w UE – 92,5%). Udział małych firm w populacji MSP w Polsce (3,2%) jest o blisko połowę mniejszy od średniej dla UE (6,2%), zaś udział podmiotów średniej wielkości w strukturze MSP jest zbliżony do średniej unijnej (0,9% – Polska, 1,0% – UE). Co więcej, 90,4% wszystkich przedsiębiorców z sektora MSP to osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Osoby prawne i jednostki niemające osobowości prawnej stanowią 9,6% małych i średnich przedsiębiorstw. Polskie MSP działają przede wszystkim w usługach i handlu (76,6%), rzadziej w budownictwie (13,%) i przetwórstwie przemysłowym (10,3%).

Z punktu widzenia dystansu dzielącego Polskę do państw najwyżej rozwiniętych, sektor przedsiębiorstw generuje istotną, aczkolwiek zbyt małą część produktu krajowego brutto. Według danych Eurostatu udział sektora przedsiębiorstw w PKB w Polsce jest na tym samym poziomie co przeciętna dla krajów UE (47,8% w 2011 r.). Nie jest to zadowalający wynik z punktu widzenia stopnia rozwoju polskiej gospodarki oraz jej potrzeb i możliwości rozwojowych. Z kolei w świetle danych GUS działające w Polsce przedsiębiorstwa generują blisko trzy czwarte polskiego produktu krajowego brutto (PKB). Wynik na poziomie 73,0% w 2012 r., po niewielkim spadku udziału w latach 2010 i 2011, może oznaczać powrót do trendu wzrostowego obserwowanego w latach 2006–2009. Co więcej, MSP wytwarzają zaledwie co drugą złotówkę (48,5%), a co ważne, małe podmioty jedynie co trzynastą (7,8%).

Podobnie jak w poprzednich latach wahania koniunkturalne w 2012 r. miały wpływ na rynek pracy. W latach 2009 i 2010 popyt na pracę obniżył się, co zostało odzwierciedlone w 2009 r. wyraźnym na tle ostatnich lat spadkiem liczby pracujących (o 430 tys. osób, tj. o 3,9%) i zatrudnionych (o 185 tys. osób, tj. 2,8%), a w 2010 r. dalszym ograniczeniem liczby pracowników najemnych (spadek zatrudnienia o 0,9%) przy niewielkim odbiciu liczby samozatrudnionych właścicieli (wzrost liczby pracujących o 0,3%). W 2011 r. nastąpiło wyhamowanie trendu spadkowego – według GUS liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw wzrosła o 1,9%, a zatrudnienie o 1,5%. Jednak w 2012 r. ponownie liczba pracujących obniżyła się (spadek o 1%), podobnie jak zatrudnienie (spadek o 0,8%). Na tle Europy polskie przedsiębiorstwa prezentowały się słabiej niż przeciętnie – w 2012 r. liczba pracujących w Polsce spadła o 0,7%, podczas gdy w 26 krajach Europy wzrosła o 0,5%.

Struktura rynku pracy według poszczególnych grup przedsiębiorstw nie podlegała znaczącym przemianom na tle ostatnich lat. W świetle danych GUS za 2012 r. liczba pracujących w przedsiębiorstwach w Polsce wyniosła 8,9 mln osób, z czego 6,3 mln osób (70%) pracowało w podmiotach sektora MSP. Z kolei liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwach w tym samym roku wyniosła blisko 6,5 mln osób, w tym 3,9 mln (60%) w sektorze MSP. Największym pracodawcą w Polsce pozostają mikroprzedsiębiorstwa prowadzone przez osoby fizyczne oraz firmy duże utworzone przez osoby prawne. Łącznie tworzą one miejsca pracy dla ponad 5,6 mln osób z 8,9 mln osób pracujących ogółem w przedsiębiorstwach, a więc tworzą blisko dwie trzecie miejsc pracy w przedsiębiorstwach.

Przedsiębiorstwa w Polsce po względem przeciętnej liczby pracujących i zatrudnionych są mniejsze niż ich odpowiednicy z krajów UE. Według danych Eurostatu polskie przedsiębiorstwa zatrudniają przeciętnie 4,3 osoby, co plasuje je na 14. miejscu wśród 24 krajów europejskich (bez Danii, Irlandii, Grecji i Francji), dla których przeciętna wynosi 5,4. Sytuacja ta nie ulega znaczącej zmianie, gdy do pomiaru wykorzystana jest przeciętna liczbę pracujących na jedną firmę. Polskie firmy z przeciętną liczbą pracujących na jedno przedsiębiorstwo 5,5 zajmują 13. miejsce w grupie analizowanych krajów, które odnotowały średnią liczbę pracujących na jeden podmiot w wysokości 6,1. W porównaniu z wynikami z 2011 roku, średnia liczba pracujących na jedno

przedsiębiorstwo w Polsce w 2012 roku utrzymuje się na podobnym poziomie (5,5 osoby). W przypadku poziomu zatrudnienia notujemy niewielki spadek z 4,4 do 4,3 osób.

W dalszym ciągu firmy w Polsce korzystają z utrzymującej się przewagi konkurencyjnej względem przedsiębiorstw z innych krajów UE, jaką są niskie koszty pracy. W 2009 r. Polska z wynikiem 13,1% utrzymała się na pierwszym miejscu wśród 26 analizowanych krajów Europy pod względem udziału kosztów osobowych w produkcji, notując wzrost tej wartości (z 12,7%). Ponadto koszty osobowe na jednego zatrudnionego w Polsce – 11,9 tys. EUR – stanowiły piątą najniższą wartość wśród 26 krajów, jednak również w tym przypadku zanotowano wzrost. Z kolei pod względem udziału kosztów zabezpieczenia społecznego (*social security costs*) w kosztach osobowych (*personnel costs*) Polska z wynikiem 17% zajęła 11. miejsce na 27 analizowanych krajów Europy, dla których dostępne są te dane.

Na skutek spowolnienia gospodarczego miało miejsce pogorszenie sytuacji finansowej firm w 2012 r. Dynamika przychodów ogółem przedsiębiorstw, po wyraźnym wyhamowaniu w 2009 r., istotnie przyspieszyła w latach 2010–2011 (do 111,2% w 2011 r. w porównaniu z 2010 r.). W 2012 r. nastąpiło jednak kolejne wyhamowanie. Pogorszenie koniunktury spowodowało spadek dynamiki przychodów sektora przedsiębiorstw (do 102,7%), w większym stopniu w MSP (do 101,7%) niż w dużych przedsiębiorstwach (103,9%). Dynamika obrotów przedsiębiorstw w Polsce w latach 2005–2008 (162,1%) była wyraźnie wyższa niż w UE-27 (121,9%), a w latach 2009–2012 nieco wyższa (odpowiednio 126% i 119 %). Podobną przewagę wykazuje przeciętne przedsiębiorstwo w Polsce na tle przeciętnej firmy w UE.

Produktywność przedsiębiorstw w Polsce mierzona wynikami przypadającymi na jednego pracującego lub jedno przedsiębiorstwo jest wyraźnie mniejsza niż przeciętnie w krajach UE. Według obrotów firm przypadających na jednego pracującego polskie przedsiębiorstwa zajmują 21. miejsce w zestawieniu 26 krajów Europy (z wynikiem 101,7 tys. EUR w 2012 r.). Podobną pozycję na tle UE polskie firmy zajmują także w analogicznych zestawieniach dla produkcji, wartości dodanej czy nadwyżki operacyjnej brutto. Do 2008 r. produktywność firm w Polsce rosła wyraźnie szybciej niż w UE (o 28,8%, przy 9,0% w UE). Jednak od 2009 r. wzrost ten wahał się z tendencją do wyhamowania. W 2009 r. zanotowano wyraźny spadek obrotów na jednego pracującego (o 16%), po czym w 2010 r. – szybki wzrost (o 16%). W 2011 r. polskie firmy wykazały wzrost obrotów o 7,4%, co dało nam 12. pozycję, jednak w 2012 r. wzrost na poziomie 1,9% uplasował nas dopiero na 15. miejscu na 25 krajów Europy.

Kiedy spojrzymy jednak na produktywność nie z punktu widzenia rozmiarów działalności ekonomicznej firm, ale osiągniętych wyników w relacji do nakładów, polskie przedsiębiorstwa prezentują się znacznie lepiej. W zestawieniu produktywności skorygowanej o wynagrodzenia polskie firmy pomimo najwyższego spadku w grupie 23 wybranych krajów Europy w 2012 r. zajęły siódme miejsce na liście najbardziej produktywnych w tej grupie z wynikiem 172,9 tys. EUR, wyraźnie wyprzedzając takie kraje jak Szwecja (z wynikiem 125,4 tys. EUR), Włochy (124,6 tys. EUR) czy Hiszpania (130,1 tys. EUR). Pomimo więc, że produktywność przeciętnego pracującego lub przedsiębiorstwa jest niska, to w relacji do nakładów wypada wyraźnie lepiej i pozostaje przewagą konkurencyjną polskiej gospodarki w porównaniu z innymi krajami Europy.

W 2012 r. miała miejsce kontynuacja obserwowanego od 2009 r. okresu zwiększonej niestabilności i częstotliwości wahań działalności inwestycyjnej przedsiębiorstw. Po latach 2009–2010, kiedy działalność inwestycyjna sektora przedsiębiorstw odczuwała skutki pogorszenia się sytuacji gospodarczej, w 2011 r. nastąpiło wyraźne odbicie (wzrost nakładów o 14%). Niestety odbicie to było krótkotrwałe, gdyż w 2012 r. polskie przedsiębiorstwa ponownie ograniczyły nakłady na inwestycje (do 154 mld PLN, tj. o 4%). W 2012 r. przeciętna firma obniżyła nakłady inwestycyjne o 8,4% (3,8 tys. zł). Największy spadek nakładów zanotowano wśród mikroprzedsiębiorstw (spadek o 14%), następnie w małych (o 7,6%), średnich (o 3%) i na końcu w dużych firmach (spadek poniżej 1%). Warto podkreślić, że w przypadku najmniejszych przedsiębiorstw wielkość nakładów inwestycyjnych powróciła do poziomu z 2010 r.

W porównaniu z innymi krajami Europy, działalność inwestycyjna firm w Polsce nadal pozostaje niewystarczająca z punktu widzenia produktywności i potrzeb rozwojowych polskich przedsiębiorstw. Inwestycje w środki trwałe przeciętnej firmy w Polsce (24,9 tys. EUR) są znacznie niższe niż w lepiej rozwiniętych krajach europejskich – 11 razy niższe niż u lidera Szwajcarii (275,3 tys. EUR) i na poziomie zbliżonym do Litwy (25,3 tys. EUR) i Chorwacji (28,8 tys. EUR). Ponadto Polska pod względem wielkości środków trwałych na 1 przedsiębiorstwo jest na 21. miejscu wśród wybranych krajów UE, wyprzedzając takie kraje jak: Bułgaria (23,1 tys. EUR), Czechy (21,6 tys. EUR) czy Słowacja (21,0 tys. EUR). Polska w 2011 r. znalazła się wśród krajów, w których nastąpił wzrost nakładów na środki trwałe przeciętnej firmy w porównaniu z 2010 r., pomimo tego, że w niektórych krajach zanotowano znaczny spadek wielkości nakładów.

Należy podkreślić, że polskie przedsiębiorstwa charakteryzują się wyraźnie niższą skalą prowadzonej działalności w porównaniu z innymi krajami Europy. Wskazuje na to relatywnie niski poziom liczby pracujących i zatrudnionych, produktywności wyrażonej wartością dodaną brutto na pracującego lub przedsiębiorstwo, a także skala działalności według średnich obrotów czy ograniczona obecność na rynkach zagranicznych. Przy czym czynnik braku efektywności nie jest problemem polskich przedsiębiorstw. Wskazuje na to wysoki poziom produktywności wyrażony wynikami w porównaniu z nakładami, m.in. wartością

dodaną brutto na 1 EUR wynagrodzeń. To, co wydaje się być problemem z punktu widzenia rozwoju firm w Polsce, to dostęp do zasobów, w szczególności środków finansowych, odpowiednich zasobów kadrowych czy wyposażenia technologicznego, które są szczególnie istotne dla stymulowania potencjału ekonomicznego polskich przedsiębiorstw.

Pomimo wyraźnego spowolnienia w długim terminie polskie przedsiębiorstwa nadal rozwijają się nieco szybciej niż przeciętne podmioty w UE. Po dynamicznym na tle UE tempie wzrostu, jakie miało miejsce do 2008 r., w roku 2009 nastąpiło dosyć istotne spowolnienie według ww. podstawowych kategorii wzrostu firm, a w niektórych przypadkach cofnięcie się do poziomów z kilku lat przed kryzysem. W latach 2010–2011 r. w polskich firmach widać było już wyraźne odbicie i wzrosty wyższe niż przeciętnie w UE, odnotowane praktycznie we wszystkich obszarach działalności poza rynkiem pracy. Niestety rok 2012 nie był kontynuacją pozytywnych trendów z lat 2010–2011. Zanotowano wyraźne wyhamowanie wzrostu przychodów, spadek zatrudnienia i liczby pracujących, a także ograniczenie działalności inwestycyjnej przedsiębiorstw.

Rozdział 3

Mikroprzedsiębiorstwa w Polsce w latach 2012–2013

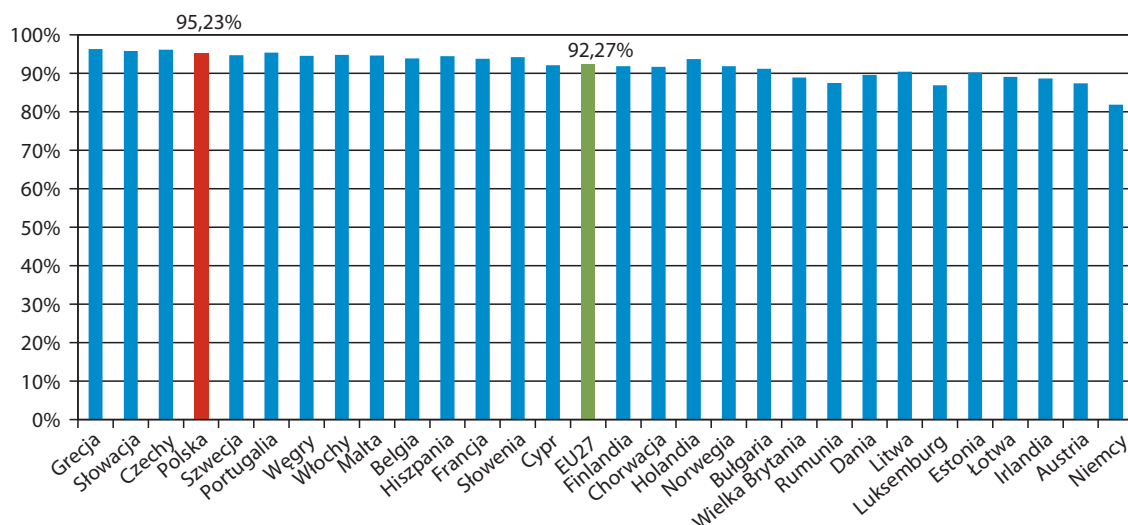
Mikroprzedsiębiorstwa stanowią najliczniejszą kategorię firm w Polsce i na świecie. W porównaniu ze średnią unijną, w Polsce udział najmniejszych firm w ogólnej strukturze przedsiębiorstw jest nawet wyższy, co wskazuje na możliwy szereg ograniczeń rozwojowych, przed jakimi stoją te podmioty. Wyniki badań dotyczące przedsiębiorczości Polaków upowszechniły funkcjonowanie dwóch, na pierwszy rzut oka, przeciwstawnych stwierdzeń, a nawet stereotypów charakteryzujących polską przedsiębiorczość. Po pierwsze uznajemy się za naród bardzo przedsiębiorczy i chętny do uruchamiania własnej działalności gospodarczej. Po drugie jednak głęboko wierzymy, że przedsiębiorstwa zakłada się z przymusu, często na wniosek ostatniego pracodawcy, a duża liczba najmniejszych firm w Polsce świadczy o sile tego przymusu. Obraz ten jest bardziej skomplikowany, bardzo rzadko podejmowane są analizy, które obejmowałyby swoim zakresem potencjał rozwojowy poszczególnych grup mikroprzedsiębiorstw – chociażby takich, gdzie właściciel firmy pracuje jednocześnie na etacie, lub takich, gdzie mikroprzedsiębiorca pracuje na rzecz jednego, dwóch albo wielu odbiorców. Pozyskanie bardziej szczegółowych charakterystyk przedsiębiorstw w takich przekrojach zdecydowanie poszerzyłoby naszą wiedzę o rzeczywistym potencjale tej kategorii firm. Jest to o tyle istotne, że pewnego rodzaju „moda na przedsiębiorczość”, której jednym ze źródeł jest spektakularny rozwój rynku start-upowego tak w Polsce, jak i na świecie, wskazuje, że liczba nowych biznesów będzie rosła. Z jednej strony będzie się umacniała grupa firm, tzw. „przedsiębiorców solo”, którzy ze względu na charakter pracy, postępujące uelastycznianie rynku pracy oraz rozwój technologii wolą wykonywać pracę w formie działalności gospodarczej. Z drugiej strony identyfikowane są nowe biznesy, które od początku mają ogromny potencjał rozwojowy – pojawiają się pierwsze analizy i definicje przedsiębiorstw wysokiego wzrostu (*high-growth*) czy mikroprzedsiębiorstw ponadnarodowych (*micro-multinationals*).

Zaprezentowane poniżej dane nie pozwalają na wyselekcjonowanie poszczególnych grup firm, o których wspomniano powyżej, stanowią raczej wyjściowe tło do analizy kondycji mikroprzedsiębiorstw w Polsce. Pogłębione analizy, w tym próba segmentacji tej grupy przedsiębiorstw będzie natomiast przedmiotem analiz PARP w 2015 r.

3.1. Znaczenie mikroprzedsiębiorstw w gospodarce

Sektor małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, podobnie jak w pozostałych krajach europejskich, całkowicie dominuje w strukturze przedsiębiorstw. Najliczniejszą grupę stanowią mikroprzedsiębiorstwa, których udział w strukturze przedsiębiorstw ogółem jest szacowany na poziomie 95,2% w Polsce, a dla UE – 92,3%⁷². Wskaźniki te wydają się zbliżone, natomiast mając na uwadze wkład poszczególnych grup przedsiębiorstw w tworzenie wartości dodanej, bardzo pożądane w przypadku Polski

Wykres 3.1. Udział liczby mikrofirm w liczbie przedsiębiorstw ogółem w Polsce i w innych krajach UE w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SBA Fact Sheet 2014.

⁷² Arkusz Informacyjny SBA Fact Scheet 2014.

byłoby zmniejszenie udziału mikrofirm w strukturze na korzyść małych podmiotów. Wedle szacunków KE w 2013 r. ponad 1,4 mln mikrofirm w Polsce odpowiada za niecałe 15% wartości dodanej brutto, gdy ponad 27-krotnie mniejsza grupa małych firm odpowiada za 14,4% wartości dodanej brutto tworzonej przez przedsiębiorstwa. W porównaniu z 2012 r., udział mikroprzedsiębiorstw w tworzeniu wartości dodanej brutto spadł o 0,5 p.p. i jest niższy od średniej dla UE-27 o prawie 7 p.p. Z kolei udział małych przedsiębiorstw nieco się podniósł (z 13,2% do 14,4% przy średniej dla UE na poziomie 18,2%)⁷³.

3.2. Struktura i dynamika liczby mikroprzedsiębiorstw w Polsce

Udział mikroprzedsiębiorstw w ogólnej liczbie firm w Polsce jest bardzo wysoki, jest też jednym z najwyższych na tle pozostałych krajów UE. Rok 2013 r. to, zgodnie z danymi GUS, kolejny rok wzrostu liczebności mikroprzedsiębiorstw w Polsce. Wzrost liczby mikroprzedsiębiorstw w ostatnich latach jest po części efektem spowolnienia gospodarczego, które mogło przyspieszyć decyzje wielu osób co do założenia firmy w momencie utraty pracy. Systematyczny wzrost liczby tych przedsiębiorstw wskazuje też, że faktycznie mamy do czynienia z trendem rozwojowym w tym obszarze, którego źródłem mogą być zjawiska wspomniane na wstępie opracowania.

Tabela 3.1. Liczba mikroprzedsiębiorstw w Polsce w latach 2005–2012 (w tys., stan na 31 grudnia)

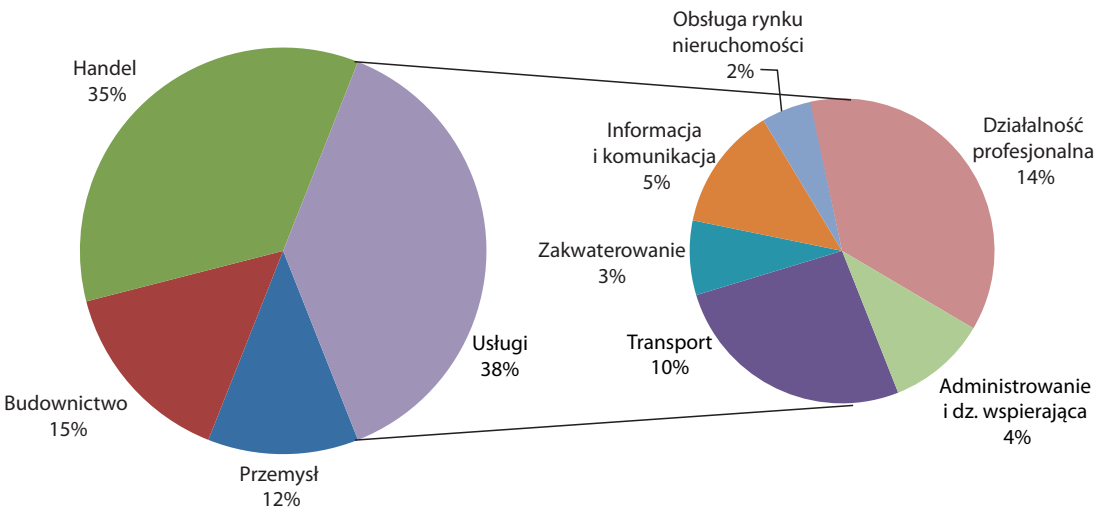
Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Liczba mikroprzedsiębiorstw	1 615,2	1 653,0	1 713,2	1 787,9					
Liczba mikroprzedsiębiorstw (korekta w 2008 r.)				1717,8	1 604,4	1 655,1	1 710,6	1 719,2	1754,4*
W tym firmy osób fizycznych	1 528,5	1 565,5	1 618,4	1 701,1	1 514,3	1 567,3	1 612,9	1 612,9	1643,2*

* Działalność gospodarcza przedsiębiorstw o liczbie pracujących do 9 osób w 2013 r., GUS, 17.10.2014 r.

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

Mikroprzedsiębiorstwa dominują w handlu i usługach, przy czym w porównaniu z 2012 r. ich udział w handlu pozostał na niezmiennym poziomie (35%), gdy udział w usługach zwiększył się z 35% do 38%, zmniejszając odpowiednio udział w przemyśle (z 14% do 12% i budownictwie z 16% do 15%). Udział mikropodmiotów w usługach jest nadal bardzo daleki od średniej unijnej (odpowiednio 48% dla UE i 38% dla Polski).

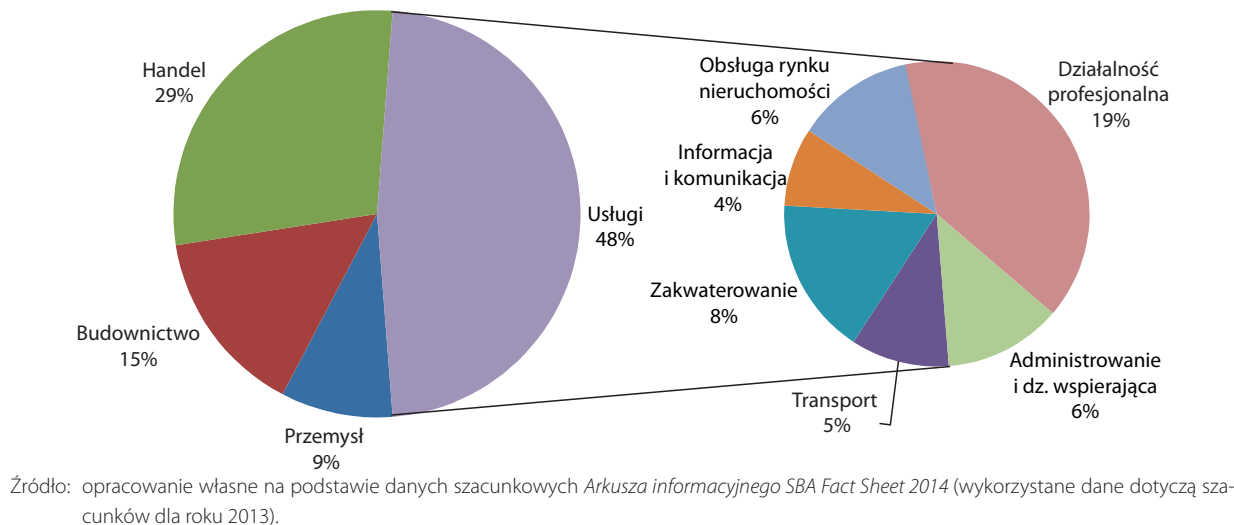
Wykres 3.2. Struktura mikroprzedsiębiorstw w Polsce w 2013 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych szacunkowych *Arkusza informacyjnego SBA Fact Sheet 2014* (wykorzystane dane dotyczą szacunków dla roku 2013).

⁷³ Jw.

Wykres 3.3. Struktura mikroprzedsiębiorstw w UE-27 według branż w 2013 r.



W 2012 r. 1,1 mln mikrofirm, czyli prawie 64% tej populacji działało na rynku 5 lat lub dłużej. Co czwarta, tj. 427 tys. firm, działa od 2 do 4 lat. Nieco ponad 190 tys. firm to podmioty najmłodsze, funkcjonujące na rynku nie dłużej niż rok. W porównaniu z rokiem 2011 r. utrzymał się, choć w bardzo niewielkim stopniu, wzrostowy trend, jeśli chodzi o udział w strukturze podmiotów najstarszych. Wzrósł także udział podmiotów najmłodszych po spadku zanotowanym między 2010 a 2011 r.

Tabela 3.2. Struktura mikroprzedsiębiorstw według lat prowadzenia działalności (w %, stan na 31 grudnia)

Liczba lat	2005	2008	2009	2010	2011	2012
1 rok i mniej	11,4	11,6	13,4	13,1	10,6	11,2
2–4 lata	21,6	18,4	26,4	25,9	25,8	24,9
5 lat i więcej	67,0	70,0	60,2	61,0	63,6	63,9
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

Najnowsze dane dotyczące przeżywalności przedsiębiorstw nie są optymistyczne. Na przestrzeni ostatnich 8 lat mieliśmy do czynienia ze sporą poprawą wskaźnika przeżywalności pierwszego roku życia firmy z dwoma negatywnymi epizodami – spadek w 2006 r. o 1,1, p.p. w stosunku do 2005 r. i spadek w 2011 r. o 0,8 p.p. w stosunku do 2010 r. Rok 2012 r. okazał się bardzo trudny pod względem przeżywalności dla praktycznie wszystkich analizowanych grup wiekowych. Stosunkowo najgorzej w 2012 r. wypadły firmy, które rozpoczęły działalność w 2008 r. , których w 2012 r. przetrwało niecałe 66% w stosunku do ich liczby w 2011 r. (czyli czwarty rok działalności). Jest to o tyle niepokojące, że wśród wcześniejszych roczników firm, czwarty i piąty rok charakteryzowały się wysoką przeżywalnością z najniższym wskaźnikiem na poziomie 84% dla firm powstałych w 2004 r. W 2013 r. wskaźnik przeżycia pierwszego roku ponownie spadł, choć nie w takim stopniu jak w roku poprzedzającym. Natomiast rok 2013 okazał się bardzo dobry dla firm działających na rynku trzeci, czwarty i piąty rok, co stanowi o pozytywnym odbiciu w stosunku do tego co obserwowaliśmy w 2012 r. pod względem przeżywalności firm, które działały na rynku czwarty i piąty rok.

Tabela 3.3. Wskaźniki przeżywalności w kolejnych latach mikro- i małych przedsiębiorstw powstałych w latach 2004–2012 (w %)

Rok powstania/rok istnienia	Pierwszy	Drugi	Trzeci	Czwarty	Piąty
2004*	62,3	79,0	85,6	84,0	88,7
2005	67,6	76,7	80,9	87,5	90,1
2006	66,5	75,5	81,9	88,2	86,4
2007	70,7	76,5	80,4	85,5	73,3
2008	76,4	76,3	80,3	65,6	86,2
2009	77,0	77,6	73,6	81,0	
2010	77,8	70,0	77,0		
2011	76,6	70,7			
2012	76,4				

* Dane dotyczące firm powstałych w 2004 r. odnoszą się wyłącznie do mikroprzedsiębiorstw.

Źródło: *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, GUS 2014 (oraz wydania z poprzednich lat).

W 2012 r. podobnie jak w roku poprzednim, ponownie zwiększył się udział firm prowadzących księgę rachunkową, czyli rozwiązanie dla podmiotów o stosunkowo wysokich obrotach. Udział przedsiębiorstw korzystających z najpopularniejszej formy opodatkowania (księga przychodów i rozchodów) nieco wzrósł. Ponownie też widać, po lekkim odbiciu w 2010 r., odchodzenie od karty podatkowej, co jest charakterystyczne dla całej ostatniej dekady.

Tabela 3.4. Struktura mikroprzedsiębiorstw według form opodatkowania (w %, stan na 31 grudnia)

Mikroprzedsiębiorstwa prowadzące:	2005	2008	2009	2010	2011	2012
– księgę rachunkową	5,8	6,0	6,8	5,4	6,6	7,1
– podatkową księgę przychodów i rozchodów	62,4	64,5	66,5	67,6	67,5	68,3
– ewidencję przychodów	17,8	23,5	21,3	21,2	20,9	19,6
– kartę podatkową	14,1	6,0	5,4	5,8	5,1	4,9
Ogółem	100	100	100	100	100	100

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

Kobiety w mikroprzedsiębiorstwach

Dane statystyczne i wyniki badań analizujących przedsiębiorczość w ujęciu płci wskazują na rosnące znaczenie kobiet w populacji przedsiębiorstw. Rośnie ich udział w nowo zakładanych podmiotach, a także w populacji przedsiębiorstw ogółem, choć jeśli cofniemy się 7–8 lat, to widać, że już wtedy udział kobiet w nowych firmach był znaczący, w latach 2006–2009 spadał, i ponownie zaczął rosnąć od 2010 r. W sektorze przedsiębiorstw obserwujemy podobne negatywne zjawiska jak na rynku pracy najemnej – kobiety przedsiębiorcy zarabiają mniej od mężczyzn i, co powiązane, pracują w mniej opłacalnych sektorach gospodarki, mimo wyższego wykształcenia są rzadziej przekonane o posiadaniu odpowiednich umiejętności.

Struktura nowo powstałych przedsiębiorstw (mikro- i małe firmy) wg płci właściciela (w %)

Rok założenia firmy	Kobiety	Mężczyźni
2012	40,6	59,4
2011	37,1	62,9
2010	38,5	61,5
2009	36,4	63,6
2008	37,3	62,7
2007	36,5	63,5
2006	39,4	60,6
2005	43,2	56,8
2004	41,0	59,0
2003	35,8	6,2

Źródło: *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, GUS 2014 (oraz wydania z poprzednich lat).

Kobiety i mężczyźni jako właściciele przedsiębiorstw nie różnią się, jeśli chodzi o poziom zadowolenia wynikający z wykonywanej pracy, warunków jej wykonywania i zarobków. W przeważającej większości i mężczyźni, i kobiety są z tej pracy zadowoleni. Różnice w deklaracjach co do planów na najbliższych 12 miesięcy są tak nieznaczne, że ponownie możemy powiedzieć, iż obie grupy są jednorodne w swoich deklaracjach, trzech na czterech mężczyzn i trzy na cztery kobiety przedsiębiorcy twierdzą, że w ich biznesie w ciągu najbliższych 12 miesięcy nic się nie zmieni. Kobiety natomiast nieco rzadziej deklarują rozszerzenie działalności poprzez zatrudnienie nowych pracowników (56,6% kobiet i 62,5% mężczyzn), choć ze względu na niską liczebność tych grup należy przyjmować te dane z ostrożnością.

Na ile odpowiada Pani/Panu praca, w tym warunki jej wykonywania i zarobki? (w %)/Edycja 2013	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo i raczej odpowiada	86,4	87,4
Trudno powiedzieć	9,4	8,4
Bardzo i raczej nie odpowiada	4,3	4,2

Źródło: obliczenia własne na podstawie zbioru danych projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja 2013 PARP.

Plany na najbliższych 12 miesięcy (w %)/ Edycja 2013	Kobiety	Mężczyźni
Nic się specjalnie nie zmieni	78,5	76,8
Rozszerzy działalność	15,7	16,3
Ograniczy działalność	3,0	3,1
Zakończy działalność	2,8	3,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie zbioru danych projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja 2013 PARP.

W przypadku obciążeń zgłaszanych przez przedsiębiorców w rozróżnieniu na płeć, jedyne obciążenie, które w pewnym stopniu różnicuje obie płcie to konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny. To obciążenie zgłasza 3% przedsiębiorców kobiet i praktycznie żaden mężczyzna przedsiębiorca. Obserwacja ta jest zgodna z wynikami badań prowadzonych przez PARP w 2010 r. „Przedsiębiorczość kobiet”, z których wynikało, że nie ma różnicy w aspiracjach, postawach i sposobie prowadzenia biznesu przez kobiety i mężczyzn. Natomiast to, co rzeczywiście różnicowało obie płcie na niekorzyść kobiet, to obciążenia wynikające z realizacji obowiązków domowych. Kobiety częściej też niż mężczyźni deklarują pracę tylko na rzecz jednego zleceniodawcy, natomiast powody tego stanu rzeczy wymagałyby pogłębionych badań, które wychodzą poza ramy danych zbieranych w badaniu „Bilans kapitału ludzkiego”.

Liczba zleceniodawców (w %)/ Edycja 2013	Kobiety	Mężczyźni
Wyłącznie jeden	19,5	12,2
Przed wszystkim jeden, w mniejszym stopniu drugi	4,8	4,3
Różni	75,7	83,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie zbioru danych projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja 2013 PARP.

3.3. Sytuacja gospodarcza mikroprzedsiębiorstw w 2012 r.

Pomimo że w 2012 r. wartość produkcji w przedsiębiorstwach ogółem wzrosła w stosunku do 2011 r., mikroprzedsiębiorstwa zanotowały lekki spadek tego wskaźnika, natomiast dotyczył on tylko osób prawnych (spadek wartości produkcji o 10% w stosunku do 2011 r.), w przypadku osób fizycznych pozostał na poziomie z 2011 r. W przypadku osób prawnych istotne spadki w wartości produkcji notowane są więc przez dwa kolejne lata – 2011 i 2012.

Tabela 3.5. Wartość produkcji przypadająca na jedno przedsiębiorstwo w tys. zł

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem przedsiębiorstwa niefinansowe	1 296	1 374	1 422	1 518	1 532
Mikroprzedsiębiorstwa ogółem, z czego:	408	431	425	441	436
– mikroprzedsiębiorstwa osób prawnych	2 483	2 513	2 765	2 444	2 204
– mikroprzedsiębiorstwa osób fizycznych	302	307	294	319	319

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

3.4. Mikroprzedsiębiorstwa a rynek pracy

W porównaniu z 2011 r. udział pracujących w mikroprzedsiębiorstwach w strukturze przedsiębiorstw ogółem praktycznie się nie zmienił i pozostał na poziomie prawie 39%. W mikrofirmach pracuje niespełna 3,5 mln osób, z czego 1,27 mln jest zatrudnionych. Oznacza to, że statystycznie na trzy osoby pracujące w firmie tylko jedna jest zatrudniona.

W roku 2012 r. spadła liczebność zarówno pracujących, jak i zatrudnionych w porównaniu z poprzednim rokiem. Spadek liczebności zatrudnionych był wyższy niż w przypadku pracujących (pracujący w 2012 r. stanowili 98,6% liczebności z 2011 r., a zatrudnieni w 2012 r. – 97,4% wartości z 2011 r.).

Tabela 3.6. Liczba pracujących i zatrudnionych w mikroprzedsiębiorstwach (w tys. osób i w %)

Wyszczególnienie	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba pracujących	3 403,1	3 727,2	3 464,2	3 399,1	3 508,5	3 459,5
Liczba zatrudnionych	1 121,9	1 398,1	1 361,0	1 282,2	1 303,0	1 269,8
– odsetek pracujących (bez zatrud.)	64,3	62,5	60,7	62,3	62,9	63,3
– odsetek zatrudnionych	35,7	37,5	39,3	37,7	37,1	36,7

Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych, GUS, opracowania z lat 2007–2014 (w tym obliczenia własne).

Tendencje co do udziału pracujących i zatrudnionych w strukturze pracujących ogółem są praktycznie niezmiennie od 2005 r. W układzie branżowym zatrudnieni i pracujący przeważają w handlu i usługach. Pracuje tam średnio co trzeci zatrudniony w mikroprzedsiębiorstwach (dla ogółu przedsiębiorstw handlowych co piąty). Kolejne dwie sekcje – przemysł i budownictwo notują po 15% zatrudnionych. W pozostałych sekcjach zatrudnienie oscyluje w przedziale od 2 do 8%. Jeśli chodzi o udział zatrudnionych do liczby pracujących ogółem, to najlepiej prezentuje się sektor przemysłowy, gdzie niemal połowa (47%) pracujących to osoby zatrudnione na umowę o pracę. Około 40% udział zatrudnionych w stosunku do liczby pracujących ogółem notujemy też w handlu, budownictwie i zakwaterowaniu. Najmniejszy udział zatrudnionych w stosunku do liczby pracujących charakteryzuje działalność profesjonalną (29%), sektor ICT (27%) czy edukację (20%). To pośrednio wskazuje, że w tych branżach mamy do czynienia z dużą liczbą jednoosobowych przedsiębiorstw.

Samozatrudnieni – samodzielni i rozwojowi?

Osoby samozatrudnione stanowią specyficzną kategorię zawodową, która potocznie bywa kojarzona z przemysłem wykonywania pracy w tej formie. Weryfikacja tej tezy jest o tyle trudna, że generalnie Polacy pytani w badaniach o powody zostania przedsiębiorcą wskazują w pierwszej kolejności na czynniki negatywne. Jednocześnie połowa polskiego społeczeństwa chciałaby prowadzić własną firmę, co rodzi niespójność w sferze deklaracji. Skłania to do stawiania szeregu hipotez wiążących się z kulturowym wzorcem pracy zarobkowej w Polsce, w którym na pierwszym miejscu plasuje się praca najemna. Bycie przedsiębiorcą, choć tak pożądane, wydaje się *a priori* wpisane jako drugi potencjalny wybór ścieżki zawodowej. W przypadku samozatrudnienia z pewnością częściej niż w większych firmach możemy mieć do czynienia z przemysłem przyjęcia tej formy pracy, co nawet nie tyle wiąże się ze wzorcem kulturowym, co z popularnością takiej formy pracy w niektórych branżach mimo braku podstaw formalnych do świadczenia pracy w ten sposób. Pewną przesłankę wskazującą na potencjalną wielkość tego problemu stanowią wyniki badań PARP „Bilans kapitału ludzkiego”, gdzie przedsiębiorcy określają liczbę zleceniodawców, na rzecz których świadczą swoje usługi. Kolejne edycje badania dają pewne wskazówki co do wielkości potencjalnego wymuszonego samozatrudnienia. Rzeczywiście osoby samozatrudnione średnio niemal dwukrotnie częściej niż pracodawcy mają tylko jednego zleceniodawcę. Nie oznacza to wcale, że akurat ci wykonujący pracę tylko na rzecz jednego zleceniodawcy postrzegają ją jako wymuszoną działalność gospodarczą, ponieważ w tej grupie znajduje się – trudna do oszacowania – podgrupa osób, które same zdecydowały, że taka forma pracy jest dla nich dogodniejsza. W ostatnich trzech latach nie dochodziło do istotnych zmian w tym obszarze, ale jednak udział przedsiębiorców pracujących dla różnych odbiorców stale wzrasta zarówno w grupie samozatrudnionych, jak i pracodawców.

Liczba stałych zleceniodawców w mikroprzedsiębiorstwach (w %)						
Edycja badania	Wyłącznie jeden		Przed wszystkim jeden, w mniejszym stopniu drugi		Różni	
	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy
2011	18,6	11,0	6,3	4,8	75,0	84,2
2012	16,8	9,2	6,9	3,4	76,3	87,4
2013	18,1	9,7	5,0	3,8	76,8	86,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie bazy danych projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, edycja 2011, 2012, 2013 PARP.

Jeśli spojrzymy na wyniki badań BKL dotyczących percepcji przedsiębiorców związanych z postrzeganiem własnego biznesu, to na tle pracodawców samozatrudnieni w warstwie deklaratywnej nie wypadają szczególnie negatywnie. Co prawda, praktycznie dwukrotnie częściej niż pracodawcy stwierdzają że praca, warunki jej wykonywania i zarobki nie są satysfakcjonujące, to jednak nadal ta grupa jest dość nieliczna – w przypadku samozatrudnionych oscyluje średnio wokół 5% badanych, w przypadku pracodawców na pracę narzeka ok. 2,5% badanych.

Edycja badania	Na ile odpowiada Panu/Pani praca, w tym warunki jej wykonywania i zarobki? (w %)					
	2011		2012		2013	
	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy
Bardzo i raczej nie odpowiada	4,9	2,6	5,6	2,3	5,4	2,4
Trudno powiedzieć	8,4	5,9	7,9	5,9	10,6	6,2
Raczej i bardzo odpowiada	86,7	91,5	86,5	91,8	84,0	91,4

Źródło: obliczenia własne na podstawie zbioru danych projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja 2011, 2012, 2013 PARP.

Jeszcze w 2011 r. pracodawcy częściej niż osoby samozatrudnione deklarowali plany rozwojowe względem swoich firm, w kolejnych dwóch latach różnice w tym obszarze między obiema grupami znacznie się zmniejszyły. To, co wyróżnia samozatrudnionych, to częstsze deklaracje związane z zakończeniem działalności gospodarczej, choć w najgorszym pod tym względem 2013 r. dotyczyło to tylko niespełna 5% samozatrudnionych.

Edycja badania	Plany na najbliższych 12 miesięcy (w %)					
	2011		2012		2013	
	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy	Samozatrudnieni	Pracodawcy
Nic się specjalnie nie zmienia	74,7	70,8	76,3	75,7	76,3	79,0
Rozszerzy działalność	17,8	25,7	16,1	19,9	15,8	16,6
Ograniczy działalność	3,3	2,0	4,0	2,7	3,2	2,9
Zakończy działalność	4,2	2,8	3,6	1,6	4,7	1,5

Źródło: obliczenia własne na podstawie zbioru danych projektu *Bilans Kapitału Ludzkiego*, edycja 2011, 2012, 2013 PARP.

Samozatrudnieni a przedsiębiorstwa powstałe w 2012 r.

W 2012 r. powstało 278,7 tys. nowych firm, z czego 87% stanowiły przedsiębiorstwa bez pracowników najemnych. Wskaźnik przeżycia pierwszego roku tych firm jest niższy niż w przypadku firm z pracownikami najemnymi (odpowiednio 76% i 79%), choć w przypadku firm z pracownikami najemnymi wskaźnik dość znacząco się pogorszył (w 2011 r. wynosił 86%). Firmy samozatrudnionych częściej powstają jako całkowicie nowe przedsiębiorstwa (98% do 92%). W obu grupach przedsiębiorstw dominują mężczyźni, ale udziały dla obu płci różnią się w dość ciekawy sposób. W grupie bez pracowników najemnych firmy kobiet stanowią 39%, w tych z pracownikami najemnymi kobiety przedsiębiorcy stanowią już prawie 47% (w 2011 r. – 43,5%). W obu kategoriach najliczniejszą grupę właścicieli stanowią osoby do 30 r. ż. W porównaniu z 2011 r. nastąpiło przesunięcie w strukturze, wtedy przodowała grupa wiekowa od 30 do 39 lat. Wśród firm bez pracowników najemnych, które nadal funkcjonowały w 2013 r., pracowała niespełna jedna osoba, w firmach z pracownikami najemnymi – ponad 7 osób. Firmy jednoosobowe zdecydowanie rzadziej działają na rynku międzynarodowym niż firmy z pracownikami najemnymi. Działanie na rynku lokalnym i regionalnym już tak nie różnicuje obu grup firm.

Zasięg działalności firm powstałych w 2012 r. i aktywnych w 2013 r.				
Wyszczególnienie	lokalny	regionalny	krajowy	międzynarodowy
Przedsiębiorstwa bez pracowników najemnych	50,6%	16,5%	26,3%	6,6%
Przedsiębiorstwa z pracownikami najemnymi	43,8%	15,3%	26,9%	14,0%

Źródło: *Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2008–2012*, GUS 2014 (oraz wydania z poprzednich lat).

Podobnie jak w 2011 r. udział firm, które odnotowały zysk, jest wyższy w przypadku firm bez pracowników najemnych niż w firmach z pracownikami (odpowiednio 78% i 70%). Jednak to firmy z pracownikami wydają się bardziej rozwojowe, co trzecia z nich inwestuje, gdy wśród samozatrudnionych robi to co czwarty. Należy jednak zaznaczyć, że w porównaniu z firmami, które rozpoczęły działalność w 2011, te z 2012 r. generalnie inwestują rzadziej. Dla obu grup (z pracownikami i bez) udział inwestujących firm spadł o 5 p.p. Wśród problemów o charakterze podażowym interesującą kategorią jest brak wykwalifikowanych pracowników. Na ten problem zwraca uwagę 36% mikropracodawców, ale też co piąty samozatrudniony (21% w 2012 r. i 18% w 2011 r.), co może świadczyć o tym, że co najmniej 1 na 5 samozatrudnionych w pierwszym roku działalności myśli o zatrudnieniu pracownika.

3.5. Wynagrodzenia w mikroprzedsiębiorstwach

Według danych GUS przeciętne wynagrodzenie w mikrofirmach w 2012 r. wyniosło 2 172 zł, co świadczy o kontynuacji trendu wzrostowego w tym obszarze w ostatnich 8 latach. Podobnie jak w 2011 r. najwyższe zarobki zanotowała sekcja *informacja i komunikacja* (3 159 zł), oraz *obsługa rynku nieruchomości* (2 986 zł), najniższe zanotowano wśród jednostek zajmujących się *zakwaterowaniem i gastronomią* (1 731 zł) oraz *budownictwem i transportem* (po niespełna 2 tys. zł).

Tabela 3.7. Wysokość średnich miesięcznych wynagrodzeń w mikroprzedsiębiorstwach na tle wybranych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem przedsiębiorstwa niefinansowe (na 1 zatrudnionego)	2 402	3 000	3 139	3 300	3 481	3 628
Mikroprzedsiębiorstwa ogółem, z tego:	1 483	1 726	1 879	2 006	2 059	2 172
– mikroprzedsiębiorstwa osób prawnych	2 501	3 050	3 042	3 402	3 368	3 344
– mikroprzedsiębiorstwa osób fizycznych	1 192	1 422	1 585	1 642	1 735	1 831
Średnie wynagrodzenie w mikrofirmie osoby fizycznej jako % średniego wynagrodzenia w przedsiębiorstwach (%)	49,6	47,4	50,5	49,8	49,8	50,5
Średnie wynagrodzenie w mikrofirmie osoby fizycznej jako % wynagrodzenia minimalnego	140,4	126,3	124,2	124,6	125,2	122,1

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych, GUS, opracowania z lat 2007–2014, Serwis ZUS: Minimalne wynagrodzenie za pracę od 2003 r.* (w tym obliczenia własne).

Rok 2012 to kolejny okres wzrostu średnich wynagrodzeń w mikroprzedsiębiorstwach (wzrost o 5% w stosunku do 2011 r.), co należy przypisać w głównej mierze firmom osób fizycznych (wzrost o 6%), ponieważ zarobki w przedsiębiorstwach osób prawnych nadal utrzymują tendencję spadkową. Podobnie jak w poprzednich latach mamy do czynienia ze znacznym zróżnicowaniem wynagrodzeń pomiędzy mikroprzedsiębiorstwami osób fizycznych i osób prawnych, choć luka między zarobkami w obu grupach firm systematycznie się zmniejsza. Obserwujemy też wahania, ale raczej w trendzie spadkowym, jeśli chodzi o wielkość średnich wynagrodzeń w firmach osób fizycznych w porównaniu z wynagrodzeniem minimalnym, które w 2012 r. wzrosło o 7,6% w porównaniu z 2011, gdy w tym samym czasie średnie wynagrodzenie w tych firmach wzrosło o 6%.

Tabela 3.8. Zmiany minimalnego wynagrodzenia oraz średnich wynagrodzeń w mikroprzedsiębiorstwach w latach 2005–2012

Lata	Minimalne wynagrodzenie (obowiązuje od 1 stycznia każdego roku)			Średnie wynagrodzenie pracowników mikroprzedsiębiorstw osób fizycznych			Przeciętna liczba zatrudnionych w mikrofirmach osób fizycznych	
	w zł	zmiana w zł	zmiana w %	w zł	zmiana w zł	zmiana w %	w tys.	zmiana w %
2005	849			1 192			944	
2006	899	50	5,9%	1 215	23	1,9%	976	3,4%
2007	936	37	4,1%	1 495	280	23,0%	1 065	9,1%
2008	1 126	190	20,3%	1 422	- 73	- 4,9%	1 138	6,8%
2009	1 276	150	13,3%	1 585	163	11,5%	1 087	- 4,5%
2010	1 317	41	3,2%	1 642	57	3,6%	1 016	- 6,4%
2011	1 386	69	5,2%	1 735	93	5,7%	1 044	3%
2012	1 500	114	7,6%	1 831	96	5,5%	983,4	-5,8%

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych, GUS, opracowania z lat 2007–2014, Serwis ZUS: Minimalne wynagrodzenie za pracę od 2003 r.* (w tym obliczenia własne).

3.6. Wyniki finansowe i inwestycje mikroprzedsiębiorstw

W latach 2010–2012 wartość dodana wytworzona przez mikroprzedsiębiorstwa nie uległa znaczącej zmianie, choć mamy do czynienia z lekkim spadkiem tego wskaźnika (w 2012 r. mikrofirmy wytworzyły 98,4% wartości dodanej z 2011 r.).

Na tle całej populacji firm mikroprzedsiębiorstwa osób fizycznych charakteryzują się najwyższą rentownością. W 2012 r. również one zanotowały spadek, choć nie był on tak drastyczny jak w przypadku mikropodmiotów osób prawnych (spadek o 7,1%), dla których rok 2011 był również bardzo niekorzystny (spadek o 4,8% w stosunku do 2010 r.).

Tabela 3.9. Wskaźniki rentowności obrotu brutto w mikroprzedsiębiorstwach na tle wybranych przedsiębiorstw (w %)

Wyszczególnienie	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem przedsiębiorstwa niefinansowe	7,6	8,2	8,3	8,8	8,1	5,9
Mikroprzedsiębiorstwa ogółem	12,7	15,6	15,1	16,8	15,0	11,5
Mikroprzedsiębiorstwa osób prawnych	9,3	8,2	11,6	14,5	9,7	2,6
Mikroprzedsiębiorstwa osób fizycznych	14,1	18,9	16,8	18,1	17,5	15,6
Duże przedsiębiorstwa	6,2	5,4	6,2	6,2	6,6	4,3

Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

Rok 2012 charakteryzował się spadkiem działań inwestycyjnych przedsiębiorstw ogółem i w podziale na grupy wielkościowe. W przypadku mikroprzedsiębiorstw spadek był dość istotny, inwestycje w 2012 r. odpowiadały 86% inwestycji poniesionych w 2011 r., choć dotyczyło to tylko mikropodmiotów osób prawnych, ponieważ nakłady dla osób fizycznych pozostały na niezmiennym poziomie.

Tabela 3.10. Nakłady inwestycyjne na jedno przedsiębiorstwo (w tys. zł)

Wyszczególnienie	2005	2008	2009	2010	2011	2012
Ogółem przedsiębiorstwa niefinansowe	59,6	86,2	85,9	82,2	90,3	86,3
jako procent wartości dodanej	17,3	19,5	17,9	17,1	16,4	18,0
Mikroprzedsiębiorstwa ogółem	7,3	11,4	13,6	15,0	16,4	14,2
jako procent wartości dodanej	7,5	9,2	10,0	11,6	13,1	11,5
Mikroprzedsiębiorstwa osób prawnych	71,3	101,4	114,3	150,7	150,6	101,7
jako procent wartości dodanej	12,9	13,6	12,8	17,5	20,8	16,2
Mikroprzedsiębiorstwa osób fizycznych						
w procentach wartości dodanej	3,7 5,1	6,8 7,4	7,6 8,4	7,4 8,4	8,4 9,4	8,4 9,4
Udział nakładów na zakup używanych środków trwałych w procentach w nakładach ogółem	7,2	10,7	15,6	17,6	17,1	17,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych, GUS, opracowania z lat 2007–2014.

3.7. Podsumowanie

Rokroczny wzrost liczby mikroprzedsiębiorstw i rosnąca akceptacja społeczna wobec pracy wykonywanej w formie działalności gospodarczej skłaniają do przekonania, że ta grupa firm znajduje się w trendzie wzrostowym. Jest kilka obiektywnych czynników, które potencjalnie mogą wzmacniać rozwój najmniejszych firm. Najmniejsze przedsiębiorstwa ze względów finansowych zawsze będą miały problem z zatrudnieniem pierwszego, a nawet kolejnego pracownika, natomiast w coraz większym stopniu również małym firmom służą nowe technologie, które z jednej strony oszczędzają koszty działalności, a z drugiej przynajmniej częściowo są w stanie zastąpić pracę ludzką. Małe podmioty, szczególnie te specjalizujące się w sektorze B2B, będą też miały wiele możliwości rozwojowych poprzez wchodzenie w łańcuchy wartości kreowanych przez większe podmioty. I wreszcie nastawienie na klienta, kwestia coraz mocniej zauważana przez biznes, w której mają wiele do powiedzenia właśnie mniejsze podmioty. Umiejętność koncentracji na jednostkowych potrzebach klientów i specjalizacja działalności to istotny zasób niewielkich podmiotów, z którego chętnie korzystają nie tylko klienci (w rozumieniu konsumenci), ale i większe firmy (czyli biznes).

Rozdział 4

Charakterystyka przedsiębiorców w Polsce na podstawie danych Labour Force Survey

W odróżnieniu od wcześniejszych rozdziałów niniejszego Raportu, w których przedsiębiorczość utożsamiana jest z kategorią podmiotów wytwarzających dobra i usługi, zatrudniających pracowników, inwestujących czy prowadzących działalność międzynarodową, niniejszy rozdział skupia się na spojrzeniu na przedsiębiorcę w ujęciu jednostkowym jako człowieka prowadzącego działalność gospodarczą. Proponowane ujęcie dopełnia obrazu zjawiska, jakim jest przedsiębiorczość. Ponieważ opiera się na danych bazujących na całej populacji – w tym przypadku mieszkańców Unii Europejskiej powyżej 15 roku życia jego przewagą nad badaniami przedsiębiorstw jest to, że nie jest obciążone problemem pozornej aktywności przedsiębiorstw (czyli przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrach, ale niedziałających faktycznie).

Przed wszystkim jednak proponowane podejście umożliwia spojrzenie na problematykę przedsiębiorczości w bardziej ludzkim wymiarze, gdzie oprócz podstawowych statystyk dotyczących liczby i struktury przedsiębiorstw w Polsce przedstawione zostaną m.in. kwestie związane z czasem pracy, wykształceniem przedsiębiorców, ich wiekiem czy płcią. Takie podejście może okazać się bardzo użyteczne przy projektowaniu wsparcia dla przedsiębiorstw, ponieważ pozwala dostosować jego rodzaj do potrzeb konkretnego przedsiębiorcy. Dzieje się tak dzięki postrzeganiu przedsiębiorstwa przez pryzmat jego właściciela, a co za tym idzie – jego profilu demograficznego, który determinuje potrzeby przedsiębiorcy. Celem niniejszego rozdziału jest zatem dostarczenie wyjściowych informacji o przedsiębiorcach do wszelkich badań i analiz przeprowadzanych na tej grupie respondentów.

Sytuację w Polsce przedstawiono na tle międzynarodowym – 28 państw członkowskich Unii Europejskiej. Pozwala to na zobiektywizowanie oceny obrazu polskiej przedsiębiorczości.

4.1. Metodologia badania LFS

Rozdział bazuje na danych zebranych w ramach European Union Labour Force Survey (LFS) w 2013 roku prowadzonego przez Eurostat. Dane zbierane są kwartalnie i prezentowane na stronie internetowej Eurostatu.

LFS jest badaniem reprezentacyjnym gospodarstw domowych na tematy związane z aktywnością zawodową (w szczególności dotyczy kwestii zatrudnienia, bezrobocia i aktywności ekonomicznej). EU-LFS jest obecnie prowadzone w 28 państwach członkowskich, w 2 krajach kandydujących i 3 państwach EFTA. Dane dotyczą osób powyżej 15. życia. Niniejszy rozdział dotyczy osób w wieku od 15 do 64 lat. Krajowe urzędy statystyczne (w przypadku Polski to Główny Urząd Statystyczny) odpowiadają za dobór próby, przygotowanie kwestionariuszy, przeprowadzenie wywiadów oraz przesłanie wyników do Eurostatu zgodnie z przyjętym kluczem kodowym. Eurostat przetwarza dane, używając tych samych definicji we wszystkich krajach. Wypełnia również wskazówki metodologiczne Międzynarodowej Organizacji Pracy, która jest prekursorem badań LFS. W każdym kwartale przeprowadzanych jest ok. 1,5 miliona wywiadów.

Kluczowe rozważania dotyczące przedsiębiorców zostały przedstawione na tle ogółu pracujących, czasem odnosząc się również do pracujących najemnie.

W badaniu LFS do pracujących zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie danego tygodnia:

- „wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód, tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem;
- miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego lub wypoczynkowego,
 - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła: do 3 miesięcy,
 - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia (od I kwartału 2006 r.). Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczani byli również uczniowie, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy, jeżeli otrzymywali wynagrodzenie⁷⁴.

⁷⁴ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2011, GUS, Warszawa 2012, s. 14.

Pracujący zostali podzieleni na trzy grupy: pracujących najemnie, pracujących na własny rachunek (w tym pracodawców) oraz pomagających członków rodzin. „Klasyfikacja statusu zatrudnienia oparta została na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia i wyróżnia następujące kategorie pracujących:

- **pracujący na własny rachunek** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą z tego:
 - **pracodawca** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
 - **pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników,
- **pracownik najemny** – osoba zatrudniona na podstawie stosunku pracy w przedsiębiorstwie publicznym lub u pracodawcy prywatnego,
- **pomagający bezpłatnie członek rodziny** – osoba, która bez umownego wynagrodzenia pomaga w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Do pracowników najemnych zaliczono również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie)⁷⁵.

W raporcie pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników określa się mianem **samozatrudnionych**, a pracujących na własny rachunek jako **przedsiębiorców**.

Z uwagi na brak danych LFS w pewnych obszarach część danych przedstawiono dla wszystkich pracujących, a część tylko dla przedsiębiorców. W większości przypadków przedstawiono również podział ze względu na płeć, jednak dla kilku przypadków (m.in. branż) zrezygnowano z tego podziału ze względu na zbyt dużą ilość wymiarów do analizy.

W niniejszym rozdziale bazowano na statystykach dla pracujących, uwzględniając tabele dotyczące tej kategorii według statusu zatrudnienia, wieku, płci, branży. Opisano również kwestie związane z czasem pracy w podziale według statusu zatrudnienia oraz płci. Zaprezentowano sytuację Polski na tle Unii Europejskiej, czyli 28 państw członkowskich razem. Analizowane dane dotyczą IV kw. 2013 r.

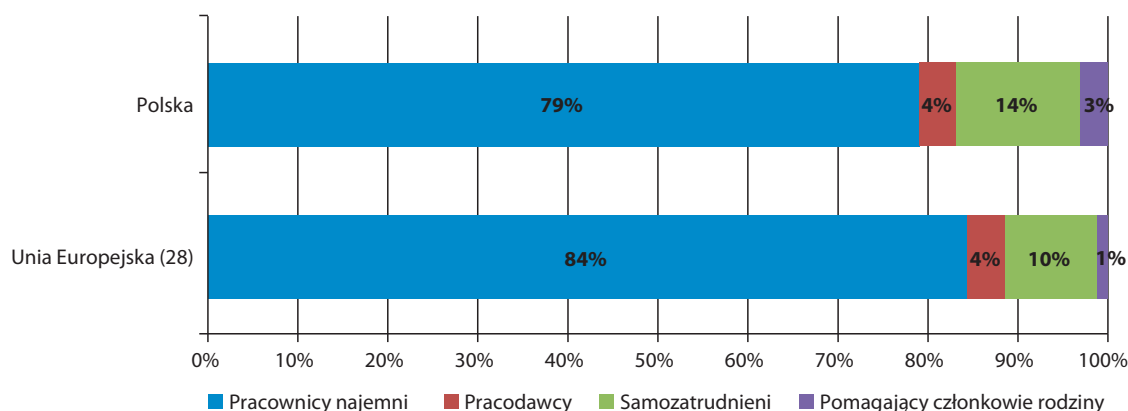
4.2. Ogólne statystyki – pracujący a przedsiębiorcy

Analizę sytuacji osób pracujących rozpoczniemy od prezentacji struktury pracujących.

W czwartym kwartale 2013 roku 79% pracujących w Polsce pracowało najemnie. Drugą najliczniejszą grupę stanowili samozatrudnieni (14%). Pracodawcy oraz pomagający członkowie rodzin mieli zbliżone udziały w grupie pracujących na poziomie 3–4% (wykres 4.1).

W Unii Europejskiej struktura pracujących jest zbliżona do tej w Polsce. Nieznacznie więcej jest jednak pracowników najemnych (o ok. 5 p.p.), a mniej samozatrudnionych (o ok. 4 p.p.) (wykres 4.1).

Wykres 4.1. Struktura pracujących według formy zatrudnienia w IV kw. 2013 roku w Polsce i Unii Europejskiej



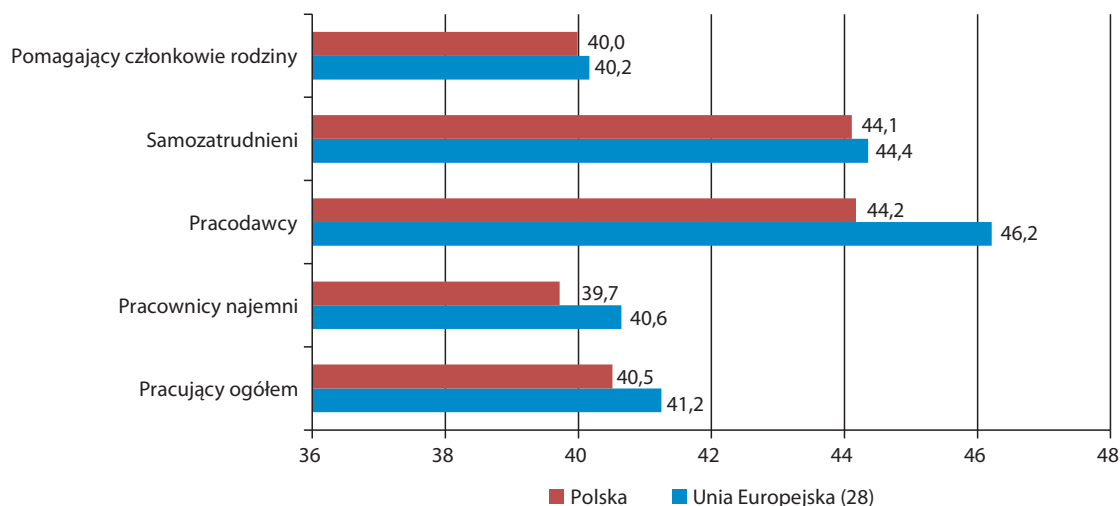
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Force Survey IV kw. 2013 r.*

⁷⁵ Ibidem, s. 17–18. W bazie danych Eurostat powyższym kategoriom odpowiadają następujące wersje angielskie: pracujący – *employed person*, pracownicy najemni – *employees*, pracujący na własny rachunek – *self-employed person*, pracodawca – *employer*, pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników – *own-account worker*, pomagający bezpłatnie członek rodziny – *contributing family worker*.

Wiek

Średni wiek pracujących w Polsce to ok. 40 lat. Pracujący w Polsce są nieznacznie młodszy niż w UE. Prawidłowość ta dotyczy wszystkich analizowanych form zatrudnienia. Największą różnicę obserwuje się w przypadku pracodawców. W pozostałych grupach wiekowych są one znacznie mniejsze i nie przekraczają jednego roku. Zarówno w Polsce, jak i w UE najstarszymi grupami są pracodawcy i samozatrudnieni, a najmłodszymi pomagający członkowie rodzin oraz pracownicy najemni (wykres 4.2).

Wykres 4.2. Średni wiek pracujących wg statusu zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej w IV kw. 2013 (indeks)



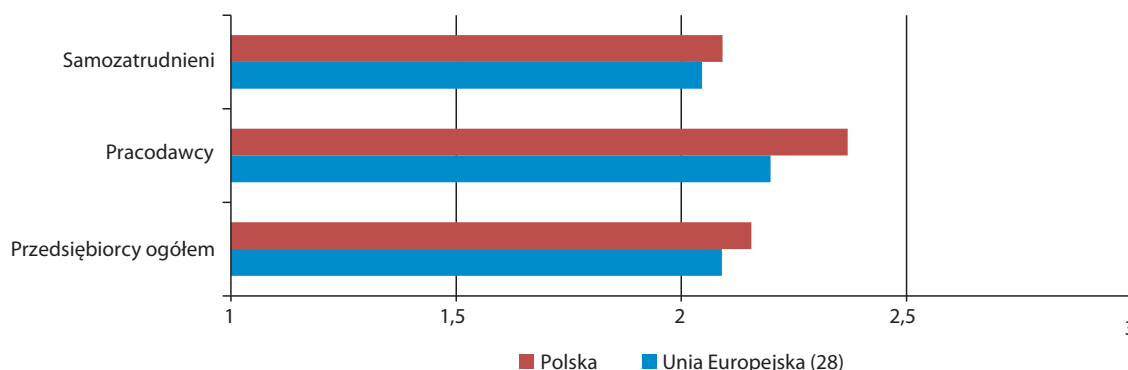
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Force Survey IV kw. 2013 r.*

Poziom wykształcenia

W celu ułatwienia porównań pomiędzy analizowanymi grupami stworzono prosty indeks wykształcenia⁷⁶. Im wyższe średnio wykształcenie posiada dana grupa, tym wyższa wartość indeksu.

Obie analizowane grupy (czyli samozatrudnieni i pracodawcy) są lepiej wykształcone w Polsce niż w Unii Europejskiej. Różnice te nie są jednak znaczne. Większą różnicę zanotowano wśród pracodawców niż wśród samozatrudnionych (wykres 4.3). Zarówno w Polsce, jak i w UE pracodawcy są lepiej wykształceni niż samozatrudnieni.

Wykres 4.3. Poziom wykształcenia wśród przedsiębiorców w Polsce i Unii Europejskiej w IV kw. 2013 (indeks)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Force Survey IV kw. 2013 r.*

⁷⁶ Indeks może przyjmować wartości od 1 do 3. Poziom wykształcenia uszeregowano od najwyższego do najniższego wg kategorii przyjętych w LFS. Kolejnym poziomom przyznano wagi: wykształcenie wyższe (poziomy 5–8) – 3, średnie zawodowe i średnie ogólnokształcące – 2 (poziomy 3–4), gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe (poziomy 0–2) – 1. Następnie dla poszczególnych grup pracujących policzono wartość indeksu wg następującego wzoru:

$$I = \sum_{i=1}^n (W_i L_i) / L_0$$

gdzie: i – poziom wykształcenia [1; 3],

W_i – waga dla poszczególnych poziomów wykształcenia [1; 3],

L_i – liczba osób w danej grupie pracujących o danym poziomie wykształcenia,

L_0 – liczba osób w danej grupie pracujących ogółem.

Branże

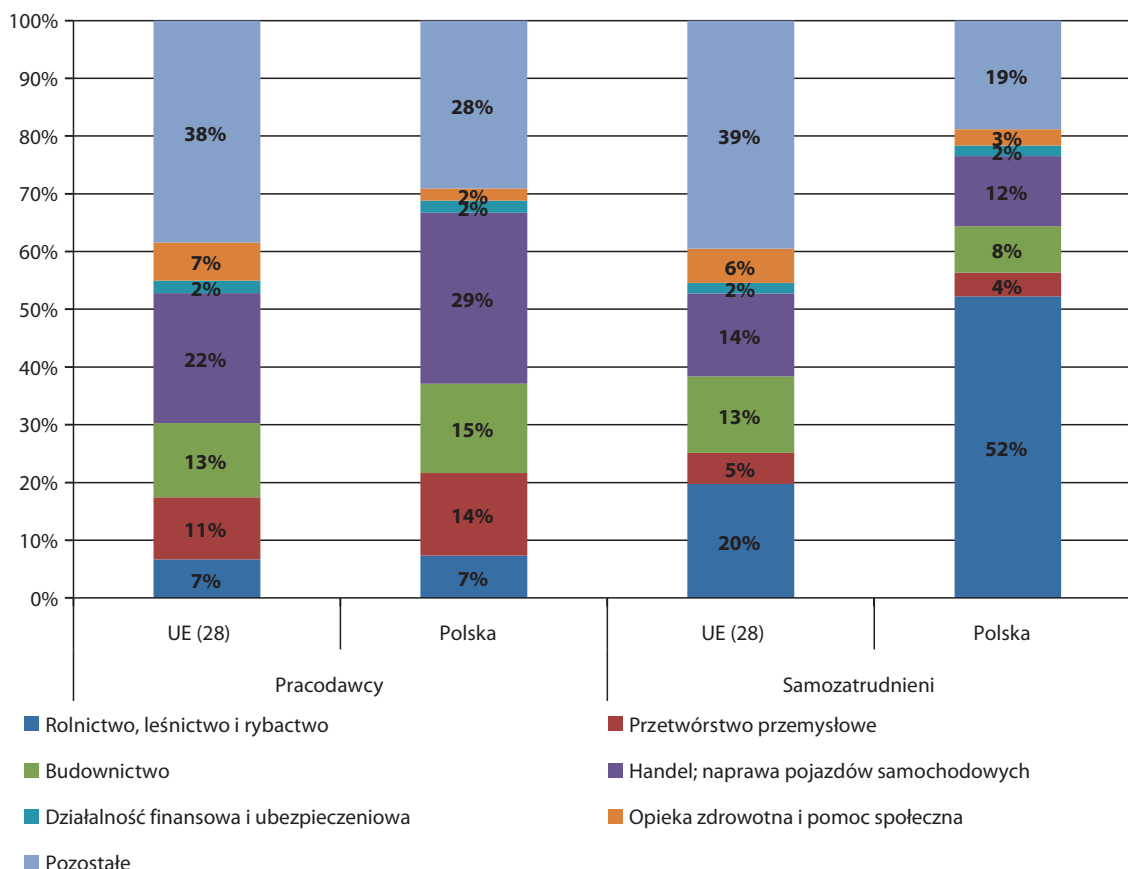
Dla ułatwienia analizy i prezentacji danych przedstawiono 7 najczęściej wybieranych sektorów. Pozostałe zostały zagregowane do kategorii *pozostałe*. W UE kategoria *pozostałe* stanowi ponad 30%, co może wydawać się znacznym udziałem, jednak składa się na nią wiele małych kategorii i dopiero wartość sumaryczna jest dość wysoka.

Podział ze względu na branżę działalności pozwala na uchwycenie istotnego szczegółu, jakim jest udział rolnictwa w statystykach przedsiębiorczości. W IV kw. 2013 r. aż 42% osób prowadzących własną działalność gospodarczą w Polsce działało w rolnictwie. Oznacza to, że pozarolniczą działalność gospodarczą prowadziło 1 612 tys. osób (ogółem było to 2 767 tys.), w tym 1 021 tys. to samozatrudnieni (63%), a 592 tys. to pracodawcy (37%). Dlatego też dopiero wyłączenie tej sekcji pokazuje skalę przedsiębiorczości pozarolniczej w Polsce.

Porównując zaangażowanie w poszczególne branże w Polsce i Unii Europejskiej, szczególnie zwraca uwagę bardzo wysoki udział samozatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (52%). W UE wynosi on 20%. Drugą najbardziej popularną dziedziną działalności wśród samozatrudnionych w Polsce jest handel i naprawa pojazdów samochodowych (12%). Pozostałe sekcje mają zdecydowanie mniejsze znaczenie. Dla porównania w UE na równi, po rolnictwie, plasują się handel i naprawa pojazdów samochodowych, budownictwo oraz działalność profesjonalna naukowa i techniczna (wykres 4.4).

W przypadku pracodawców rolnictwo ma marginalne znaczenie zarówno w UE, jak i w Polsce. Wśród polskich pracodawców dominuje handel i naprawa pojazdów samochodowych (29%), a w dalszej kolejności budownictwo (15%) i przetwórstwo przemysłowe (14%). Podobna kolejność występuje w UE (wykres 4.4).

Wykres 4.4. Przedsiębiorcy w Polsce i UE wg sekcji i statusu zatrudnienia w IV kw. 2013 r.



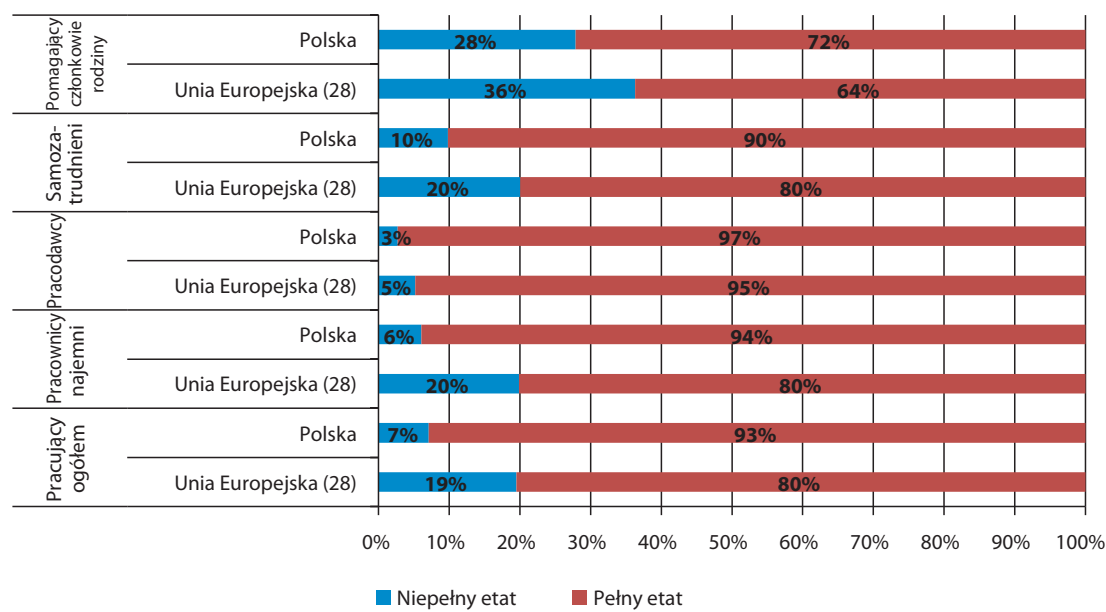
Źródło: opracowanie własne na podstawie Labour Force Survey IV kw. 2013 r.

Czas pracy

We wszystkich grupach pracujących w Polsce i UE zdecydowanie przeważają pracujący na pełny etat. Jest jednak widoczna pewna różnorodność w ramach poszczególnych grup. Po pierwsze najczęściej na niepełny etat pracują pomagający członkowie rodziny (zarówno w Polsce, jak i w UE). Po drugie pracujący ogółem w Polsce w zdecydowanie mniejszym zakresie pracuje na

niepełny etat niż w UE (odpowiednio 7% i 19%). Różnica ta jest największa wśród pracujących najemnie (14 p.p.), a najmniejsza wśród pracodawców (2 p.p.). Samozatrudnieni w Polsce w 10% pracują na niepełny etat, a pracodawcy w 3% (wykres 4.5).

Wykres 4.5. Pracujący w Polsce i Unii Europejskiej wg statusu zatrudnienia i wymiaru czasu pracy w IV kw. 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie Labour Force Survey IV kw. 2013 r.

4.3. Praca w więcej niż jednym miejscu

W Polsce wśród osób, które w pierwszej kolejności pracują najemnie połowa drugą pracę wykonuje w formie samozatrudnienia, a prawie jedna trzecia w formie kolejnej pracy najemnej. W Unii Europejskiej proporcje są odwrotne. Ponad połowa (58%) pracujących najemnie w pierwszej pracy ma drugą również w formie pracy najemnej, a ok. jedna trzecia w formie samozatrudnienia (tabela 4.1).

Wśród pracodawców i samozatrudnionych w pierwszej pracy w Polsce kolejność jest taka sama jak w przypadku pracujących najemnie. 50% pracodawców w pierwszej pracy jest samozatrudniona w drugiej, a 24% jest pracownikami najemnymi. W przypadku samozatrudnionych udziały wynoszą odpowiednio 51% i 32%. W UE więcej jest pracodawców, którzy w drugiej pracy też są pracodawcami (o 8 p.p.) oraz samozatrudnionych, którzy pracują dodatkowo najemnie (11 p.p.) (tabela 4.1).

Tabela 4.1. Pracujący w więcej niż jednej pracy wg statusu zatrudnienia w pierwszej i drugiej pracy w Polsce i Unii Europejskiej w IV kw. 2013 roku

		Pierwsza praca		
Unia Europejska (28)		Pracownicy najemni	Pracodawcy	Samozatrudnieni
Druga praca	Pracownicy najemni	58%	34%	43%
	Pracodawcy	3%	23%	3%
	Samozatrudnieni	34%	40%	48%
	Pomagający członkowie rodziny	5%	b.d.	5%
	Polska	Pracownicy najemni	Pracodawcy	Samozatrudnieni
	Pracownicy najemni	31%	24%	32%
	Pracodawcy	3%	15%	4%
	Samozatrudnieni	49%	50%	51%
	Pomagający członkowie rodziny	17%	10%	13%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Labour Force Survey IV kw. 2013 r.

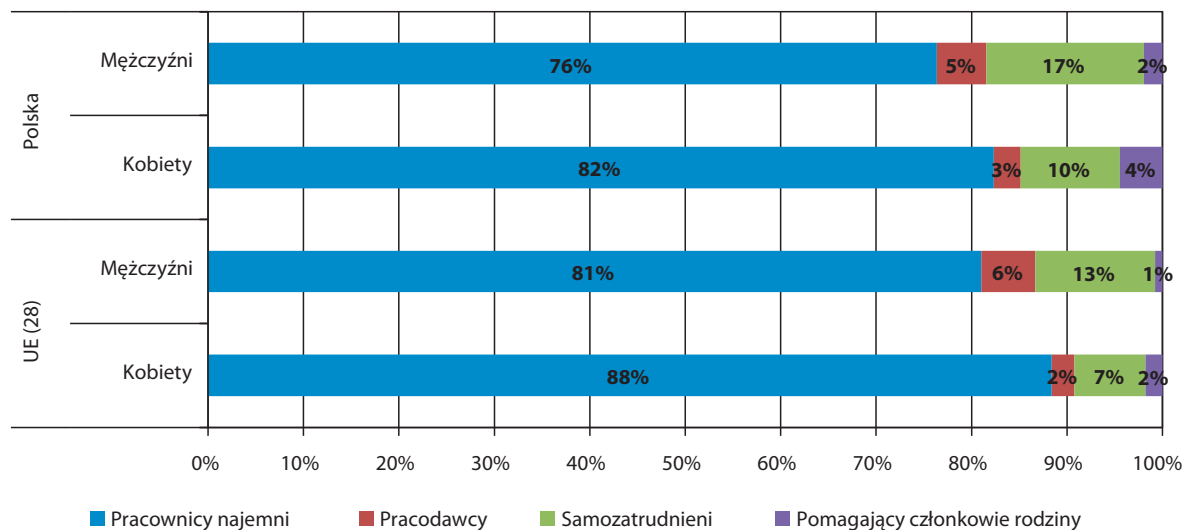
4.4. Płeć przedsiębiorcy

Płeć ma istotne znaczenie dla sytuacji pracujących na rynku pracy. Ma wpływ na zarobki i szanse na awans. Decyduje również o stosunku do szkoleń czy o stylu zarządzania. W niektórych opisanych powyżej aspektach różnicuje również przedsiębiorców.

Zarówno w Polsce, jak i w UE więcej kobiet niż mężczyzn pracuje najemnie (w Polsce odpowiednio 82 i 76%). W przypadku właścicieli przedsiębiorstw jest odwrotnie; mężczyźni przeważają w grupie samozatrudnionych w stosunku do kobiet o 7 p.p. oraz w grupie pracodawców o 2 p.p. W UE relacje są zbliżone (wykres 4.6).

Zatem kobiety częściej niż mężczyźni podejmują pracę najemną, a jeżeli już zdecydują się na pracę na własny rachunek, to rzadziej decydują się na rozwinięcie działalności i zatrudnienie pracownika.

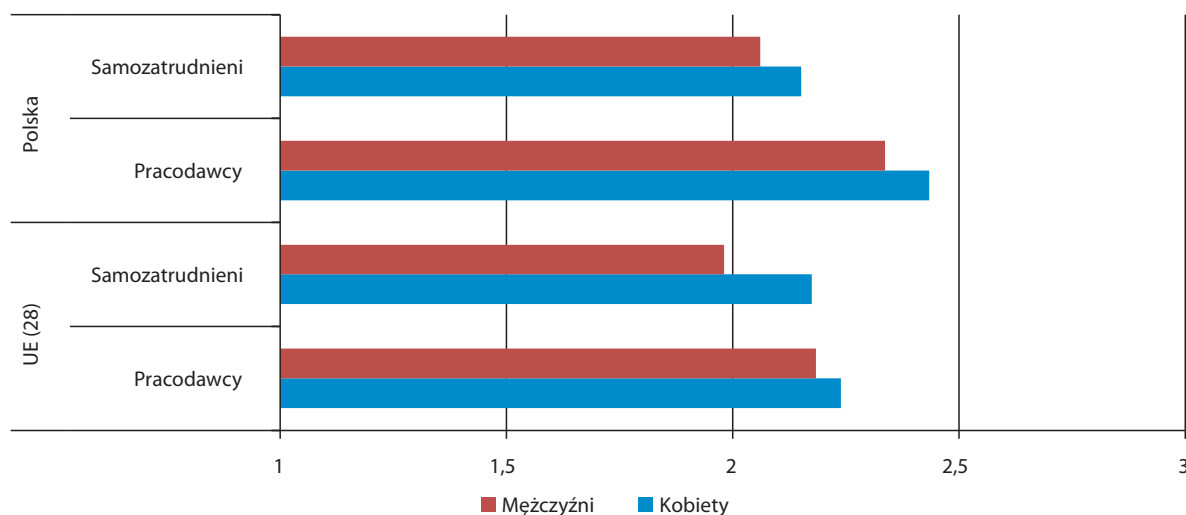
Wykres 4.6. Struktura pracujących kobiet i mężczyzn wg formy zatrudnienia w IV kw. 2013 roku w Polsce i Unii Europejskiej



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Force Survey IV kw. 2013 r.*

Mimo przewagi liczebnej mężczyźni przedsiębiorcy ustępują kobietom pod względem wykształcenia zarówno w Polsce, jak i w UE. W Polsce pod względem wykształcenia wyróżniają się kobiety będące pracodawcami, a w UE wręcz przeciwnie – większa różnica w poziomie wykształcenia jest wśród samozatrudnionych (wykres 4.7).

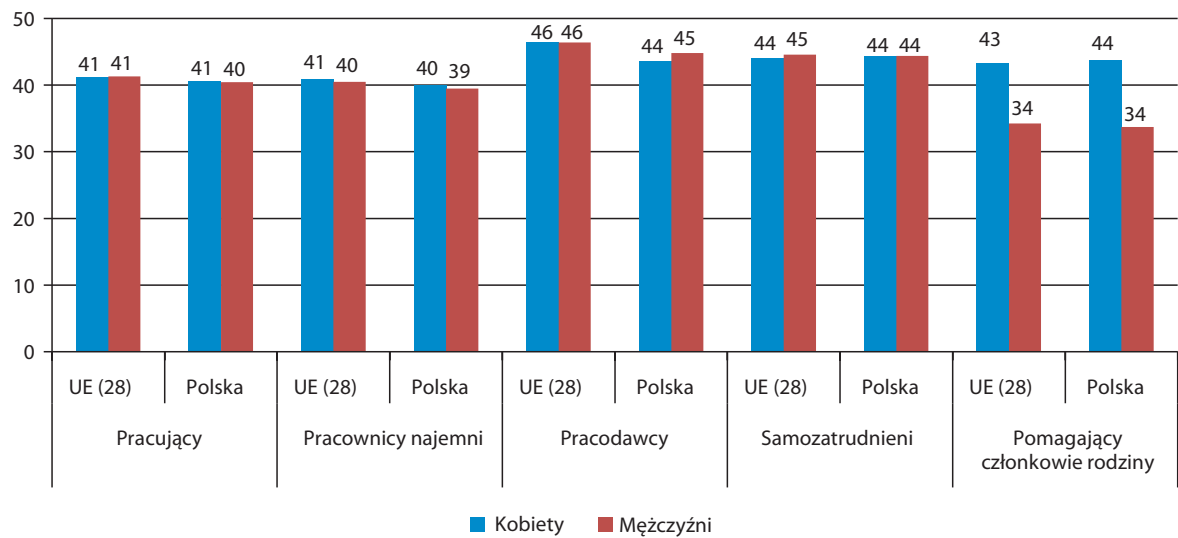
Wykres 4.7. Poziom wykształcenia wśród przedsiębiorców w Polsce i Unii Europejskiej wg płci w IV kw. 2013 (indeks)



Źródło: opracowanie własne na podstawie *Labour Force Survey IV kw. 2013 r.*

W przypadku wieku płeć nie różnicuje w istotnym stopniu pracujących. Również sytuacja Polski i UE nie są w tej kwestii różne. Wyjątkiem są pomagający członkowie rodzin, którzy są zdecydowanie starsi w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn. Jednakże można to tłumaczyć bardzo niskimi liczebnościami w poszczególnych grupach wiekowych mężczyzn, co wpłynęło na wiarygodność wyniku (wykres 4.8).

Wykres 4.8. Średni wiek pracujących kobiet i mężczyzn wg statusu zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej w IV kw. 2013 (indeks)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Labour Force Survey IV kw. 2013 r.

Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn zdecydowana większość pracuje na pełny etat. Wyróżnia się grupa polskich pracujących kobiet, które aż trzy razy rzadziej pracują w niepełnym wymiarze niż kobiety w UE, ale wciąż dwa razy częściej niż pracujący mężczyźni w Polsce.

Różnica między pracą w niepełnym wymiarze pomiędzy kobietami i mężczyznami pracującymi najemnie w Polsce jest taka sama jak w przypadku pracujących ogółem (5 p.p.). Największą różnicę między kobietami i mężczyznami w analizowanym zakresie widać wśród samozatrudnionych (o 9 p.p. więcej samozatrudnionych kobiet niż samozatrudnionych mężczyzn pracuje na niepełny etat). Dla porównania w UE, przeciwnie, ta różnica zmniejszyła się z 24 p.p. wśród pracujących ogółem do 20 p.p. wśród samozatrudnionych. 6% kobiet-pracodawców i tylko 1% mężczyzn-pracodawców pracuje w niepełnym wymiarze (tabela 4.2).

Tabela 4.2. Pracujące kobiety i mężczyźni w Polsce i Unii Europejskiej wg statusu zatrudnienia i wymiaru czasu pracy w IV kw. 2013 roku

		Kobiety		Mężczyźni	
		Niepełny etat	Pełny etat	Niepełny etat	Pełny etat
Pracujący ogółem	UE (28)	32%	68%	9%	91%
	Polska	10%	90%	5%	95%
Pracownicy najemni	UE (28)	32%	68%	8%	92%
	Polska	9%	91%	4%	96%
Pracodawcy	UE (28)	13%	87%	2%	98%
	Polska	6%	94%	1%	99%
Samozatrudnieni	UE (28)	33%	66%	13%	87%
	Polska	17%	83%	6%	94%
Pomagający członkowie rodziny	UE (28)	38%	62%	32%	67%
	Polska	26%	74%	32%	68%

Źródło: opracowanie własne na podstawie Labour Force Survey IV kw. 2013 r.

4.5. Podsumowanie

Podsumowując, warto zauważyć, że w Polsce jest nieco więcej samozatrudnionych niż ogółem w UE. Pracujący polacy są młodszy niż ci w UE i to niezależnie od statusu zatrudnienia. Polscy przedsiębiorcy są również lepiej wykształceni i w mniejszym zakresie pracują na niepełny etat. Można zatem postawić ostrożną tezę, że przedsiębiorcy w Polsce, ze względu na wiek i wykształcenie, są grupą prężniejszą niż w UE. Istotną różnicą jest również to, że polscy pracownicy najemni częściej jako drugą pracę wybierają samozatrudnienie, gdy ten drugi wybór pada ponownie na kolejną pracę najemną. Może to być jedna z przesłanek uzasadniających dużą liczbę jednoosobowych firm w Polsce, które nie mają charakteru rozwojowego, a są traktowane jako uzupełnienie dochodu pojedynczego człowieka. Należy również podkreślić, że sytuacja w 2013 roku w stosunku do roku 2012 r. zmieniła się w bardzo niewielkim zakresie.

Rozdział 5

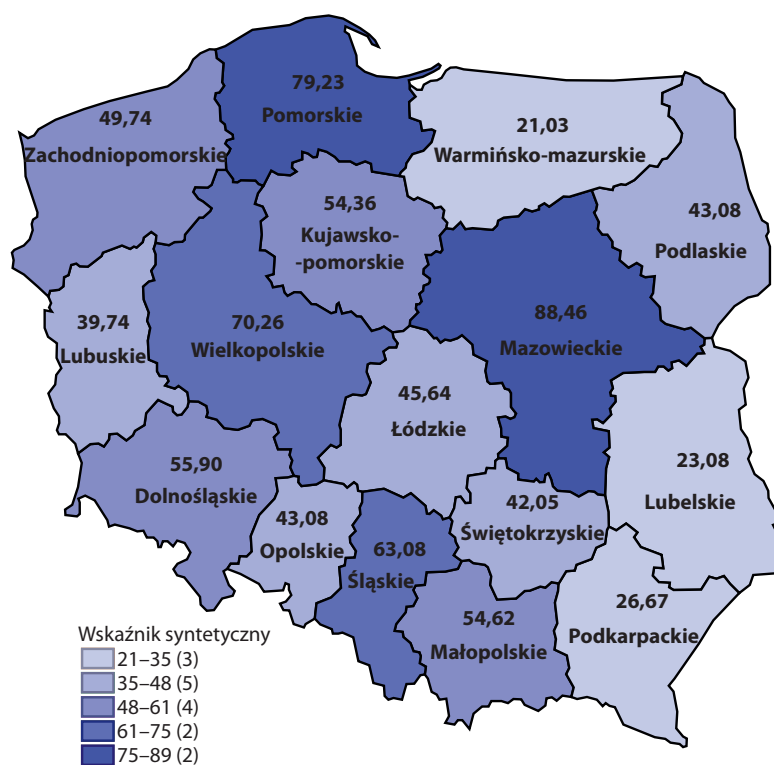
Ranking przedsiębiorczości w układzie wojewódzkim.

Wskaźnik syntetyczny

Wskaźnik syntetyczny rozwoju przedsiębiorczości w regionach sporządzono na podstawie miejsca zajmowanego przez dany region w 26 podrankingach województw, które obrazują kształtowanie się zmiennych dotyczących rozwoju przedsiębiorczości⁷⁷, m.in. liczebności przedsiębiorstw, liczby pracujących w przedsiębiorstwach, wielkości przychodów, kosztów i nakładów inwestycyjnych (dane za 2012 r.).

Podobnie jak w zestawieniu prezentowanym w zeszłorocznej edycji Raportu, pozycja lidera rankingu należy do województwa mazowieckiego. Zajęło ono pierwsze miejsce w 15 analizowanych kategoriach. Wartość syntetycznego wskaźnika przedsiębiorczości dla tego województwa wyniosła 88,46 (dane za 2012 r.), co oznacza wzrost o 5,4 p.p. w porównaniu z 2011 rokiem i jednocześnie spadek o 1,0 p.p. w porównaniu z 2010 rokiem.

Mapa 5.1. Poziom przedsiębiorczości w regionach – wskaźnik syntetyczny 2012



Źródło: obliczenia własne na podstawie *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

⁷⁷ Rankingi sporządzono na podstawie następujących wskaźników:

- Liczba przedsiębiorstw aktywnych na 1000 mieszkańców (dla przedsiębiorstw mikro, małych i średnich);
- Liczba pracujących na aktywny podmiot w firmach mikro, małych i średnich;
- Pracujący w przedsiębiorstwach aktywnych (mikro, małych i średnich) na 1000 mieszkańców;
- Przychody na aktywne przedsiębiorstwo mikro, małe i średnie;
- Przychody na pracującego w aktywnej firmie mikro, małej, średniej;
- Udział kosztów w przychodach w aktywnych przedsiębiorstwach mikro, małych i średnich;
- Przeciętne wynagrodzenie w przedsiębiorstwach aktywnych, małych i średnich;
- Nakłady inwestycyjne na mikro, małe i średnie przedsiębiorstwo aktywne;
- Nakłady inwestycyjne na pracującego w aktywnym przedsiębiorstwie mikro, małym i średnim;

Wskaźnik syntetyczny (WS) został sporządzony według wzoru: $WS = (p \cdot n - x) \cdot 100 / \max((p \cdot n - x))$

gdzie: n – liczba zmiennych, x – liczba punktów za zmienne stanowiąca sumę miejsc zajętych przez region w rankingu w poszczególnych podrankingach, p – liczba miejsc w rankingu, max (p · n - x) – maksymalna liczba punktów, jakie można uzyskać w przypadku zajęcia pierwszego miejsca we wszystkich podrankingach. Wartość wskaźnika to poziom zrealizowania przez region maksymalnego wyniku, czyli zajęcia pierwszego miejsca we wszystkich podrankingach.

Drugie miejsce w rankingu, podobnie jak w ubiegłym roku, zajęło województwo pomorskie, a trzecie – województwo wielkopolskie. Następne pozycje zajęły województwa: śląskie, dolnośląskie i małopolskie. Najniższe pozycje, podobnie jak w latach ubiegłych, zajęły województwa: podkarpackie, lubelskie i warmińsko-mazurskie, z wynikiem syntetycznego wskaźnika odpowiednio 26,67; 23,08; 21,03.

Należy stwierdzić, że ranking przedsiębiorczości w odniesieniu do zmian i pozycji poszczególnych województw jest stabilny na przestrzeni ostatnich lat i nie odnotowuje się znaczących zmian. Mazowsze od 5 lat jest wyraźnym liderem rankingu, ale także Wielkopolska i Pomorze utrzymują wysokie pozycje – drugie i trzecie miejsce. Podobnie wygląda sytuacja na najniższych pozycjach w rankingu, na których od wielu lat znajdują się nieco słabiej zurbanizowane województwa: świętokrzyskie, lubuskie, podkarpackie, lubelskie i warmińsko-mazurskie.

Tabela 5.1. Ranking przedsiębiorczości w latach 2008–2012

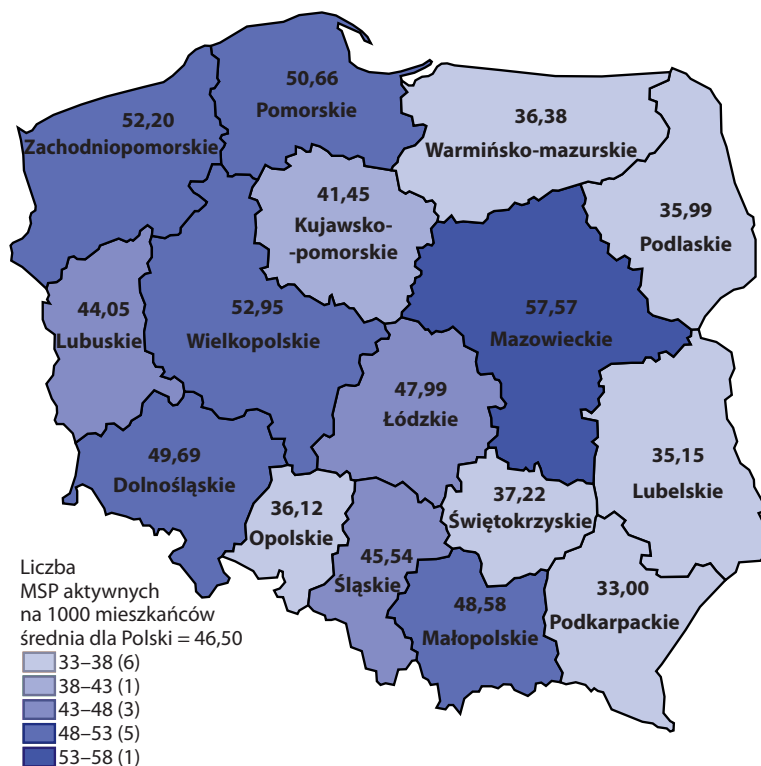
Ranking przedsiębiorczości	2008	2009	2010	2011	2012
1	Mazowieckie	Mazowieckie	Mazowieckie	Mazowieckie	Mazowieckie
2	Pomorskie	Pomorskie	Wielkopolskie	Pomorskie	Pomorskie
3	Dolnośląskie	Wielkopolskie	Pomorskie	Wielkopolskie	Wielkopolskie
4	Śląskie	Śląskie	Małopolskie	Małopolskie	Śląskie
5	Wielkopolskie	Małopolskie	Dolnośląskie	Śląskie	Dolnośląskie
6	Zachodniopomorskie	Dolnośląskie	Śląskie	Dolnośląskie	Małopolskie
7	Małopolskie	Zachodniopomorskie	Świętokrzyskie	Kujawsko-pomorskie	Kujawsko-pomorskie
8	Kujawsko-pomorskie	Kujawsko-pomorskie	Łódzkie	Opolskie	Zachodniopomorskie
9	Podlaskie	Opolskie	Zachodniopomorskie	Podlaskie	Łódzkie
10	Lubuskie	Lubuskie	Kujawsko-pomorskie	Świętokrzyskie	Opolskie
11	Opolskie	Podlaskie	Opolskie	Zachodniopomorskie	Podlaskie
12	Łódzkie	Świętokrzyskie	Podlaskie	Łódzkie	Świętokrzyskie
13	Świętokrzyskie	Łódzkie	Lubuskie	Lubuskie	Lubuskie
14	Podkarpackie	Podkarpackie	Podkarpackie	Podkarpackie	Podkarpackie
15	Warmińsko-mazurskie	Lubelskie	Warmińsko-mazurskie	Lubelskie	Lubelskie
16	Lubelskie	Warmińsko-mazurskie	Lubelskie	Warmińsko-mazurskie	Warmińsko-mazurskie

Źródło: opracowanie własne.

5.1. Porównanie województw względem najważniejszych wskaźników przedsiębiorczości

W celu porównania poziomu przedsiębiorczości w układzie regionalnym zastosowano trzy wskaźniki. Pierwszy z nich obrazuje liczbę MSP aktywnych na 1000 mieszkańców oraz kolejne to: MSP nowo powstałe i zlikwidowane na 1000 mieszkańców.

Mapa 5.2. Liczba MSP aktywnych na 1000 mieszkańców w Polsce w 2012 roku – ujęcie regionalne



Źródło: obliczenia własne na podstawie *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 r.*, GUS, 2014.

Analizując liczbę przedsiębiorstw aktywnych na 1000 mieszkańców (mapa 5.2) widać, że tu również najlepiej wypada województwo mazowieckie (57,57), a zaraz za nim wielkopolskie (52,95) i zachodniopomorskie (52,20). Powyżej średniej dla kraju, tj. 46,50 plasują się województwa: mazowieckie, wielkopolskie, zachodniopomorskie, pomorskie, dolnośląskie, małopolskie, łódzkie. Najniższe wartości osiągnęły wschodnie województwa: podkarpackie (33,00), lubelskie (35,15) i podlaskie (35,99).

MSP nowo powstałe i zlikwidowane na 1000 mieszkańców

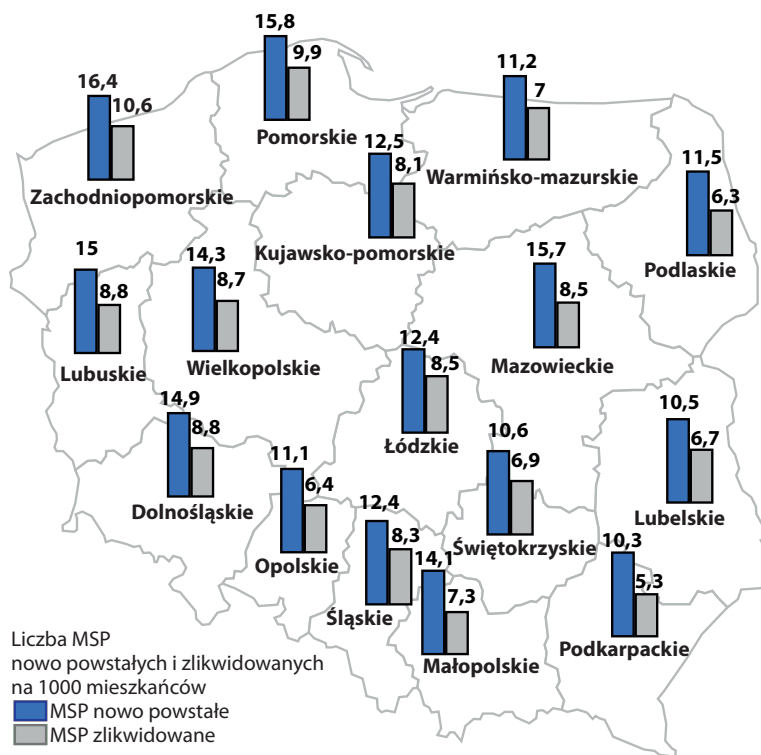
Dane makroekonomiczne z 2012 r. wskazują na znaczną poprawę warunków dla przedsiębiorczości, co odzwierciedlają wskaźniki dotyczące powstawania i likwidacji przedsiębiorstw w Polsce. W 2012 roku nastąpił zdecydowany wzrost średniego wskaźnika nowo powstałych MSP na 1000 mieszkańców (13,42 wobec 10,58) przy jednoczesnym spadku wskaźnika zlikwidowanych MSP na 1000 mieszkańców (8,06 wobec 10,88), co daje ogólny pozytywny obraz rozwoju przedsiębiorczości w tym roku.

Najwięcej przedsiębiorstw z sektora MSP na 1000 mieszkańców powstało w województwach: zachodniopomorskim (16,36), pomorskim (15,75), mazowieckim (15,67), lubuskim (15,02), dolnośląskim (14,86), wielkopolskim (14,29), małopolskim (14,11) – w każdym ponad 14 MSP na 1000 mieszkańców, tj. co najmniej o 3 przedsiębiorstwa więcej niż przed rokiem. Z kolei najmniej MSP w przeliczeniu na 1000 mieszkańców zlikwidowano w województwach podkarpackim (5,35), podlaskim (6,29) i opolskim (6,42).

W województwach Polski Wschodniej powstaje zdecydowanie mniej MSP na 1000 mieszkańców niż w pozostałych regionach, jednocześnie w tych regionach znacznie mniej podmiotów jest likwidowanych na 1000 mieszkańców (możemy mówić tu o niskiej przedsiębiorczości regionów).

Analizując bilans firm nowo powstałych i zlikwidowanych na 1000 mieszkańców w 2012 roku (mapa 5.3), należy zauważyć, że we wszystkich województwach liczba przedsiębiorstw nowo powstałych przewyższała liczbę przedsiębiorstw zlikwidowanych, w dodatku były to dość znaczne różnice – minimum 3 przedsiębiorstwa w przypadku województwa świętokrzyskiego, lubelskiego i maksymalnie 7 przedsiębiorstw w przypadku województwa mazowieckiego.

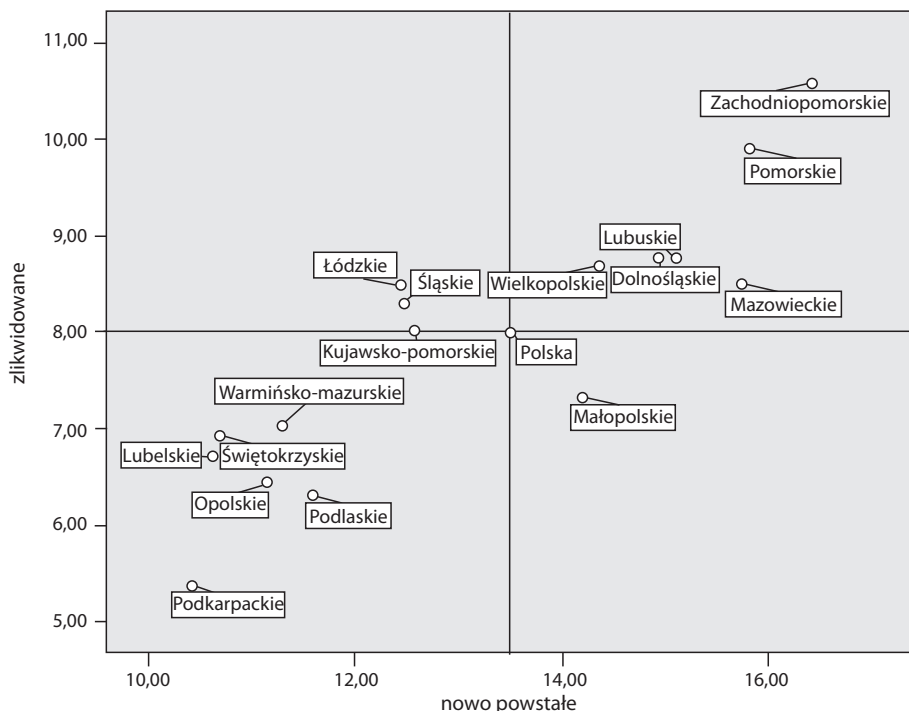
Mapa 5.3. Liczba MSP nowo powstałych i zlikwidowanych na 1000 mieszkańców w Polsce w 2012 roku – ujęcie regionalne



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na wykresie 5.1 zestawiono liczbę zlikwidowanych i nowo powstałych MSP na 1000 mieszkańców. Linia pionowa i pozioma oznaczają poziomy średnie dla kraju (wynoszą one odpowiednio: (13,42; 8,06) i prezentują cztery ćwiartki wykresu. Przykładowo prawa górna ćwiartka wykresu to regiony, gdzie zakładano w 2012 r. dużo przedsiębiorstw i jednocześnie dużo likwidowano. Taka sytuacja miała miejsce w województwach: zachodniopomorskim, pomorskim, lubuskim, wielkopolskim, dolnośląskim, mazowieckim. Na uwagę zasługuje województwo, w których z jednej strony powstało więcej nowych firm na 1000 mieszkańców niż miało to miejsce przeciętnie w kraju, a z drugiej – zlikwidowano mniej niż średnio w kraju. Taka sytuacja wystąpiła w województwie małopolskim (14,12; 7,32). Lewa dolna ćwiartka prezentuje regiony wcześniej wspomniane o tzw. niskiej przedsiębiorczości.

Wykres 5.1. Liczby MSP nowo powstałych i zlikwidowanych na 1000 mieszkańców w Polsce w 2012 roku – ujęcie regionalne



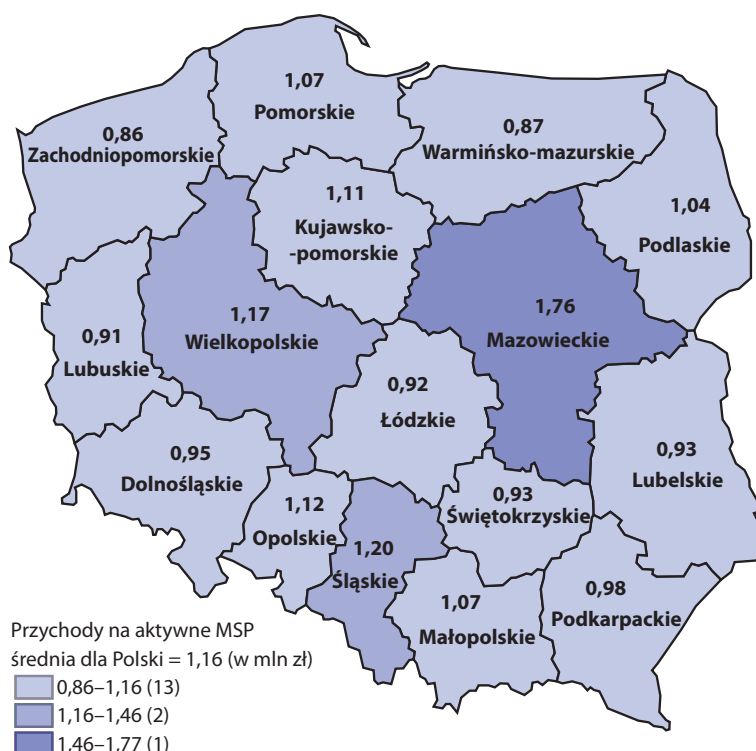
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przychody na aktywne MSP

Przeciętne przychody przypadające na aktywne MSP w 2012 r. wyniosły 1,16 mln PLN i zwiększyły się średnio o 10 tys. PLN w porównaniu z 2011 r. Najwyższe średnie przychody zanotowały aktywne MSP w województwie mazowieckim, jednak były one niższe o 40 tys. PLN w stosunku do poprzedniego roku.

Firmy w większości województw, bo aż w 12 na 16, utrzymały poziom przychodów lub zanotowały wzrost. Największy wzrost przychodów w porównaniu z poprzednim rokiem zanotowały firmy w województwach: kujawsko-pomorskim (wzrost o 90 tys. PLN), podkarpackim (wzrost o 60 tys. PLN), wielkopolskim (wzrost o 50 tys. PLN), opolskim (wzrost o 50 tys. PLN), podkarpackim (wzrost o 50 tys. PLN), lubuskim (wzrost o 40 tys. PLN) i zachodniopomorskim (wzrost o 40 tys. PLN). Jeśli chodzi o niekorzystne zmiany, to największe zanotowano w województwie mazowieckim (spadek o 40 tys. PLN) oraz w województwie śląskim (spadek o 30 tys. PLN).

Mapa 5.4. Przychody przedsiębiorstw aktywnych z sektora MSP na przedsiębiorstwo w 2012 roku – ujęcie regionalne



Źródło: obliczenia własne na podstawie *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

5.2. Nakłady inwestycyjne i źródła ich finansowania

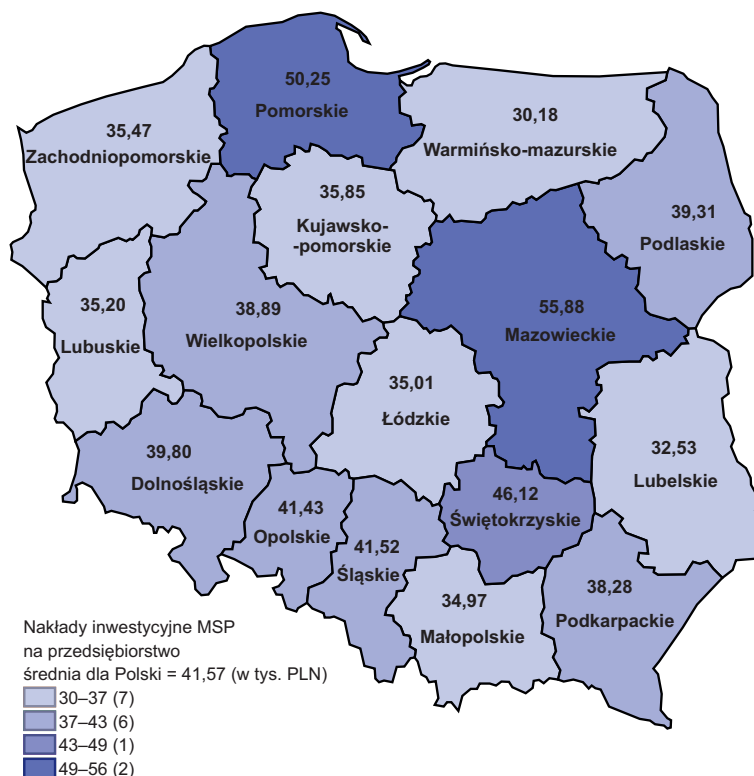
Średnie nakłady inwestycyjne przypadające na aktywne MSP w 2012 r. wyniosły 41,57 tys. PLN i zmniejszyły się średnio o 3,8 tys. PLN w porównaniu z 2011 r. Najwyższe średnie nakłady inwestycyjne poniosły aktywne MSP w województwie mazowieckim, jednak były one niższe o 1,44 tys. PLN w stosunku do poprzedniego roku.

Większość województw, bo aż w 14 na 16, zanotowało spadek nakładów. Największe różnice w wielkości nakładów w porównaniu z poprzednim rokiem zanotowano w województwach: podlaskim (spadek o 15,9 tys. PLN), wielkopolskim (spadek o 13,4 tys. PLN), warmińsko-mazurskim (spadek o 10,2 tys. PLN), lubelskim (spadek o 8,47 tys. PLN) oraz w województwie podkarpackim (spadek o 7,11 tys. PLN).

W pozostałych województwach, gdzie zanotowano spadek nakładów względem poprzedniego roku, te różnice były w przedziale 1,4 tys. PLN – 5,0 tys. PLN.

Cztery województwa (zachodniopomorskie, świętokrzyskie, śląskie i lubuskie) zanotowały wzrost nakładów inwestycyjnych w porównaniu z poprzednim rokiem, jednak wzrost ten nie był dość znaczny – od 0,22 tys. PLN w przypadku województwa śląskiego do 3,6 tys. PLN w przypadku województwa zachodniopomorskiego.

Mapa 5.5. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw aktywnych z sektora MSP na przedsiębiorstwo w 2012 roku – ujęcie regionalne



Źródło: obliczenia własne na podstawie *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

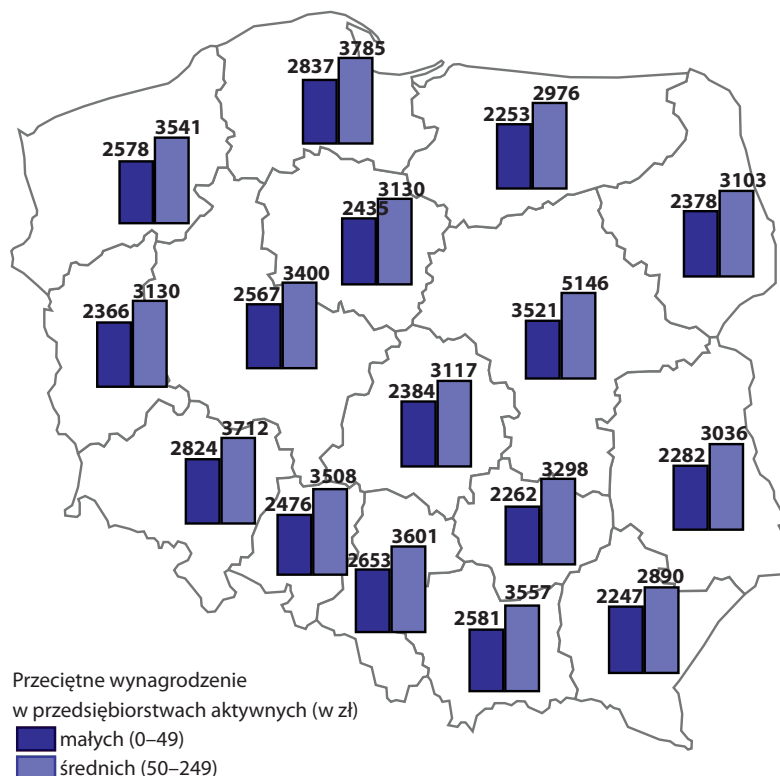
5.3. Przeciętne wynagrodzenia w aktywnych MSP

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia w małych i średnich przedsiębiorstwach aktywnych w 2012 r. wynosiły odpowiednio: 2 704 PLN i 3 706 PLN i były wyższe w porównaniu z wynagrodzeniami w poprzednim roku odpowiednio o: 113 PLN i 121 PLN. Najwyższe przeciętne wynagrodzenia w małych i średnich firmach otrzymywali pracujący w województwie mazowieckim przy czym wielkość średniego wynagrodzenia w tym województwie znacznie odbiega od wielkości wynagrodzeń w pozostałych województwach.

Analizując województwa pod względem wielkości wynagrodzenia w małych firmach (0–49) i pomijając odstające od pozostałych województwo mazowieckie, przy zastosowaniu 3 równych rozpiętości klas, wyróżniamy: województwa, gdzie są najniższe wynagrodzenia (w przedziale: 2 247–2 444): kujawsko-pomorskie, łódzkie, podlaskie, lubuskie, lubelskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, podkarpackie. W drugiej grupie (2 444–2 640) znajdują się województwa: małopolskie, zachodniopomorskie, wielkopolskie, opolskie. W trzeciej (2 640–2 837) o najwyższych wynagrodzeniach (przy pominięciu mazowieckiego) znajdują się województwa: pomorskie, dolnośląskie, śląskie.

W przypadku wynagrodzeń w średnich przedsiębiorstwach, również wyłączając z analizy województwo mazowieckie województwa o najniższych wynagrodzeniach (2 890–3 188) to: kujawsko-pomorskie, lubuskie, łódzkie, podlaskie, lubelskie, warmińsko-mazurskie, podkarpackie. Wyższe wynagrodzenia z przedziału 3 188–3 487 PLN otrzymywali pracownicy z województw: świętokrzyskiego i wielkopolskiego. W trzeciej grupie (3 487–3 785) z najwyższymi wynagrodzeniami znajdowały się pozostałe województwa.

Mapa 5.6. Przeciętne wynagrodzenie w aktywnych przedsiębiorstwach: małych i średnich, w Polsce w 2012 roku – ujęcie regionalne



Źródło: obliczenia własne na podstawie *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2012 roku*, GUS, 2014.

5.4. Podsumowanie

Z przedstawionych w tej części raportu informacji wynika, że pod względem rozwoju sektora MSP na tle kraju zdecydowanie i niezmiennie od 2008 r. wyróżnia się województwo mazowieckie. Osiągnęło ono w 2012 r. najwyższą wartość wskaźnika syntetycznego (88,46), a także jest liderem w wielu podrankingach, m.in.: mikro- i średnie przedsiębiorstwa aktywne na 1000 mieszkańców, pracujący w mikro- i średnich przedsiębiorstwach na 1000 mieszkańców, przychody na podmiot aktywny w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach, przychody na pracującego w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach, przeciętne wynagrodzenie w średnich i małych przedsiębiorstwach, nakłady inwestycyjne na średnie przedsiębiorstwo aktywne i na pracującego w aktywnym przedsiębiorstwie. Należy zauważyć, że dystans lidera do województwa zajmującego drugie miejsce zmalał w porównaniu z 2011 rokiem. Różnica ta wynosi w przypadku województwa pomorskiego 9 p.p. (wartość syntetycznego wskaźnika – 79,2). Natomiast w przypadku dystansu między pierwszym a trzecim miejscem, tj. w przypadku województwa mazowieckiego i wielkopolskiego, ta różnica wzrosła do 18 p.p. (wartość syntetycznego wskaźnika – 70,3). Najśłabsze rezultaty w większości wyżej wymienionych wskaźników zanotowały województwa Polski Wschodniej z wyjątkiem województwa podlaskiego i lubuskiego. Podsumowując, wśród 16 województw jest 9 takich, których wskaźnik osiągnął niższą wartość w odniesieniu do 2011 roku, ale też są takie, które poprawiły swój syntetyczny wskaźnik przedsiębiorczości. Szczególną uwagę należy zwrócić na województwa: mazowieckie, pomorskie, kujawsko-pomorskie, zachodniopomorskie, łódzkie. Tam zanotowano wzrost wskaźnika o ponad 5 p.p. w porównaniu z 2011 r.

Rozdział 6

Przedsiębiorcy o sobie – ocena sytuacji gospodarczej i kondycji firm w 2013 r.

6.1. Wprowadzenie

Rok 2013 był trudnym okresem dla polskich przedsiębiorców. Jak wskazuje prof. Witold Orłowski – już w pierwszej połowie tego roku nałożyło się na siebie szereg czynników niekorzystnych makroekonomicznie: konsekwencje globalnego kryzysu finansowego, recesja w krajach UE oraz skutki realizowanego w kraju programu mającego na celu ograniczenie deficytu budżetowego⁷⁸. Mimo tych trudności w 2013 roku wartość PKB wzrosła realnie o 1,6% r/r. Pierwsze symptomy ożywienia zarejestrowano w II półroczu 2013 roku – w III kwartale do 2,0%, a w IV tempo wzrostu wyniosło 2,7%. Tendencję wzrostową PKB udało się utrzymać w pierwszym półroczu 2014 roku, kiedy wzrost PKB wyniósł 3,3%⁷⁹. W 2013 roku głównym motorem wzrostu gospodarki był popyt zagraniczny, w pierwszym półroczu 2014 sytuacja zmieniła się – głównym stymulatorem wzrostu był popyt krajowy, na który złożyły się wzrost konsumpcji (2,5%) i inwestycji (o 7,1%). Analitycy taką sytuację interpretują jako ograniczanie dotychczasowych obaw przedsiębiorców związanych z niepewną sytuacją makroekonomiczną. W danych na temat gospodarki widać również poprawę w sektorze przemysłowym – w pierwszym półroczu 2014 roku nastąpił wzrost produkcji sprzedanej przemysłu o 4,3% w stosunku do pierwszego półrocza ubiegłego roku. Wzrost produkcji sprzedanej dotyczył 28 spośród 34 działów przemysłu. W niektórych branżach był on kilkunastoprocentowy – np. produkcja mebli (15,2%) lub produkcja pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (15,2%), produkcja wyrobów z drewna, korka itp. (11,1%). W pierwszym półroczu 2014 roku nieznacznie wzrosły również parametry opisujące wydajność pracy w przemyśle – produkcja w przeliczeniu na zatrudnionego wzrosła o 3,5% r/r a jednocześnie odnotowano niewielki wzrost przeciętnego zatrudnienia (0,8%) i przeciętnego wynagrodzenia brutto (4%). Jednym z symptomów poprawiającej się sytuacji w gospodarce może być również lepsza sytuacja na rynku pracy – nieznaczny wzrost przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw (0,4%) i spadek stopy bezrobocia, która w końcu czerwca 2014 roku była o 1,2 pkt proc. niższa niż w analogicznym okresie zeszłego roku. Poprawiła się również sytuacja eksporterów – w pierwszym półroczu wartość eksportu wg cen bieżących była o 5,4% wyższa w stosunku do pierwszego półrocza 2013 roku. Wzrost wartości eksportu nastąpił mimo problemów w eksporcie do Rosji (spadek o 10,7% r/r) i na Ukrainę (26,4% r/r) – było to możliwe dzięki wzrostowi eksportu na rynki rozwinięte (o 7,2%), których udział w strukturze eksportu stanowił 83,6%⁸⁰.

W kontekście przywoływanych danych warto zapytać, czy ożywienie gospodarcze znajduje odzwierciedlenie w opiniach i działaniach polskich przedsiębiorców. Odpowiedzi na to pytanie dostarcza badanie PARP *Panel Polskich Przedsiębiorstw*⁸¹.

⁷⁸ A. Haber (red.), *Spowolnienie gospodarcze oczami polskich przedsiębiorców*, PARP 2013.

⁷⁹ POLSKA 2014. Raport o stanie gospodarki. Ministerstwo Gospodarki, 2014. Raport został przygotowany przed opublikowaniem przez GUS danych dotyczących PKB, liczonych zgodnie z metodologią ESA 2010. Zmiana została wprowadzona przez GUS w listopadzie 2014 r. Dane nt. PKB według metodologii ESA 2010 przedstawione zostały w rozdziale 1.

⁸⁰ *Analiza sytuacji gospodarczej Polski w okresie I-VI 2014 r.*, Ministerstwo Gospodarki DSiA, 2014.

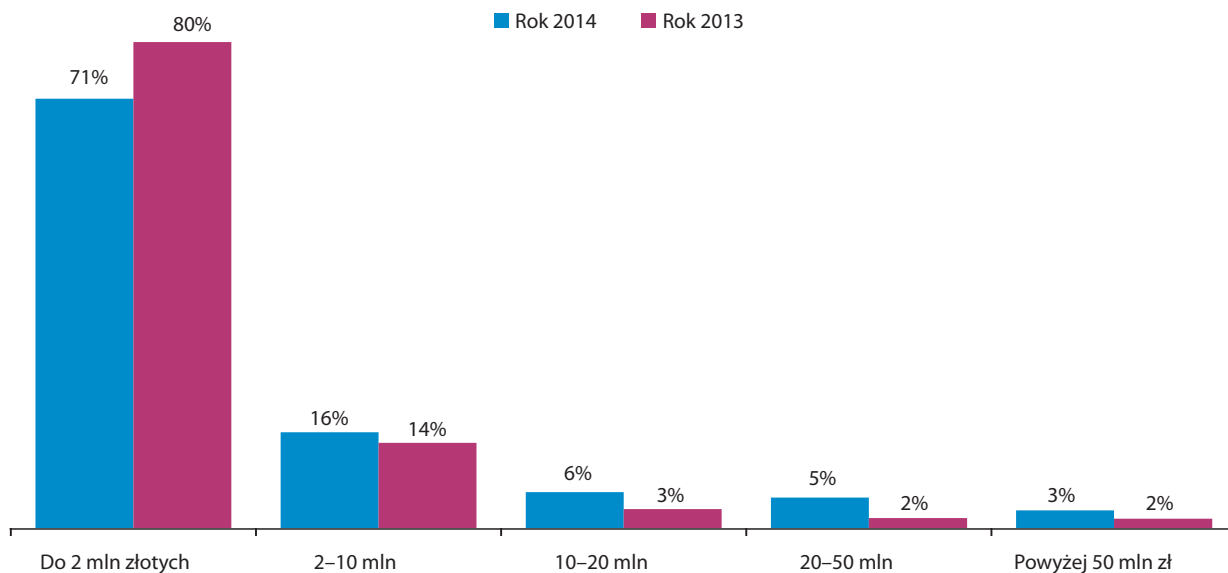
⁸¹ Panel Polskich Przedsiębiorstw to projekt badawczy PARP uruchomiony w 2012 r. (www.parp.gov.pl/panel). Jego celem jest bieżąca obserwacja najważniejszych zjawisk i trendów obserwowalnych w polskiej gospodarce. W panelu zarejestrowanych jest obecnie ok. 1700 firm. Respondenci biorący udział w Panelu to właściciele, prezesi, dyrektorzy lub członkowie zarządu – czyli osoby, które w sposób najbardziej kompetentny mogą wypowiadać się zarówno o bieżącej sytuacji firmy, jak o jej planach czy perspektywach. Niniejsze wyniki badania pochodzą z II i VI edycji badania *Koniunktura i otoczenie biznesu* 2012 i 2013, prowadzonych na przełomie czerwca i lipca każdego roku. Badanie przeprowadzono z zastosowaniem ankiety internetowej, tzw. CAWI (Computer Assisted Web Interviewing). Szczegółowe informacje na temat doboru próby oraz treści zastosowanych kwestionariuszy można znaleźć na stronach Polskiego Panelu Przedsiębiorstw <http://www.parp.gov.pl/index/index/2634>.

6.2. Przychody⁸²

Przychody badanych przedsiębiorstw najczęściej mieściły się w zakresie do 2 mln zł rocznie. Było tak zarówno w 2013, jak w 2014 r. Jednak w ciągu roku dzielącego obie edycje Panelu Przedsiębiorstw nastąpiła zauważalna poprawa sytuacji finansowej badanych firm. Udział firm osiągających przychody przekraczające 2 mln zł zwiększył się z 20% w roku 2013 do 29%. Wzrósł także (z 7% do 14%) udział przedsiębiorstw, których roczne przychody przekraczają 10 mln zł.

Warto także zauważyć, że w badanym okresie mogło nastąpić więcej pozytywnych zmian, których sondaż nie zarejestrował np. jeśli przychody jakiejś firmy wzrosły z 500 tys. zł do 1 mln zł. Oznacza to, że podane odsetki firm, których sytuacja się poprawiła mogą w rzeczywistości być większe.

Wykres 6.1. Jakie w roku 2013 były łączne przychody netto Państwa firmy ze sprzedaży (produktów, usług, towarów lub materiałów)? – porównanie odpowiedzi przedsiębiorców w latach 2013 i 2014



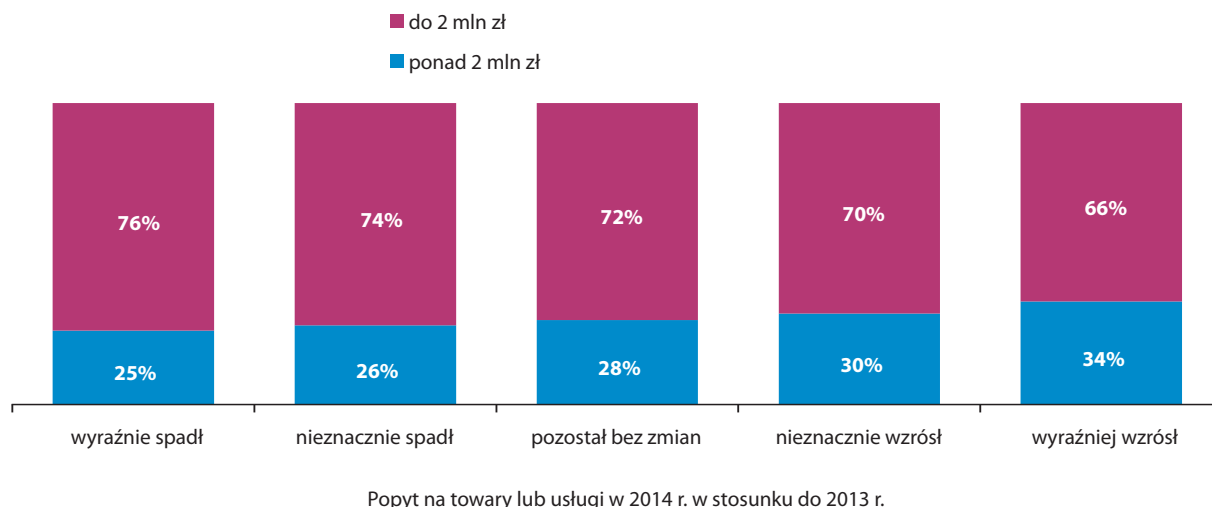
Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=622 w 2014 i N=585 w 2013).

Wzrost przychodów jest wynikiem zwiększonej aktywności na rynku – np. wzrostu sprzedaży produktów lub usług oferowanych przez firmy. Przedsiębiorcy, którzy deklarowali, że popyt na ich produkty i usługi jest w tym (tj. 2014) roku większy niż rok wcześniej, częściej niż inni osiągnęli dochody przekraczające 2 mln zł. Ożywienie gospodarcze wyraźnie przyniosło poprawę sytuacji finansowej firm.

⁸² Struktura respondentów, którzy wzięli udział w badaniu, odbiegała nieco od struktury populacji polskich przedsiębiorstw, w związku z tym dane zostały przeważone w celu skorygowania tych różnic. Ważenie przeprowadzono na dwa sposoby:

1. Pierwszy sposób: każdą grupę przedsiębiorstw wyróżnioną ze względu na wielkość przedsiębiorstwa (małe, średnie, duże) przeważono według dwóch kryteriów – makroregionu oraz sektora gospodarki, zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego. W każdej podpróbie wyróżnionej ze względu na wielkość przedsiębiorstwa dostosowywano wagi w ten sposób, aby po przeważeniu rozkład łączny częstości w tej podpróbie był identyczny z rozkładem aktualnym za 2013 rok, pobranym z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Użyte w ten sposób wagi miały wartości z przedziału od 0,147 do 5,868. Przeważona w ten sposób próba była reprezentatywna ze względu na lokalizację siedziby firmy oraz sektor gospodarki.
2. Drugi sposób polegał na dodaniu do powyżej opisanych dodatkowego kryterium, jakim jest wielkość przedsiębiorstwa, dzięki czemu próba stała się reprezentatywna dla populacji również ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. Było to ważne w sytuacji prezentowania rozkładów dla całej próby. Wagi wykorzystywane przy tym sposobie ważenia znajdowały się w przedziale od 0,006 do 4,743. Konsekwencją tak małych wartości wag dla części populacji było – podobnie jak we wcześniejszych edycjach badania – zmniejszenie efektywnej liczebności próby wynikającej z tego, że dla niektórych jednostek obserwacji wartość wagi była bliska zeru.

Wykres 6.2. Przychody przedsiębiorstw w 2013 r. (dane zebrane w 2014 r.) w zależności od popytu na produkty firmy (popyt w 2014 r. porównano do popytu sprzed roku)



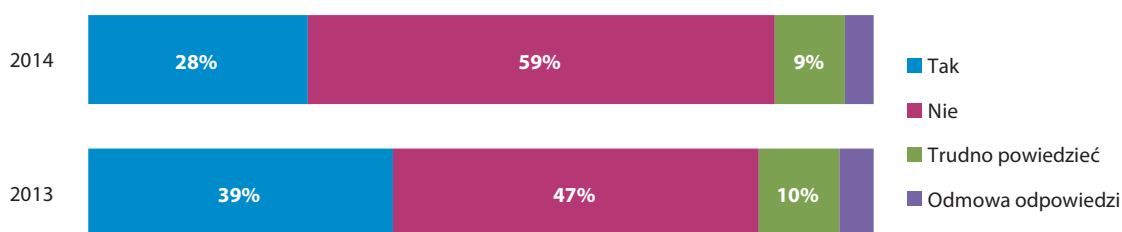
Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=622 w 2014 i N=585 w 2013).

Wzrostowi przychodów i coraz szerzej podzielanemu przekonaniu, że bieżąca (tj. w 2014 r.) sytuacja firmy jest lepsza niż ta sprzed roku (w 2013) towarzyszy opinia o poprawie koniunktury zarówno w gospodarce polskiej ogółem, jak i w branży, w której działa firma.

6.3. Płynność finansowa

Ważnym wskaźnikiem sytuacji przedsiębiorstwa jest – obok poziomu przychodów – jego płynność finansowa, tj. zdolność do terminowego regulowania bieżących zobowiązań. W stosunku do 2013 roku o niemal 10 punktów procentowych spadł odsetek firm, którym groziła utrata płynności finansowej.

Wykres 6.3. Czy w okresie ostatniego roku Państwa firmie groziła utrata płynności finansowej⁸³? – porównanie odpowiedzi przedsiębiorców w latach 2013 i 2014



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw, Rok 2013 N=585, Rok 2014 N=614.

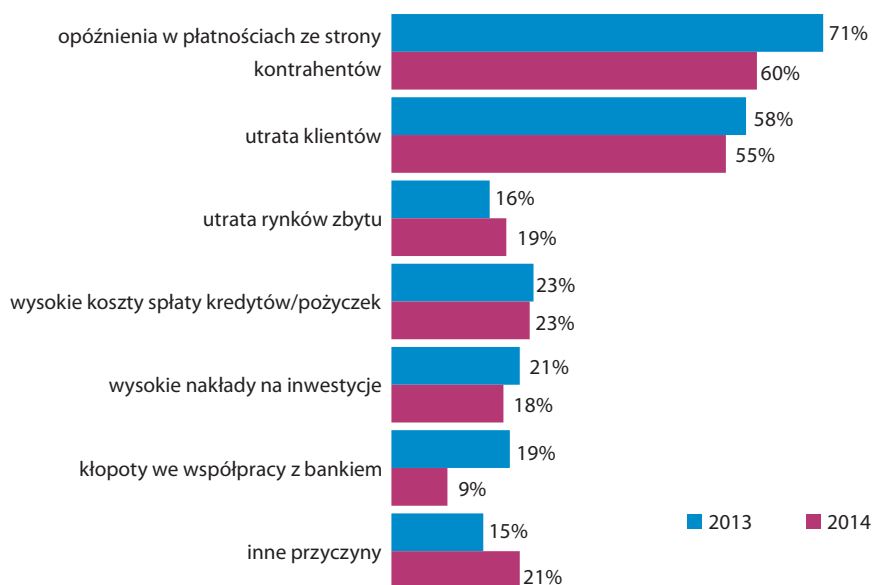
Zebrane dane wskazują, że problem ten częściej dotykał małe firmy (30% zadeklarowało, że takie zagrożenie się pojawiło) niż średnie i duże przedsiębiorstwa (11% doświadczyło zagrożenia utratą płynności). Większe firmy mogą zwykle polegać na większej liczbie kontrahentów, mają więcej płynnych środków pieniężnych a także mogą liczyć na korzystniejsze warunki linii kredytowych – stąd w ich przypadku wyraźnie mniejsze ryzyko utraty płynności finansowej.

Przyczyny utraty płynności finansowej wskazywane przez badane przedsiębiorstwa nie zmieniały się istotnie między 2013 a 2014 rokiem. Najczęściej wymieniano opóźnienia w płatnościach ze strony kontrahentów, choć w 2014 odsetek przedsiębiorców wskazujących na ten problem spadł o ponad 11 punktów procentowych, ale wciąż dotyczył 60% firm borykających się z utratą płynności finansowej. Inne problemy, które mogły złożyć się na utratę płynności finansowej przedsiębiorstw to utrata klientów i rynków zbytu. Ponad 1/5 przedsiębiorstw tracących płynność finansową ma problemy związane z realizowanymi inwestycjami – nierozważne inwestycje i wysokie koszty spłaty kredytów mogą okazać się dla firm bardzo niebezpieczne. Na wspomniane

⁸³ Płynność finansową definiowano jako zdolność do terminowego regulowania bieżących zobowiązań.

trudności nakładały się również kłopoty we współpracy z bankiem – choć przedsiębiorcy wyraźnie częściej wskazywali na podobne trudności w 2013 roku.

Wykres 6.4. Czym spowodowana była groźba utraty płynności finansowej przez Państwa firmę? – porównanie odpowiedzi przedsiębiorców w latach 2013 i 2014



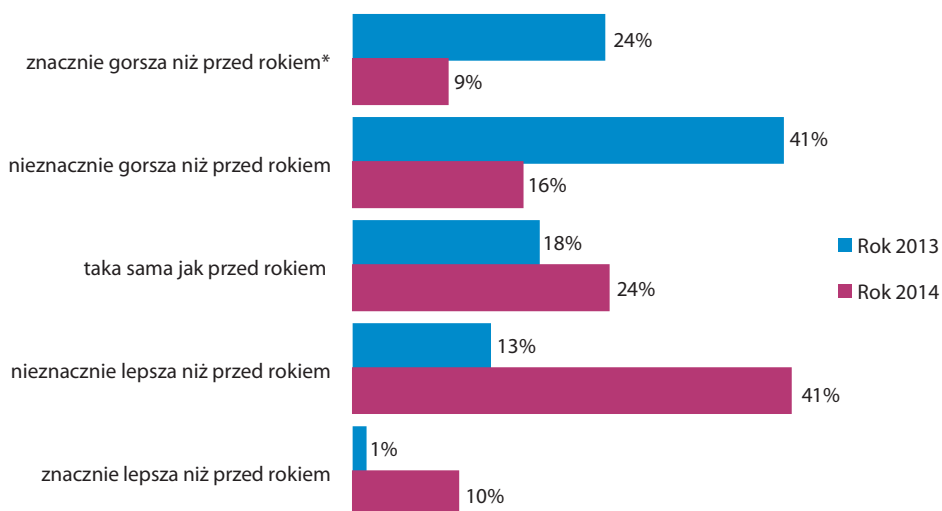
Rok 2013 N=170, Rok 2014 N=151 (uwaga: pytanie zadano przedstawicielom firm, którym groziła utrata płynności finansowej)

Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw.

6.4. Ocena koniunktury

W 2014 roku optymistyczne opinie na temat koniunktury zarówno w branży działania firmy, jak i w gospodarce (42% i 51% odpowiednio), przeważają nad opiniami pesymistycznymi (33% i 25%). W ubiegłym roku sytuacja kształtowała się natomiast odwrotnie. Ilustrują to poniższe wykresy.

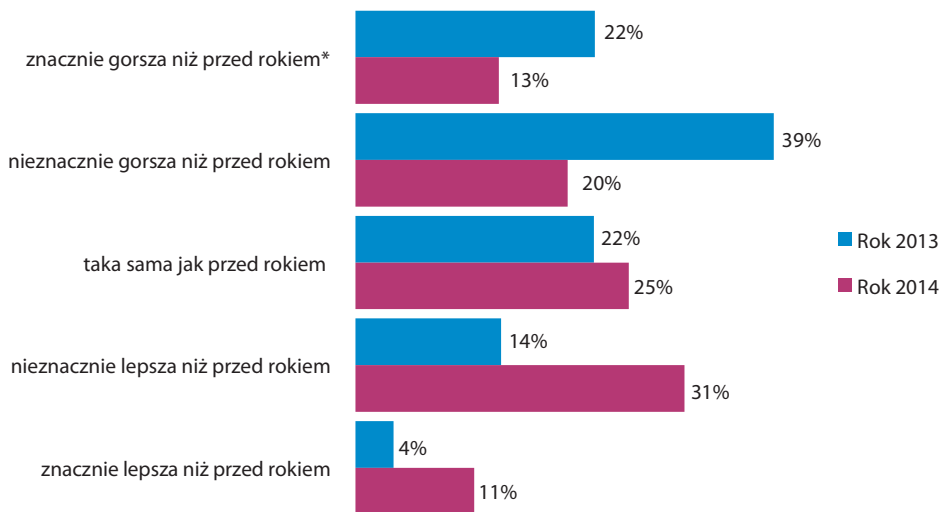
Wykres 6.5. Ocena bieżącej koniunktury w gospodarce polskiej dokonana przez przedsiębiorców w 2013 i 2014 r.



*) „przed rokiem” oznacza „w czerwcu 2012 r.” dla badania z roku 2013 oraz „w czerwcu 2013” dla badania z roku 2014.

Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=600 w 2014 i N=321 w 2013 – firmy, które brały udział w obu edycjach badania)

Wykres 6.6. Ocena bieżącej koniunktury w branży, w której działa firma, dokonana przez przedsiębiorców w 2013 i 2014 r.



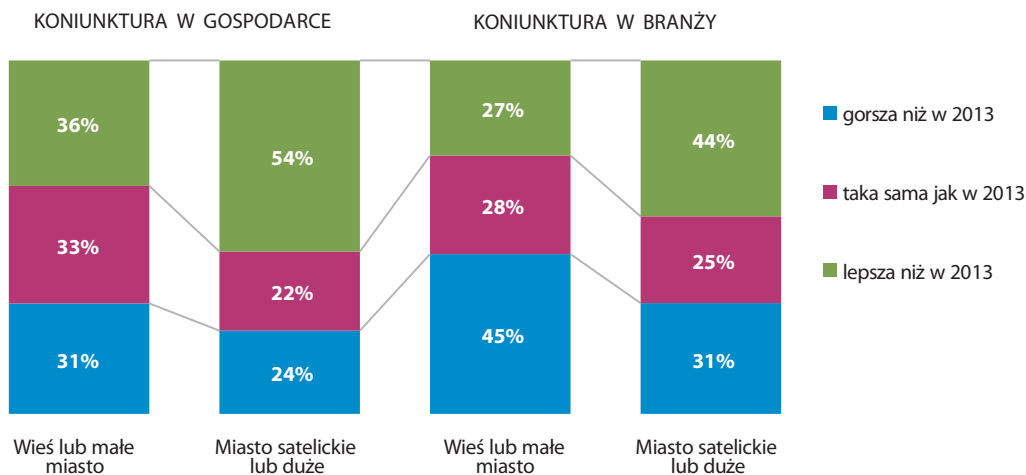
* „przed rokiem” oznacza „w czerwcu 2012 r. dla badania z roku 2013 oraz „w czerwcu 2013” dla badania z roku 2014.

Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=600 w 2014 i N=321 w 2013 – firmy, które brały udział w obu edycjach badania).

Charakterystyczne jest to, że w 2014 ocena koniunktury w gospodarce jest lepsza niż ocena koniunktury w branży, w której działa firma: 51% przedsiębiorców jest zdania, że w gospodarce polskiej jest lepiej niż przed rokiem, podczas gdy 42% wyraża taką opinię na temat swojej branży. Przed rokiem tak dużych różnic nie było: 14% zauważało poprawę w gospodarce, a 18% – poprawę w branży.

Generalnie bardziej optymistyczne oceny koniunktury formułowali przedsiębiorcy działający w miastach niż ci, którzy mają swoją siedzibę na obszarach wiejskich. Wyraźniejsze są przy tym różnice w rozkładach opinii o koniunkturze w branży, w której działa firma, niż w tych dotyczących ogólnie gospodarki polskiej. Można to zobaczyć na poniższym wykresie (wykres 6.7).

Wykres 6.7. Ocena⁸⁴ koniunktury w 2014 r. w zależności od wielkości miejscowości, w której znajduje się siedziba firmy



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw 2014 (N=584 – koniunktura w gospodarce i N=593 – koniunktura w branży).

W Panelu Polskich Przedsiębiorstw respondenci są proszeni nie tylko o ocenę bieżącej koniunktury, ale także o sformułowanie krótkoterminowej prognozy koniunktury wybiegającej w przyszłość na 3 miesiące od momentu badania. Te prognozy pozwalają spojrzeć oczami przedsiębiorców na bieżącą dynamikę sytuacji firm.

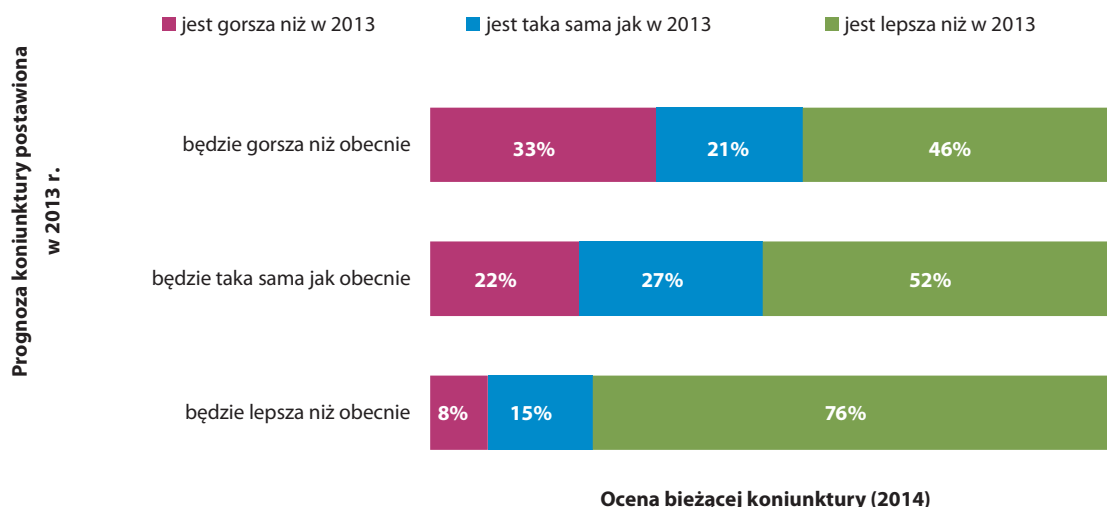
W roku 2014 39% firm oczekiwało dalszej poprawy koniunktury w polskiej gospodarce w ciągu najbliższych 3 miesięcy, a tylko 12% obawiało się pogorszenia. Jeśli chodzi o sytuację w branży, w której działa firma – 42% spodziewało się, że koniunktura będzie lepsza niż w momencie badania, a 16%, że się pogorszy. Prognozy z 2014 roku były wyraźnie bardziej optymistyczne niż te sformułowane rok wcześniej, w sytuacji spowolnienia gospodarczego. Wówczas (w 2013 r.) co czwarty badany oczekiwał

⁸⁴ Na tym wykresie zsumowano odpowiedzi dla wskazań „znacznie gorsza” i „nieznacznie gorsza”.

pogorszenia się koniunktury w gospodarce, a 22% sądziło, że pogorszy się sytuacja w branży. Warto jednak zauważyć, że zarówno w 2013, jak w 2014 r. częściej oczekiwano poprawy koniunktury niż jej pogorszenia.

Analiza danych dotyczących oceny obecnej koniunktury w gospodarce i jej związku z prognozami formułowanymi rok wcześniej (wykres 6.8) prowadzi do wniosku, że optymistyczne przewidywania przedsiębiorców były w znacznej mierze trafne, zaś pesymistyczne – dość często okazały się nietrafne⁸⁵. Spośród przedsiębiorców, którzy w 2013 r. spodziewali się pogorszenia koniunktury, większość (67%) po roku oceniała tę koniunkturę lepiej niż przewidywali. W grupie tych, którzy uważali, że sytuacja pozostanie bez zmian, ponad połowa (52%) po roku stwierdziła, że koniunktura jest lepsza niż w 2013 r. Ponad 3/4 przewidujących poprawę koniunktury po roku oceniło, że obecna (w 2014 r.) koniunktura jest lepsza niż przed rokiem.

Wykres 6.8. Związek prognoz dotyczących koniunktury w gospodarce z późniejszymi ocenami tej koniunktury



Uwaga: Kolorem zielonym oznaczono odsetki osób, których bieżąca ocena koniunktury była wyższa niż przewidywania sprzed roku. Kolorem czerwonym zaznaczono odsetki tych respondentów, których ocena bieżąca była niższa niż przewidywania.

Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=321 firmy, które brały udział w obu edycjach badania).

Analiza przeprowadzona dla oceny koniunktury w branży, w której działa firma dała obraz mniej klarowny. Jednak również w tym przypadku blisko 40% przedsiębiorców, którzy przed rokiem sformułowali pesymistyczne prognozy koniunktury, w 2014 roku ocenili ją jako lepszą niż w 2013 r., zaś ponad połowa tych, którzy w 2013 przewidywali poprawę koniunktury – rzeczywiście taką poprawę odnotowała.

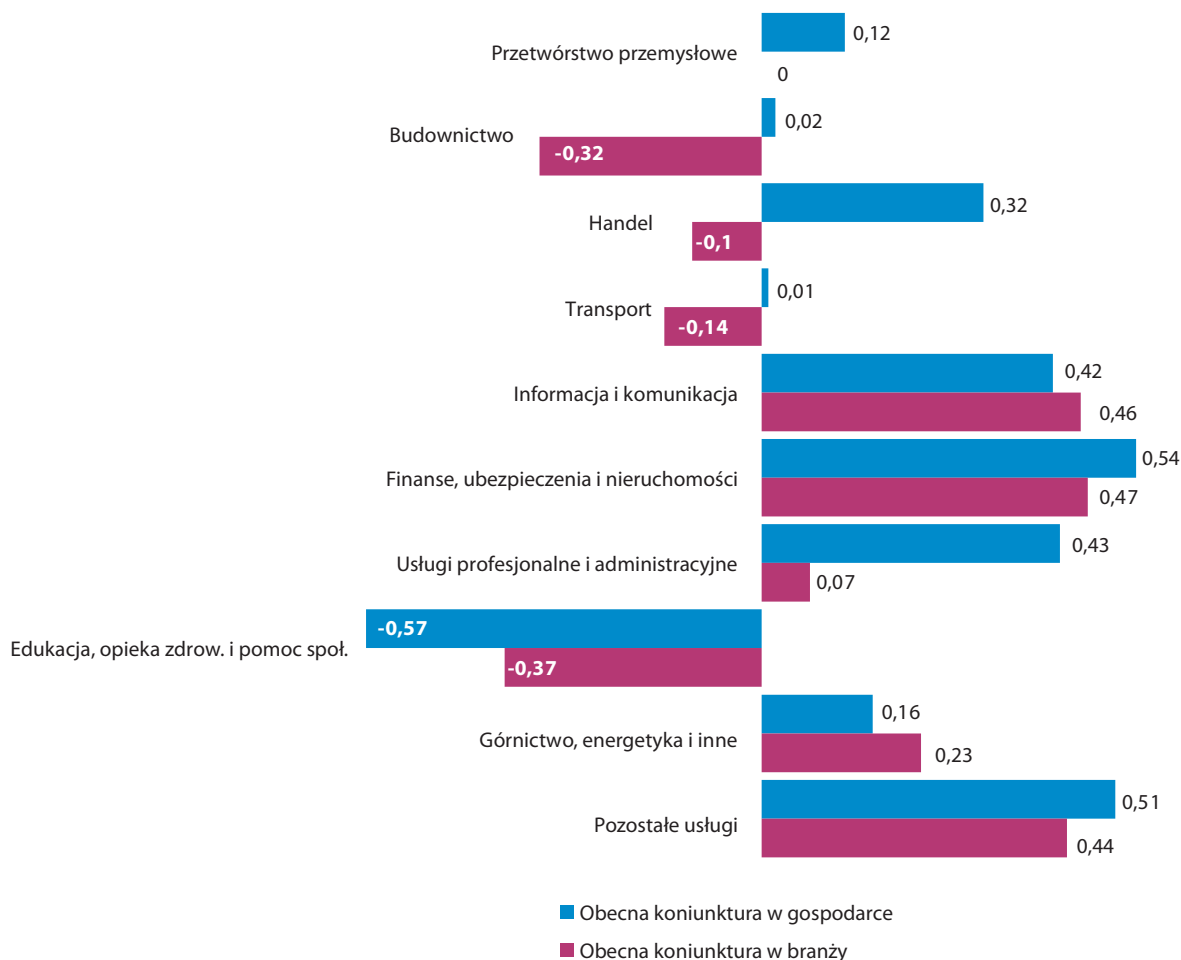
6.5. Branżowe i geograficzne zróżnicowanie oceny koniunktury

Analiza oceny koniunktury w gospodarce i w branży (wykres 6.9) pokazuje, że największymi optymistami są przedsiębiorcy z branży finansowej oraz informacyjnej, a także ci, którzy swoją działalność zaklasyfikowali jako „pozostałe usługi”. Najwięcej pesymistycznych ocen sformułowano w przedsiębiorstwach zajmujących się edukacją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz budownictwem i transportem. Branża edukacyjna była jedyną, w której koniunkturę w gospodarce oceniano istotnie bardziej pesymistycznie niż koniunkturę w branży.

Odnotowano również zróżnicowane geograficznie oceny koniunktury (wykres 6.10). We wszystkich makroregionach, poza wschodnim, koniunkturę w gospodarce oceniano raczej optymistycznie (to znaczy – przypomnijmy – że przeważały opinie, że jest ona lepsza niż przed rokiem nad opiniami, że jest gorsza). Optymizm w stosunku do koniunktury w branży był już mniej wyraźny, jednak na zachodzie kraju i w tej kwestii opinie pozytywne wyraźnie przeważały nad negatywnymi. Makroregion wschodni – najbiedniejszy z punktu widzenia różnych wskaźników ekonomicznych – okazał się także regionem, w którym przedsiębiorcy najgorzej oceniali koniunkturę.

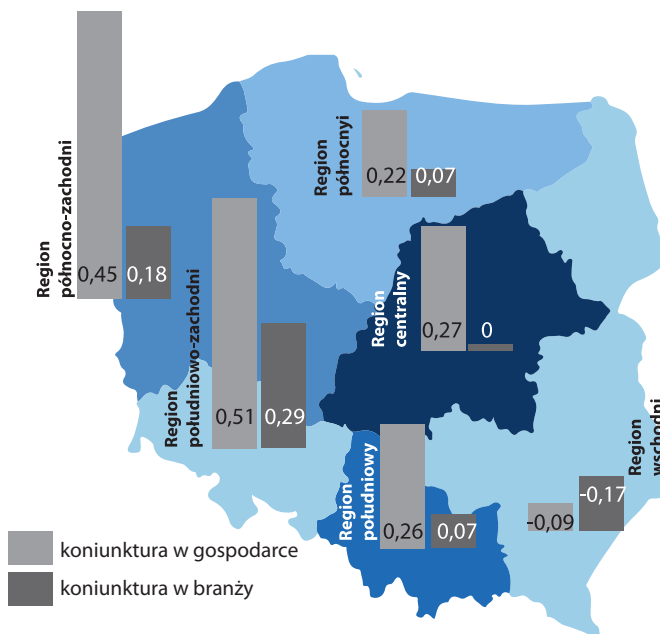
⁸⁵ Współczynniki korelacji między prognozami koniunktury w gospodarce i branży sformułowanymi w 2013 a oceną koniunktury dokonaną w 2014, przekraczały 0,4.

Wykres 6.9. Oceny koniunktury w gospodarce i w branży, w której działa firma w podziale branżowym⁸⁶



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=622).

Wykres 6.10. Oceny koniunktury w makroregionach kraju (wartości indeksów)



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw (N=622).

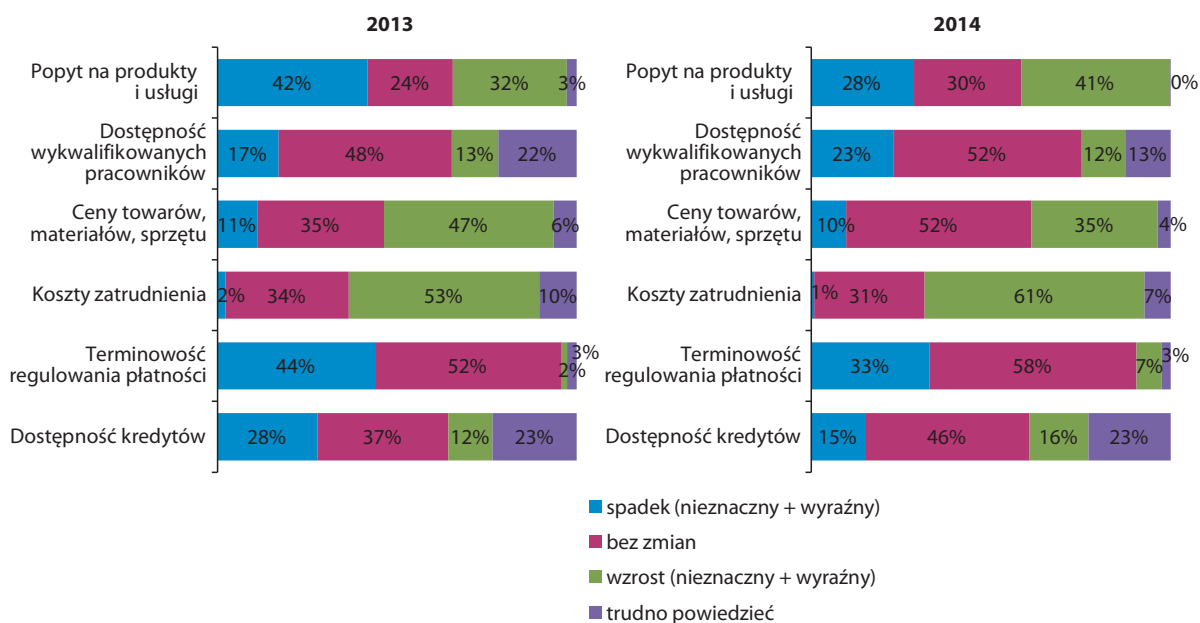
⁸⁶ Indeksy wyliczono w następujący sposób: poglądowi, że koniunktura jest obecnie „znacznie gorsza niż w czerwcu 2013”, przypisano -2 pkt; koniunktura „nieznacznie gorsza niż w czerwcu 2013” to -1 pkt; „taka sama jak w czerwcu 2013” to 0 pkt; „nieznacznie lepsza niż w czerwcu 2013” to +1 pkt, a „znacznie lepsza niż w czerwcu 2013” to +2 pkt.

Warto jednak podkreślić, że mimo wyłaniającego się z powyższego wykresu niejednoznacznego obrazu oceny koniunktury w roku 2014, są powody do optymizmu. W badaniu przeprowadzonym rok wcześniej, we wszystkich regionach oceny pesymistyczne przeważały nad optymistycznymi, więc we wszystkich regionach indeks koniunktury zarówno w gospodarce, jak w branży przyjmował wartości ujemne. Najwyraźniejszą poprawę nastrojów, jeśli chodzi o ocenę ogólnej koniunktury w gospodarce odnotowano w regionie południowo-zachodnim i centralnym. W regionie wschodnim także miał miejsce niewielki wzrost nastrojów optymistycznych, nie był on jednak dostatecznie silny, by zrównoważyć ciągle znaczny odsetek przedsiębiorców przekonanych o pogarszaniu się sytuacji gospodarczej w kraju.

6.6. Czynniki kształtujące ocenę koniunktury

Przedsiębiorcy pytani o ocenę tego, jak – w porównaniu z ubiegłym rokiem – kształtuje się popyt na oferowane przez nich produkty i usługi, dostępność wykwalifikowanych pracowników, ceny towarów, materiałów i sprzętu, koszty zatrudnienia, terminowość regulowania płatności oraz dostępność kredytów (wykres 6.11), formułowali przeważnie pozytywne oceny. W stosunku do roku ubiegłego (2013/14) nastąpił znaczący spadek odsetka firm, które odnotowały pogorszenie się sytuacji – szczególnie w sferze popytu oraz terminowości regulowania płatności.

Wykres 6.11. W jaki sposób, w ciągu ostatnich sześciu miesięcy, zmieniły się poniższe parametry? – porównanie sytuacji przedsiębiorstw w latach 2013 i 2014



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw, Rok 2013 N=321, Rok 2014 N=614.

Zgromadzone dane potwierdzają sygnały ożywienia gospodarczego, jakie przyszło po niezbyt dobrym 2013 roku. Podczas gdy w 2013 roku na spadek popytu na produkty i usługi wskazywało 42% przedsiębiorców, to rok później odsetek ten zmniejszył się o 14 punktów procentowych. W 2014 roku 41% respondentów deklarowało już nie spadek, a wzrost popytu na oferowane produkty i usługi. Na poprawę sytuacji w polskim sektorze MSP wskazuje również niższy (o ponad 10 punktów procentowych) odsetek firm, które borykają się ze spadkiem terminowości regulowania płatności przez kontrahentów. O 13 punktów spadł odsetek przedsiębiorców, którzy wskazują na pogorszenie dostępności zewnętrznych form finansowania dla ich firm. W 2014 roku mniej było również firm, które doświadczają wzrostu cen towarów, materiałów lub sprzętu wykorzystywanego w prowadzonej działalności – większość badanych przedsiębiorców w 2014 uznała, że ceny nie zmieniły się na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy. Między kolejnymi edycjami Badania PPP nie widać istotnych zmian w ocenach dostępności wykwalifikowanych pracowników – wciąż co piąty pracodawca wskazuje, że na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy pogorszyła się dostępność wykwalifikowanych pracowników, a około 12% uważa, że dostępność wykwalifikowanej kadry wzrosła. W 2014 nieznacznie wzrósł natomiast odsetek przedsiębiorców, którzy wskazują na wzrost kosztów zatrudnienia – na wzrost kosztów wynagrodzeń w pierwszym półroczu 2014 wskazała większość przedsiębiorców – co nie dziwi, jeśli wziąć pod uwagę wzrost wynagrodzenia minimalnego i jego wpływ na nieznaczne podniesienie wysokości obowiązkowych składek ubezpieczeniowych odprowadzanych przez pracodawców.

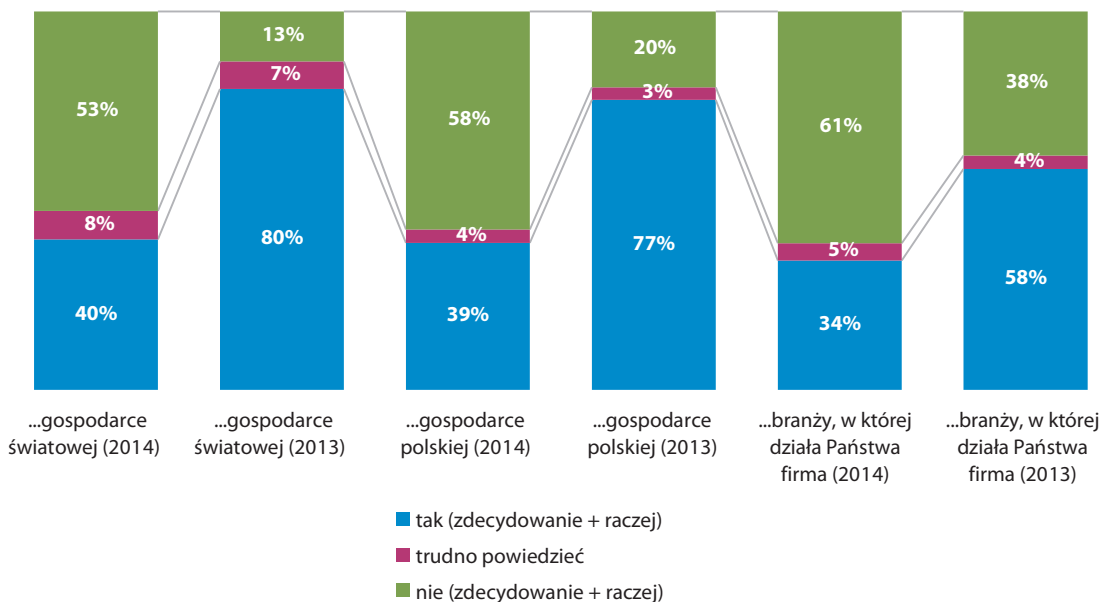
Pogłębione analizy wymienionych wyżej czynników kształtujących ocenę koniunktury w gospodarce i branży pokazały, że czynniki te dzielą się na 2 grupy⁸⁷: elementy związane z płynnością finansową (popyt na produkty i usługi, terminowość regulowania płatności, dostępność kredytów) oraz elementy kosztów działalności firmy (koszty zatrudnienia i ceny materiałów). W wyniku badania znaczenia tych dwóch grup czynników dla oceny koniunktury w gospodarce stwierdzono, że kwestie związane z płynnością finansową silniej wpływają na tę ocenę niż opinie o dynamice kosztów działalności⁸⁸. Wśród czynników związanych z płynnością finansową szczególne znaczenie ma popyt na produkty i usługi, który odpowiada za blisko 30% zróżnicowania w odpowiedziach dotyczących ocen koniunktury. Dlatego wyraźny wzrost odsetka przedsiębiorstw, które cieszą się rosnącym w stosunku do 2013 r. popytem na swoje produkty, wpłynął także na znaczącą poprawę nastrojów i bardziej optymistyczną niż w 2013 r. ocenę koniunktury w gospodarce.

Opinie dotyczące zmian kosztów działalności (cen towarów, materiałów i sprzętu oraz kosztów zatrudnienia) odpowiadają jedynie za 4% zróżnicowania ocen koniunktury – znaczenie tego czynnika jest nieporównanie mniejsze niż rola popytu i innych czynników związanych z płynnością finansową.

6.7. Postrzeganie kryzysu gospodarczego

Po 2007 roku kryzys na stałe zagościł nie tylko w rzeczywistości gospodarczej, ale również w mediach lub nieformalnych rozmowach. Mimo że polska gospodarka w ciągu najtrudniejszych lat 2009–2013 nie odnotowała recesji jako jedna z nielicznych na świecie, to jednak polscy przedsiębiorcy w różnym stopniu mogli odczuć konsekwencje globalnego kryzysu.

Wykres 6.12. Czy Pana/i zdaniem mamy obecnie do czynienia z kryzysem w ...? – porównanie opinii przedsiębiorców na temat kryzysu gospodarczego w latach 2013–2014



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw, Rok 2013 N=585, Rok 2014 N=614.

Warto zwrócić uwagę, że rozkład opinii przedsiębiorców – niezależnie od tego, czy mowa o kryzysie światowym, w Polsce czy w branży – jest zbliżony. W 2014 roku opinie na temat kryzysu w gospodarce były silnie skorelowane z opiniami na temat kryzysu w gospodarce (współczynnik korelacji rangowej Spearmana 0,604, $p < 0.001$) i nieco słabiej z opiniami na temat kryzysu w branży (współczynnik korelacji rangowej Spearmana 0,446, $p < 0.001$).

Przekonanie o tym, że świat, gospodarka polska lub branża są pogrążone w kryzysie, jest związane z ocenami koniunktury. Trudno jednoznacznie stwierdzić, jaki jest kierunek tego oddziaływania⁸⁹, ale jest ono znaczące. Przedsiębiorcy oceniający ko-

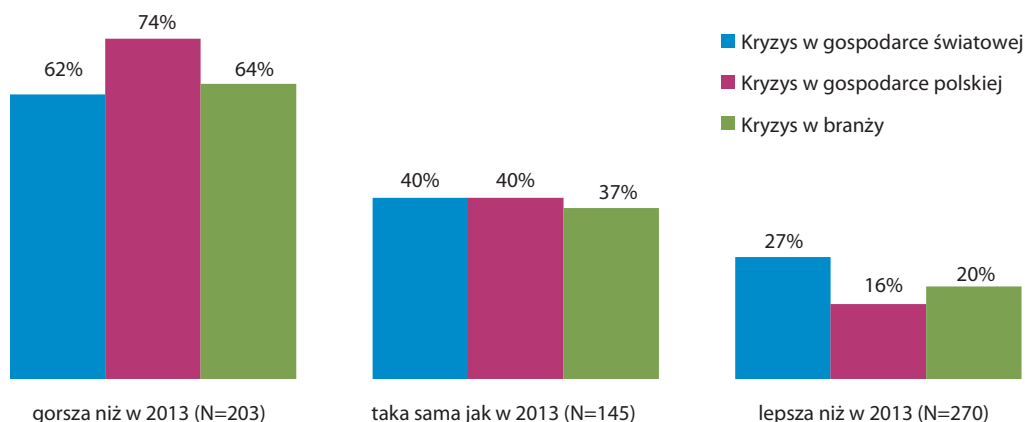
⁸⁷ Takie pogrupowanie to efekt przeprowadzonej analizy czynnikowej.

⁸⁸ Wniosek ten został sformułowany na podstawie analizy regresji liniowej, w której zmienną zależną był indeks oceny koniunktury w gospodarce, a zmienne niezależne dodawano blokami, badając zmianę współczynnika R^2 . Model pełny zawierający wszystkie aspekty oceny koniunktury wyjaśniał 63,5% wariancji zmiennej zależnej.

⁸⁹ Współczynniki korelacji Pearsona między indeksem oceny koniunktury w gospodarce polskiej i przekonaniem o występowaniu kryzysu (0 – nie występuje, 1 – występuje) w gospodarce światowej, polskiej i w branży wynosiły odpowiednio: -0,298; -0,473 i -0,377.

niunkturę w polskiej gospodarce w roku 2014 jako gorszą niż przed rokiem w znacznej większości sądzą jednocześnie, że mamy do czynienia z kryzysem. Z kolei wśród dostrzegających poprawę koniunktury w porównaniu z 2013 r. stosunkowo niewielki odsetek dostrzega symptomy kryzysu gospodarczego (wykres 6.13).

Wykres 6.13. Dostrzeganie kryzysu w gospodarce a ocena bieżącej koniunktury w 2014 r. Odsetki przedsiębiorców sądzących, że mamy do czynienia z kryzysem w gospodarce światowej, polskiej i w branży, w której działa firma

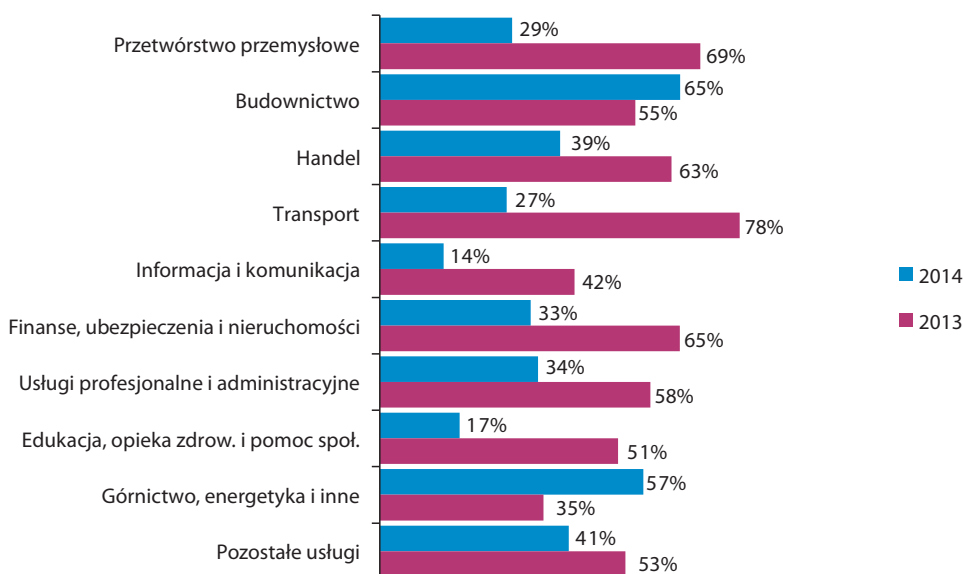


Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw.

Dość charakterystyczne, że odsetek przedsiębiorców wskazujących na kryzys w gospodarce polskiej lub światowej był na ogół niższy niż procent wskazujących na kryzys w branży, w której działa firma respondenta. W 2013 roku ta różnica wyniosła 19 punktów procentowych: na kryzys w polskiej gospodarce wskazało 77% przedsiębiorców, ale kryzys w swojej branży dostrzegało już znacznie mniej, bo 58%. W 2014 ta różnica była mniejsza – wyniosła 5 punktów procentowych.

Na koniec warto zwrócić uwagę, że polscy przedsiębiorcy powoli żegnają się z kryzysem gospodarczym. Podczas gdy w zeszłym roku na kryzys w gospodarce światowej wskazywało 80% przedstawicieli polskich firm, to już w 2014 roku odsetek ten spadł o połowę. Widoczny na poniższym wykresie spadek odsetka przedsiębiorstw dostrzegających kryzys w swojej branży (24 punkty procentowe) przyjmował jednak rozmaitą skalę w różnych gałęziach gospodarki.

Wykres 6.14. Czy Pana/i zdaniem mamy obecnie do czynienia z kryzysem w branży, w której działa Pana/i firma? – porównanie odpowiedzi twierdzących w latach 2013 i 2014, w ujęciu branżowym



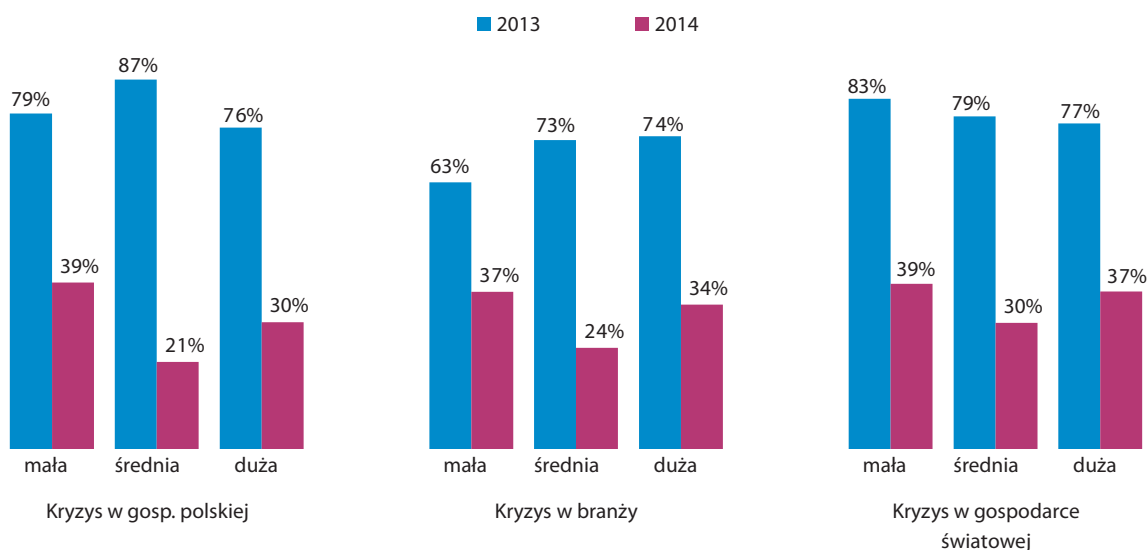
Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw.

W przypadku branży ICT odsetek firm wskazujących na kryzys spadł niemal trzykrotnie, w przypadku transportu i przetwórstwa przemysłowego różnica jest prawie dwukrotna. Są jednak branże, które wyłamują się z tej tendencji – warto zwrócić uwagę na budownictwo, tu w 2013 roku na kryzys w branży wskazało 55% przedsiębiorców, rok później ten odsetek wzrósł o 12 punktów

procentowych. W przypadku zespolonych branż rolnictwo, górnictwo i energetyka liczba przebadanych firm była zbyt niska, aby stwierdzić, którzy przedsiębiorcy silniej doświadczili kryzysu w bieżącym roku. W 2014 roku budownictwo jest branżą, w której przedsiębiorcy najczęściej wskazują na kryzys – rok temu prym w tej kategorii wiodły transport i przetwórstwo przemysłowe.

Percepcja kryzysu gospodarczego wśród przedsiębiorców zmienia się również w zależności od poziomu zatrudnienia w firmie. Na kryzys w polskiej gospodarce lub w branży generalnie najrzadziej wskazują średnie przedsiębiorstwa. W przypadku średnich firm zanotowano też największe spadki odsetka firm wskazujących na kryzys w gospodarce lub branży. Obecnie na kryzys w branży wskazuje 37% małych firm i niemal połowa (45%) badanych dużych przedsiębiorstw.

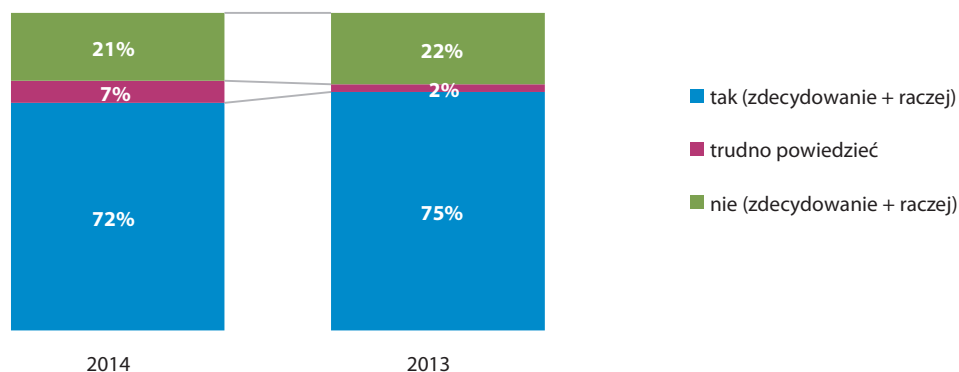
Wykres 6.15. Czy Pana/i zdaniem mamy obecnie do czynienia z kryzysem w polskiej gospodarce/branży, w której działa Pana/i firma? – porównanie odpowiedzi twierdzących w latach 2013 i 2014, w podziale na kategorie wg wielkości firmy



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw, Rok 2013 N=614, Rok 2014 N=585.

Fakt, iż przedsiębiorcy dostrzegają znamiona kryzysu w polskiej gospodarce lub w swoich branżach, nie musi oznaczać, że kryzys ma realny wpływ na ich działalność. Respondentów, którzy uważali, że ich firmy mają do czynienia z kryzysem gospodarczym, zapytano czy uważają, że ich firma odczuwa obecnie jego wpływ. Rozkład odpowiedzi na to pytanie praktycznie nie różnił się między 2013 a 2014 rokiem.

Wykres 6.16. Czy Państwa firma odczuwa obecnie wpływ kryzysu gospodarczego? – porównanie odpowiedzi przedsiębiorców w latach 2013 i 2014



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw, Rok 2013 N=528, Rok 2014 N=328 (uwaga: pytanie zadano przedstawicielom firm, którzy uznali że ich przedsiębiorstwo miało w danym roku do czynienia z kryzysem).

Zdecydowana większość przedsiębiorców (72–75%), którzy uważają, że mają do czynienia z kryzysem gospodarczym, jednocześnie uważa, że ich przedsiębiorstwo odczuwa jego wpływ. W tym kontekście znaczący spadek odsetka przedsiębiorców, którzy dostrzegają znaki kryzysu gospodarczego, zaobserwowany między 2013 a 2014 rokiem, należy uznać za dobrą prognozę na przyszłość.

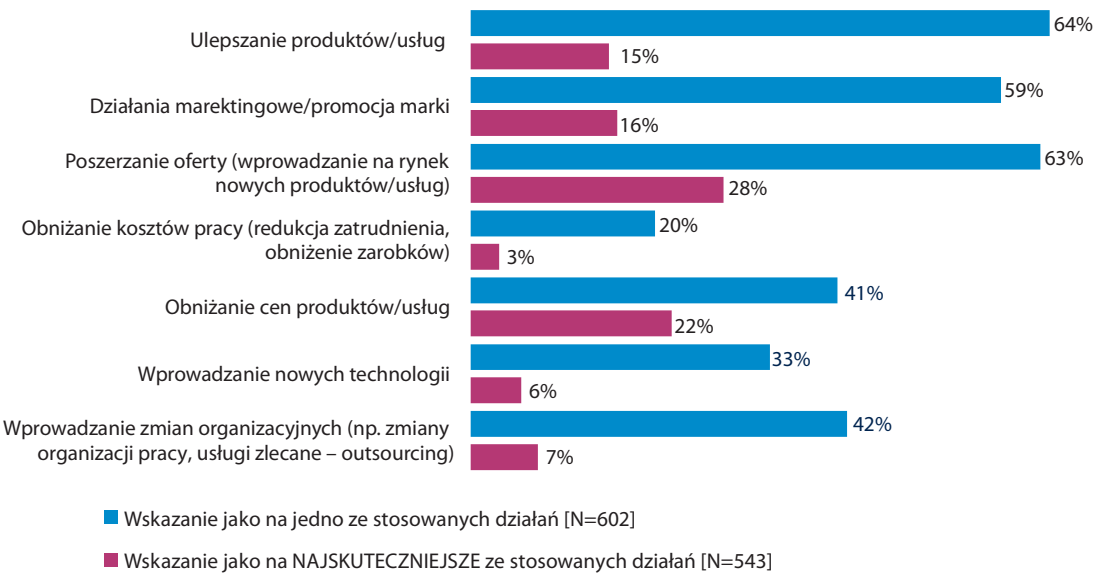
6.8. Strategie budowania konkurencyjności

Prawie połowa (49%) badanych przedsiębiorców deklaruje, że ich firmy działają w silnie konkurencyjnym środowisku. Najwyższy odsetek firm doświadczających silnej konkurencji (65%) zanotowano w branży handlowej. Jak wynika z badania Panelu Polskich Przedsiębiorstw w 2014 roku spadł odsetek firm, które wskazywały na problem kryzysu w branży lub polskiej gospodarce. Jednak przedstawiciele tych firm, które zetknęły się z oznakami kryzysu, częściej wskazywały na konieczność walki z konkurencją na rynkach, na których działają. W 2014 roku wśród firm, które doświadczyły kryzysu, 57% odczuło jednocześnie bardzo silną konkurencję. Wśród firm, które nie odczuły kryzysu, doświadczających bardzo silnej konkurencji było o 13 punktów procentowych mniej.

W tym kontekście warto zastanowić się, jakie strategie podejmują przedsiębiorstwa, aby sprostać konkurencji. Przedsiębiorców zapytano zarówno o wszystkie działania, jakie podejmowali w ciągu ostatnich 6 miesięcy, aby sprostać konkurencji, jak i o to, które z podejmowanych działań okazały się najsukuteczniejsze. Odpowiedzi na pytanie zadane w 2013 roku nie różniły się istotnie od tych uzyskanych w 2014 roku, dlatego skupiono się na przedstawieniu tych ostatnich⁹⁰.

Ponad 60% badanych firm stawiało na ulepszanie produktów/usług lub poszerzanie oferty. Jednak za najsukuteczniejszą strategię przedsiębiorcy częściej (28% badanych firm) wskazywali na wprowadzanie na rynek nowych produktów/usług. Drugą najsukuteczniejszą strategią okazało się obniżanie cen – tę strategię stosuje około 40% firm, przy czym 1/5 uznała ją za najsukuteczniejszą w 2014 roku. Obniżanie kosztów pracy, choć stosowane przez 1/5 badanych firm, przedsiębiorcy uznali za najmniej skuteczną metodę radzenia sobie z konkurencją. Działania marketingowe ukierunkowane na radzenie sobie z konkurencją, podejmuje prawie 60% firm, ale tylko 15% uznało tę strategię za najsukuteczniejszą.

Wykres 6.17. Jakie działania podejmowała w ciągu ostatnich sześciu miesięcy Państwa firma, aby sprostać konkurencji? [niebieskie słupki]; Które ze wskazanych działań podejmowanych przez Państwa firmę, aby sprostać konkurencji okazało się najbardziej skuteczne? [zielone słupki]



Źródło: PARP 2014, badanie Panelu Polskich Przedsiębiorstw.

Wprowadzanie nowych technologii lub zmian organizacyjnych w przedsiębiorstwach przedsiębiorcy stosunkowo rzadko uznawali za najsukuteczniejsze metody radzenia sobie z konkurencją, choć stosowali je dość powszechnie: ponad 1/3 przedsiębiorstw wdrażała nowe technologie, a ponad 40% wprowadzało innowacje organizacyjne.

Omawiane strategie budowania konkurencyjności zwykle były stosowane w połączeniu – aż 43% firm stawiało na jednocześnie ulepszanie produktów i poszerzanie oferty. Z kolei poszerzaniu oferty bardzo często towarzyszyły działania marketingowe (36% firm podejmowało jednocześnie obydwa działania) oraz obniżanie cen (27%). Działania marketingowe dość często towarzyszyły również wprowadzaniu zmian organizacyjnych (27%) i obniżkom cen (23%). Z kolei z ulepszaniem produktów dość często wiązały się zmiany organizacyjne (29%) oraz wprowadzanie nowych technologii (25%). Inne działania bardzo rzadko były realizowane w parze – na przykład wprowadzanie nowych technologii rzadko towarzyszyło obniżaniu kosztów pracy (zaledwie

⁹⁰ Więcej na stronie <http://www.parp.gov.pl/panel>

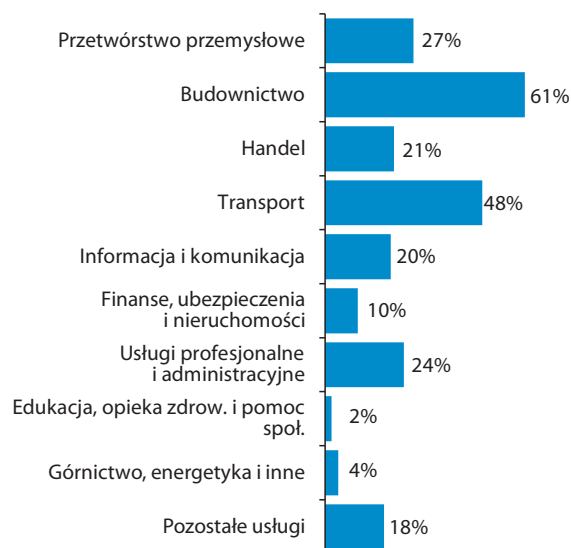
7% firm realizowało jednocześnie obydwie strategie), a obniżanie kosztów pracy rzadko wiązało się z działaniami innowacyjnymi, jak ulepszanie produktów czy wprowadzanie nowych technologii (11–12% firm).

Badane przedsiębiorstwa ukierunkowywały się na dwie, alternatywne strategie budowania konkurencyjności – z jednej strony były to działania skoncentrowane na obniżaniu kosztów, a z drugiej strategii oparte na podejściu innowacyjnym. Różnice te są szczególnie widoczne w ujęciu branżowym. Firmy z branży budowlanej (61%) oraz transportowej (48%) najczęściej wskazywały na obniżanie kosztów pracy lub cen produktów/usług jako najskuteczniejsze metody radzenia sobie z konkurencją. Dla porównania w branży finanse, ubezpieczenia i nieruchomości na takie strategię jako najskuteczniejszą wskazał zaledwie co dziesiąty respondent. Zupełnie inaczej prezentują się w ujęciu branżowym odsetki przedsiębiorców, którzy za najskuteczniejsze działania ukierunkowane na budowanie konkurencyjności uznają: ulepszanie produktów/usług lub wprowadzanie nowych technologii. W tej klasyfikacji wyróżnia się branża ICT – 33% przedsiębiorców z tej branży uznało innowacje za najskuteczniejszą broń przed konkurencją. Na drugim miejscu znalazła się branża finansowa (30% firm), a dalej usługi profesjonalne/administracyjne (24%). Z kolei wspomniane branża transportowa i budowlana dużo rzadziej stawiały na ulepszanie produktów/usług lub wprowadzanie nowych technologii (odpowiednio 4% i 15% w branży).

Wykres 6.18. Odsetek firm w branży, które za najskuteczniejsze działania podejmowane, aby sprostać konkurencji, uznają ulepszanie produktów/usług lub wprowadzanie nowych technologii



Wykres 6.19. Odsetek firm w branży, które za najskuteczniejsze działania podejmowane, aby sprostać konkurencji, uznają obniżanie kosztów pracy lub obniżanie cen produktów/usług



Źródło: PARP 2014, badanie Panel Polskich Przedsiębiorstw.

Odsetek firm stawiających na działalność innowacyjną był wyraźnie niższy wśród przedsiębiorstw, które w swojej branży dostrzegają oznaki kryzysu: wśród nich tylko 14% uznało ulepszanie produktów i wprowadzanie nowych technologii za najskuteczniejsze strategię walki z konkurencją (wśród pozostałych firm była to ¼ podmiotów). Warto jednocześnie zauważyć, że skłonność do stawiania na innowacje zależała również od tego, czy przedsiębiorca oceniał koniunkturę w gospodarce jako gorszą, czy też taką samą lub lepszą niż w 2013 r. Firmy, które oceniały koniunkturę w gospodarce jako gorszą niż przed rokiem, trzykrotnie rzadziej wskazywały innowacyjność jako najskuteczniejszą strategię radzenia sobie z konkurencją (8% wskazań) niż firmy, zdaniem których koniunktura z roku 2014 jest lepsza niż w 2013 (26% wskazań).

W ujęciu regionalnym to przedsiębiorstwa z regionu północnego (28%) częściej jako najskuteczniejszą wskazywały strategię nowych technologii i ulepszonych produktów/usług – w całym kraju na tę strategię wskazało 21% firm. Strategia budowania konkurencyjności przez obniżanie kosztów pracy lub cen produktów/usług zdaje się być domeną przedsiębiorstw z regionu wschodniego – prawie 53% firm wskazało na te działania jako na najskuteczniejsze (dla porównania w całym kraju strategię obniżania kosztów, jako najskuteczniejszą, wybrała ¼ przedsiębiorców). Firmy z regionu wschodniego jednocześnie bardzo rzadko (4%) wskazywały na ulepszanie produktów i wprowadzanie nowych technologii jako na skuteczne metody walki z konkurencją. Obniżanie kosztów zdaje się być działaniem docenianym szczególnie przez firmy doświadczające kryzysu w swojej branży – aż 43% firm, których przedstawiciele wskazywali na kryzys w branży, uciekało się do obniżania kosztów. Pozostałe firmy wskazywały na tę strategię jako najskuteczniejszą, znacznie rzadziej (17%).

6.9. Podsumowanie

W ciągu roku dzielącego dwie edycje Panelu Polskich Przedsiębiorców, sytuacja finansowa firm zauważalnie się poprawiła. Wiele z nich odnotowało wzrost przychodów i wzrost popytu na oferowane produkty i usługi. Zmniejszyła się też liczba przedsiębiorstw doświadczających skutki kryzysu gospodarczego lub borykających się z problemami z płynnością finansową.

Trendy te znalazły odzwierciedlenie w opiniach polskich przedsiębiorców na temat koniunktury w polskiej gospodarce. W 2014 r. oceny optymistyczne wyraźnie przeważały nad pesymistycznymi, co więcej – 42% przedsiębiorców było zdania, że koniunktura w gospodarce będzie się nadal poprawiać. Ożywienie gospodarcze zauważano częściej w miastach niż na terenach wiejskich, występowało także branżowe zróżnicowanie oceny bieżącej koniunktury w całej gospodarce i w branży. Najczęściej poprawę koniunktury w porównaniu z ubiegłym rokiem dostrzegały firmy z branży finansowo-ubezpieczeniowej oraz ICT.

Badania pokazały, że na opiniach przedsiębiorców na temat ogólnej koniunktury w gospodarce waży przede wszystkim sytuacja ich własnych firm. Rok 2014 przyniósł poprawę warunków prowadzenia działalności gospodarczej w porównaniu z rokiem 2013. Częściej niż przed rokiem deklarowano wzrost popytu, poprawę terminowości regulowania zobowiązań przez kontrahentów oraz spadek cen materiałów, surowców i sprzętu. Przełożyło się to na optymistyczne oceny koniunktury w gospodarce. Jednocześnie znaczna większość przedsiębiorców zauważała wzrost kosztów zatrudnienia i odsetek ten zwiększył się jeszcze w porównaniu z rokiem 2013, ale ten czynnik nie wpływa znacząco ani na oceny bieżącej koniunktury, ani na prognozy jej zmiany w najbliższej przyszłości.

Poprawa warunków gospodarowania sprawiła, że znacznie rzadziej niż przed rokiem dostrzegano wpływ kryzysu gospodarczego – odsetki przedsiębiorców sądzących, że gospodarka lub ich branża znajduje się w kryzysie, zmniejszyły się od 2013 niemal dwukrotnie, a w niektórych branżach te różnice były jeszcze bardziej spektakularne jak np. w branży ICT. Są jednak branże, które wyłamują się z tej pozytywnej tendencji – w szczególności budownictwo, w którym odsetek dostrzegających kryzys wzrósł od ubiegłego roku o 12 punktów procentowych.

Blisko połowa przedsiębiorców wskazuje, iż działają w warunkach silnej konkurencji. Najwyższy odsetek firm doświadczających silnej konkurencji (65%) zanotowano w branży handlowej. Jako najskuteczniejszą strategię radzenia sobie z konkurencją najczęściej wskazywano poszerzanie oferty, czyli wprowadzanie na rynek nowych produktów i usług lub działalność innowacyjną. Bardzo niewielu przedsiębiorców (3%) uważało, że najskuteczniej jest ciąć koszty – czyli redukować zatrudnienie, obniżać płace itp. Jeśli takie podejście wpisze się na trwałe w politykę działania polskich firm, możemy liczyć w najbliższych latach na prawdziwy przełom w źródłach konkurencyjności, które będą definiowały nasze przedsiębiorstwa.

Część II

**Człowiek – najlepsza inwestycja.
Kompetencje przyszłości
i narzędzia służące ich rozwojowi**

Rozdział 7

Rozwój kapitału ludzkiego – wiedza, działanie, możliwości z perspektywy pracownika

W ostatnich czasach bardzo wiele mówi się o kapitale ludzkim, o potrzebie jego rozwoju, o konieczności przystosowania do potrzeb rynku pracy oraz o kompetencjach przyszłości. Wyniki wielu badań potwierdzają związek kapitału ludzkiego z dobrobytem na poziomie jednostek i całych gospodarek. W dalszej części tekstu skupimy się na analizie tego zjawiska w Polsce, na przestrzeni lat oraz w szczególności w odniesieniu do ograniczeń rozwoju kapitału ludzkiego, jakie rodzą się na poziomie relacji pracodawca–pracownik.

Zgodnie z definicją OECD kapitał ludzki to „wiedza, umiejętności, zdolności i inne przymioty jednostki ludzkiej, które są istotne w aktywności ekonomicznej”⁹¹. Kapitał ludzki jest także definiowany jako „wiedza, umiejętności, zdolności i inne przymioty jednostki ludzkiej, które umożliwiają wytwarzanie osobistego, społecznego i ekonomicznego dobrobytu”⁹². Kluczową więc dla kapitału ludzkiego kraju, regionu, przedsiębiorstwa jest jednostka, pojedyncza osoba, która dysponuje konkretną wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami. Sumując potencjał tych osób, możemy dopiero mówić o kapitale ludzkim.

Dlatego też w tym rozdziale skupiono się na kwestii kapitału ludzkiego oraz jego jakości z perspektywy indywidualnych osób, w tym w szczególności pracowników. W pierwszej kolejności wyjaśniono, co wpływa na jakość kapitału ludzkiego. Następnie wskazano korzyści z inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego, w szczególności na poziomie indywidualnych osób. W dalszej kolejności zaprezentowano profil osób tworzących kapitał ludzki w Polsce oraz jak podchodzą one do inwestycji w swój rozwój. W ostatniej części rozdziału wskazano możliwe metody i narzędzia pozwalające na samodzielne podnoszenie wiedzy, umiejętności i kompetencji.

7.1. Co wpływa na jakość kapitału ludzkiego i dlaczego powinno się dbać o jego rozwój?

Najlepszym weryfikatorem jakości kapitału ludzkiego jest rynek pracy, a w szczególności pracodawcy definiujący wymagania wobec swoich pracowników i zderzający je z wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami dostępnej na rynku siły roboczej.

W 2013 roku 78% pracodawców poszukujących osób do pracy doświadczyło trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów. Co więcej z roku na rok odsetek ten wzrasta. W 2010 roku trudności zgłaszało 75% pracodawców⁹³. Główną barierą w znalezieniu odpowiedniego pracownika był fakt, iż kandydaci nie spełniali oczekiwań pracodawców, bez względu na grupę zawodową. Na przestrzeni lat poza nielicznymi wyjątkami czynnik ten nabiera coraz większego znaczenia⁹⁴.

Najważniejsze braki, na które w 2013 roku zwracali uwagę pracodawcy w profilu kandydatów, to nieodpowiednie kompetencje zawodowe, samoorganizacyjne oraz interpersonalne, niewystarczające doświadczenie oraz motywacja do pracy. Od 2010 roku nie zarejestrowano większych zmian w tym obszarze, choć zwraca uwagę systematycznie i istotnie zmniejszający się odsetek wskazań na braki kompetencyjne wśród kandydatów do pracy⁹⁵.

W przypadku już zatrudnionego personelu sytuacja również nie wygląda zbyt optymistycznie. Jedynie około 50% pracodawców jest zadowolonych z kompetencji swoich pracowników. Pozostali uważają, iż ich pracownicy wymagają doszkolenia lub nie są w ogóle zadowoleni z ich umiejętności. Uważają oni także, iż pracownikom brakuje przede wszystkim kompetencji zawodowych, samoorganizacyjnych, interpersonalnych oraz biurowych⁹⁶.

⁹¹ *The knowledge, skills, competences and other attributes embodied in individuals that are relevant to economic activity*, OECD, 1998, s. 9.

⁹² *The knowledge, skills, competencies and attributes embodied in individuals that facilitate the creation of personal, social and economic well-being*, OECD 2001, s. 18.

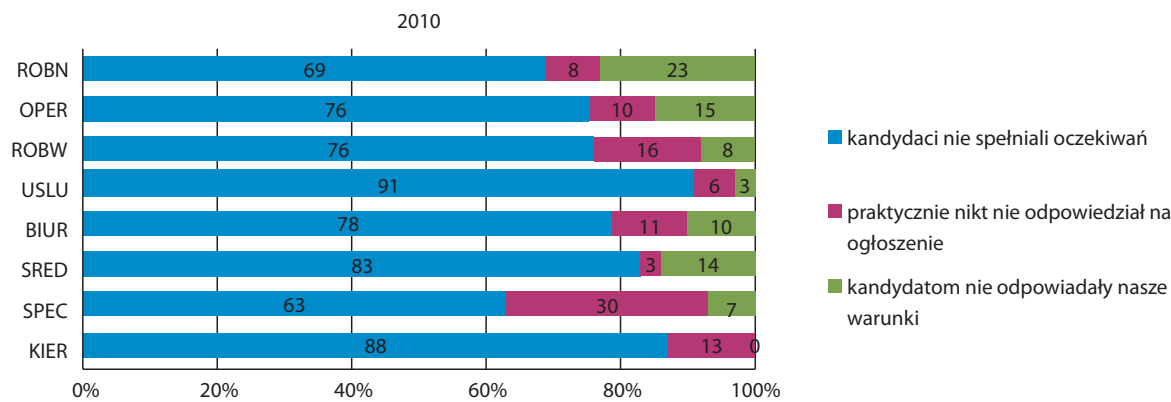
⁹³ *Bilans Kapitał Ludzkiego, Badanie Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013*.

⁹⁴ Tamże.

⁹⁵ Tamże.

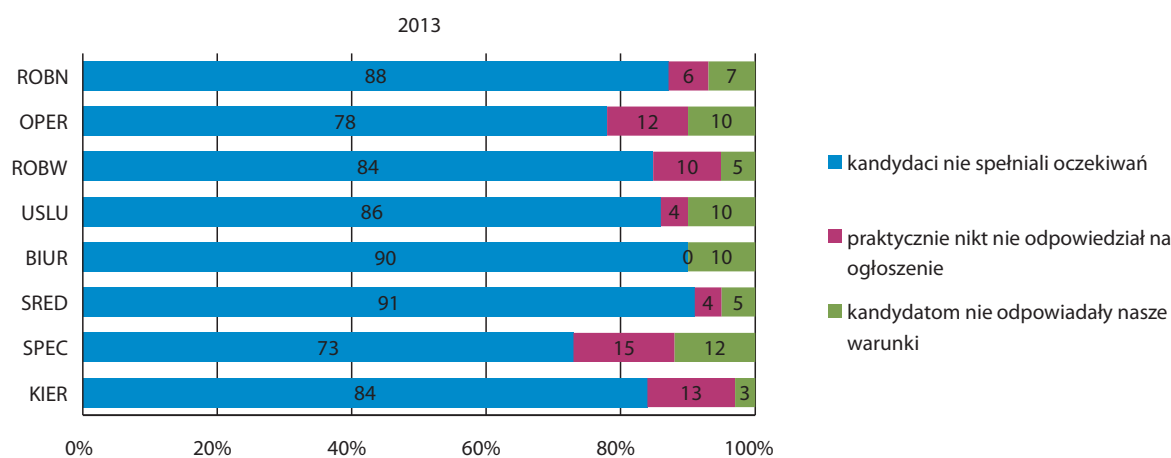
⁹⁶ Tamże.

Wykres 7.1. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w 2010 roku (%)⁹⁷



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Pracodawców 2010.

Wykres 7.2. Powody utrudnień w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w 2013 roku (%)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Pracodawców 2013.

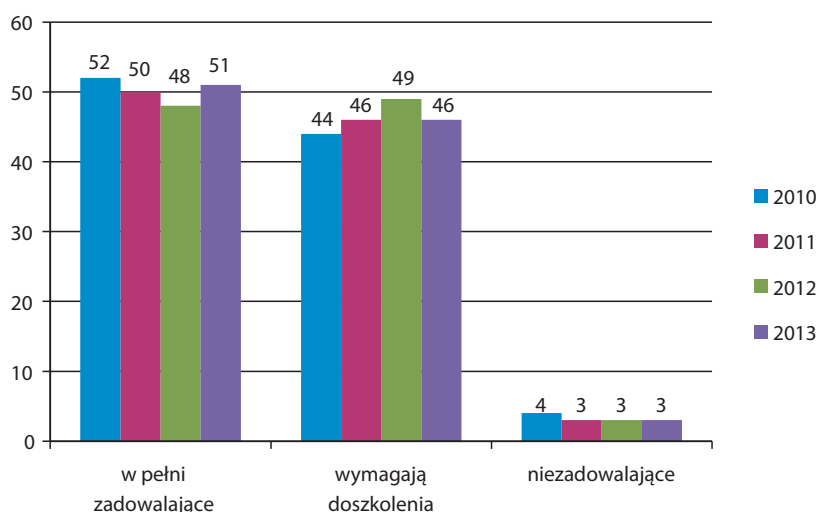
Tabela 7.1. Najważniejsze braki wykrywane przez pracodawców kandydatom zgłaszającym się do pracy w latach 2010–2013 (w %)

Lata	Czego brakowało kandydatom?				
	odpowiednich kompetencji	doświadczenia	motywacji do pracy	wymaganych uprawnień	innych rzeczy
2010	43	24	20	6	7
2011	36	23	26	8	7
2012	36	25	26	10	4
2013	34	27	26	8	5

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

⁹⁷ Wyjaśnienie skrótów:
KIER – przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy
SPEC – specjaliści
SRED – technicy i inny średni personel
BIUR – pracownicy biurowi
USLU – pracownicy usług i sprzedawcy
ROBW – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
OPER – operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń
ROBN – pracownicy przy pracach prostych.

Wykres 7.3. Ocena poziomu kompetencji aktualnie zatrudnionych pracowników (%)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Pracodawców 2010, 2011, 2012, 2013.

Pracodawcy oczekują więc od pracowników wyższych kompetencji zarówno zawodowych jak i interpersonalnych, które w ograniczonym zakresie są możliwe do pozyskania w systemie edukacji formalnej. Studia wyższe nie są już gwarancją zatrudnienia. Pomimo iż poziom bezrobocia wśród osób z wyższym wykształceniem jest niższy aniżeli w przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia⁹⁸ oraz osoby z wyższym wykształceniem mają statystycznie najmniejsze trudności w znalezieniu pracy⁹⁹ sam fakt posiadania wyższego wykształcenia nie jest już wystarczający na rynku pracy. Nabycie kompetencji, których oczekują pracodawcy, jest możliwe jedynie poprzez udział w procesie kształcenia ustawicznego, zwanego też kształceniem przez całe życie. Oznacza to, iż na jakość kapitału ludzkiego ma wpływ przede wszystkim stopień w jakim indywidualne osoby dbają o swój rozwój, dostosowując wiedzę, umiejętności i kompetencje do potrzeb pracodawców.

Potwierdzają to również dane gromadzone przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), z których jednoznacznie wynika pozytywny wpływ kształcenia na sytuację pojedynczych osób. Podstawową korzyścią z uczestnictwa w procesie kształcenia są wyższe płace oraz lepsze szanse na znalezienie dobrego zatrudnienia, tzw. zatrudnialność,¹⁰⁰ a zatrudnialność to nic innego jak stopień dopasowania się do wymagań i oczekiwań pracodawców na rynku pracy.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż dobra sytuacja społeczno-gospodarcza ma bezpośrednie przełożenie na komfort i jakość życia poszczególnych obywateli. Tak więc rozwój jednostek ma wpływ na rozwój ogółu, który z kolei ma wpływ na rozwój jednostek. Mamy do czynienia z samonapędzającym się mechanizmem. Dotychczasowe wyniki badań nie dają odpowiedzi na pytanie: co zapoczątkowuje ten mechanizm. Niemniej jednak wiadomo, iż bez rozwoju indywidualnych osób nie będzie można mówić o rozwoju przedsiębiorstw czy też całego kraju. Dlatego tak ważne jest zwrócenie uwagi na to aby osoby indywidualne, w tym w szczególności pracownicy byli gotowi do stałego podnoszenia swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji.

7.2. Kapitał ludzki w Polsce – czyli jak nie/dbamy o nasz rozwój

Jak wykazano powyżej, główną determinantą określającym jakość kapitału ludzkiego jest udział osób dorosłych w procesie kształcenia po wyjściu z systemu edukacji formalnej.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce żyje ponad 24 mln osób w wieku produkcyjnym (18–59/64)¹⁰¹, z czego ponad 15 mln z nich to pracownicy¹⁰². Przede wszystkim te osoby stanowią kapitał ludzki w Polsce, a 35% z nich w 2013 roku podjęło działania mające na celu poprawę swoich kompetencji¹⁰³. Odbывało się to głównie poprzez kursy i szkolenia. Na

⁹⁸ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

⁹⁹ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹⁰⁰ Benefits of vocational education and training in Europe for people, organisations and countries; Luxembourg Publications Office of the European Union, 2013, s. 21–22.

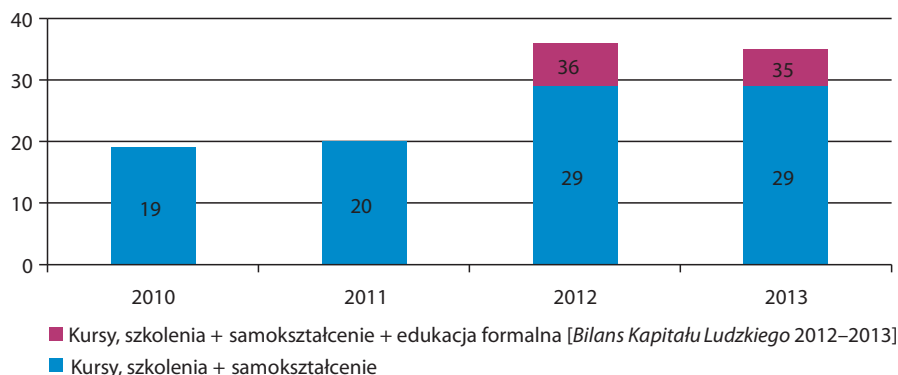
¹⁰¹ Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 roku, Główny Urząd Statystyczny, 30.01.2014, s. 14, tabela 2, Ludność według ekonomicznych grup wieku w wybranych latach (stan w dniu 31 XII).

¹⁰² Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, stan na koniec II kw. 2014 roku, Główny Urząd Statystyczny, 23.09.2014.

¹⁰³ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

przestrzeni ostatnich lat nie zauważono dużych zmian w tym zakresie, to znaczy nie zaobserwowano, aby zwiększała się liczba osób, które podejmują działania w zakresie swojego kształcenia i szkolenia.

Wykres 7.4. Podnoszenie kompetencji wśród osób w wieku 18–59/64 lat w ostatnich 12 miesiącach (dane procentowe)

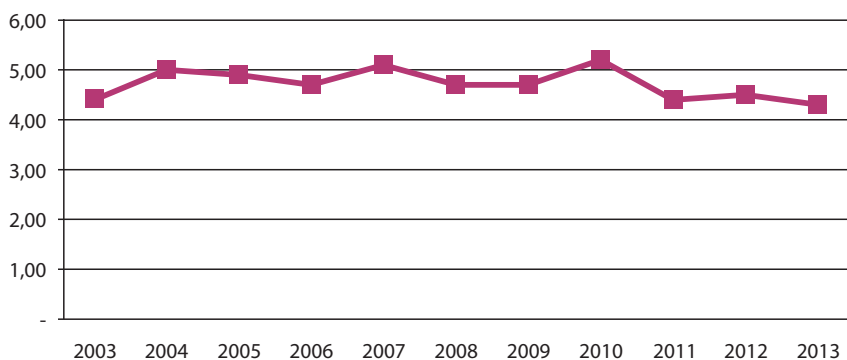


* od edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego 2012 zmianie uległa forma pytania o uczestnictwo w kursach i szkoleniach oraz o samokształcenie, stąd przyrost wartości wskaźnika.

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2013.

Brak ewidentnych zmian w liczbie osób podnoszących swoje kompetencje pokazują także Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny. Dodatkowo, jak wynika z poniższego wykresu, liczba osób uczestniczących w kształceniu i szkoleniu zmniejszyła się w ostatnim roku do poziomu z 2003 roku. Spadek wskazują także wyniki Bilansu Kapitału Ludzkiego. Jest to szczególnie niepokojące zjawisko, jeżeli weźmie się pod uwagę skalę środków przeznaczonych na kształcenie i szkolenia z budżetu Unii Europejskiej na lata 2007–2013.

Wykres 7.5. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu i szkoleniu w Polsce (dane procentowe)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 27.9.2014.

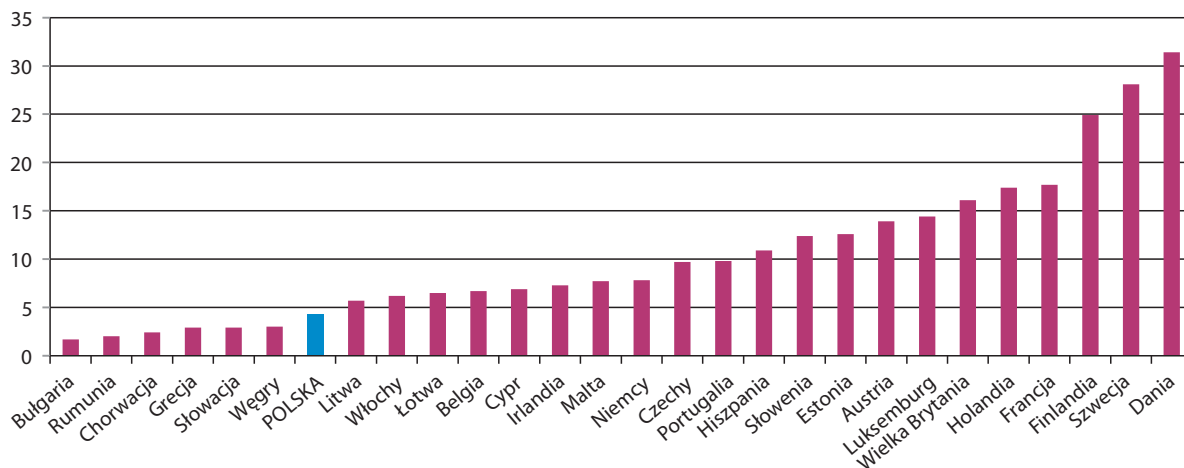
Różnice wartości wskaźników pomiędzy Bilansem Kapitału Ludzkiego a Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności wynikają przede wszystkim z faktu, iż Bilans Kapitału Ludzkiego uwzględnia kwestie związane z samokształceniem. Niemniej jednak bez względu na przyjętą metodologię wyraźnie widać, iż nie zwiększa się pula osób decydujących się na podnoszenie swoich kompetencji. Stawia to Polskę w bardzo niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej. Jak widać na poniższym wykresie jedynie Bułgaria, Rumunia, Chorwacja, Grecja, Słowacja oraz Węgry notują niższy udział osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu.

Warto na powyższe dane nałożyć informację, iż w 2013 roku 61% Polaków nigdy nie brało udziału lub nie potrafi określić, kiedy wzięło udział w kursie, szkoleniu, warsztacie, praktykach lub innej formie dokształcania (nie licząc szkoleń regulaminowych takich jak BHP lub ppoż)¹⁰⁴. Dodatkowo w 2013 roku 78% osób dorosłych zadeklarowało, iż nie planuje na najbliższy rok aktywności edukacyjnej¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹⁰⁵ Tamże.

Wykres 7.6. Osoby dorosłe uczestniczące w kształceniu i szkoleniu w krajach Unii Europejskiej (dane procentowe)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 27.9.2014.

Mówiąc o kapitale ludzkim w Polsce warto również przyrzeć się temu, kto podnosi swoje kompetencje, a kto nie podejmuje działań prorozwojowych zwiększających możliwość dostosowania się do potrzeb rynku pracy. Jak pokazują badania, liczba osób podnoszących swoją wiedzę i umiejętności drastycznie spada w przypadku osób powyżej 50 roku życia¹⁰⁶. Jest to zjawisko szczególnie niepokojące w kontekście prognoz demograficznych. Starzenie się społeczeństwa stanowi realne zagrożenie dla polskiego rynku pracy. Brak działań prorozwojowych wśród pracowników powyżej 50 roku życia pogarsza ich sytuację na rynku pracy, potwierdzając i tak silne stereotypy o tym, że osoby starsze nie rozwijają się oraz dysponują nieaktualną, przestarzałą wiedzą¹⁰⁷. Biorąc pod uwagę prognozy Głównego Urzędu Statystycznego, iż do 2030 roku zasoby siły roboczej skurczą się o blisko 4 mln osób¹⁰⁸, możliwości rozwojowe gospodarki będą się coraz bardziej kurczyć. Osoby powyżej 50 roku życia, jeżeli gospodarka ma nadal rejestrować wzrost, będą więc niezbędne na rynku pracy wraz z adekwatną dla potrzeb rynku wiedzą i umiejętnościami. Warto również podkreślić, iż w wyniku reformy systemu ubezpieczeń społecznych wiek emerytalny został przesunięty do 67 roku życia. Oznacza to, iż osoby w wieku powyżej 50 roku życia mają przed sobą jeszcze kilkanaście lat pracy. Dlatego też ograniczenie inwestycji w ich rozwój jest zjawiskiem skrajnie niebezpiecznym, które w dłuższej perspektywie może negatywnie przełożyć się na funkcjonowanie całej gospodarki.

Systematyczny spadek aktywności szkoleniowej osób powyżej 50 roku życia utrzymuje się bez względu na formę kształcenia¹⁰⁹.

Kolejnym niepokojącym zjawiskiem w strukturze osób dorosłych uczestniczących w procesie kształcenia przez całe życie jest fakt, iż rozwijają się osoby przede wszystkim z wykształceniem wyższym. Osoby o niższym wykształceniu rzadziej decydują się na podnoszenie swojej wiedzy, umiejętności czy też kompetencji po zakończeniu edukacji formalnej. Jednocześnie kształcą się przede wszystkim osoby na wyższych stanowiskach (kierowniczych i specjalistycznych) oraz osoby pracujące. Innymi słowy działania rozwojowe prowadzą osoby, które i tak są w lepszej sytuacji na rynku pracy. Natomiast osoby, które ze względu na swoje wykształcenie oraz doświadczenie zawodowe mają gorszą pozycję na rynku, zdecydowanie rzadziej decydują się na podnoszenie kompetencji, które jak wskazano wyżej mogą przyczynić się do poprawy ich zatrudnialności, a tym samym sytuacji u pracodawcy¹¹⁰.

¹⁰⁶ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

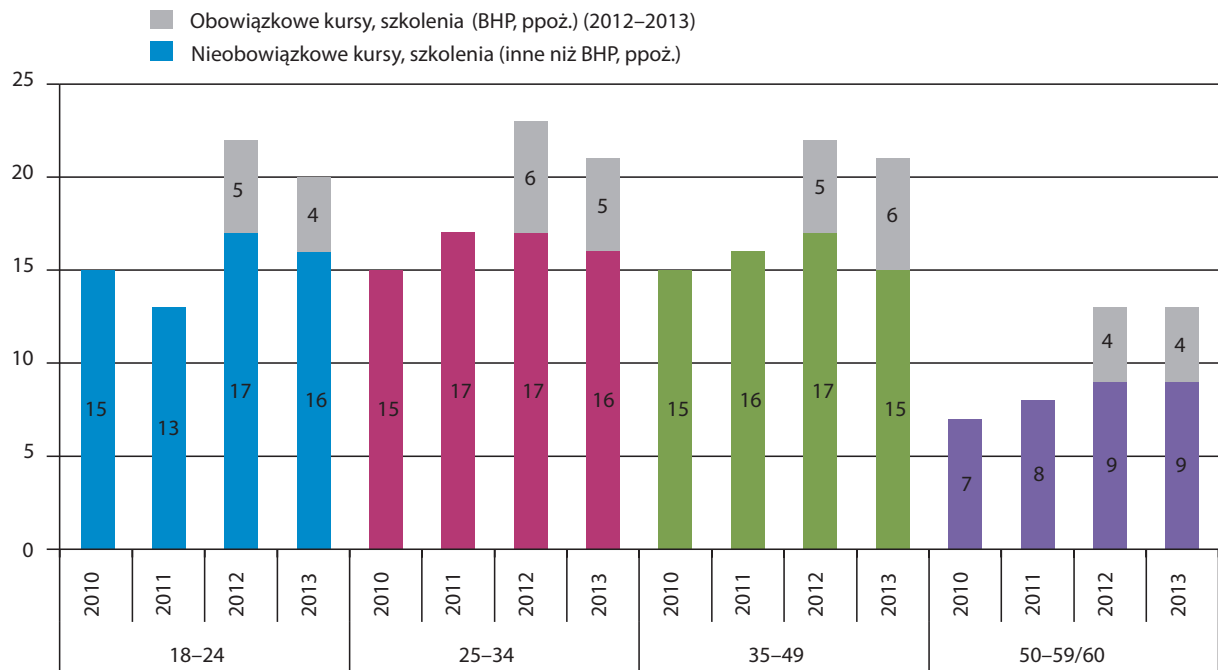
¹⁰⁷ A. Kwiatkiewicz, *Analiza dobrych praktyk dotyczących zarządzania wiekiem w polskich przedsiębiorstwach – studium przypadku*, BPI Polska/Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2010, s. 40.

¹⁰⁸ Prognoza ludności Polski do 2030 roku, Główny Urząd Statystyczny.

¹⁰⁹ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Ludności 2013.

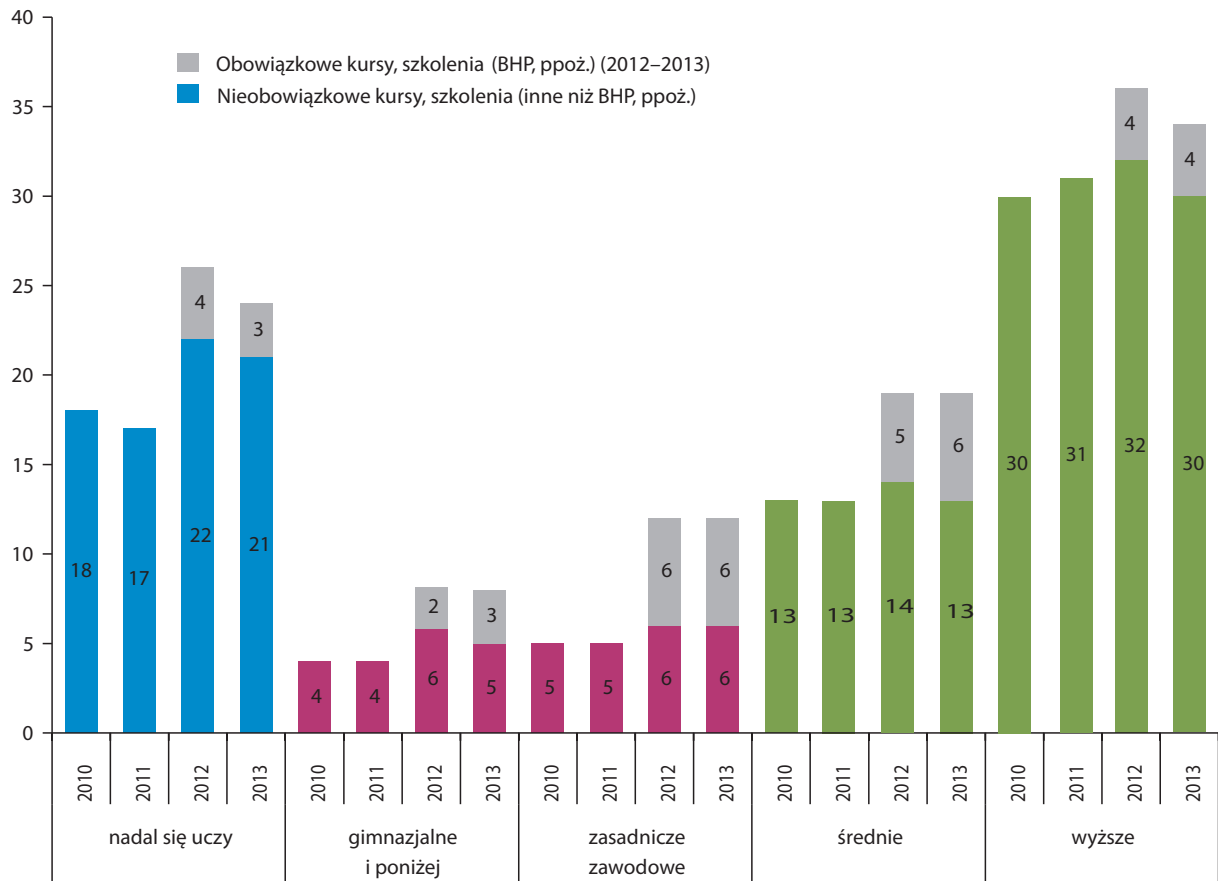
¹¹⁰ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

Wykres 7.7. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, dane z lat 2010–2013 (%)



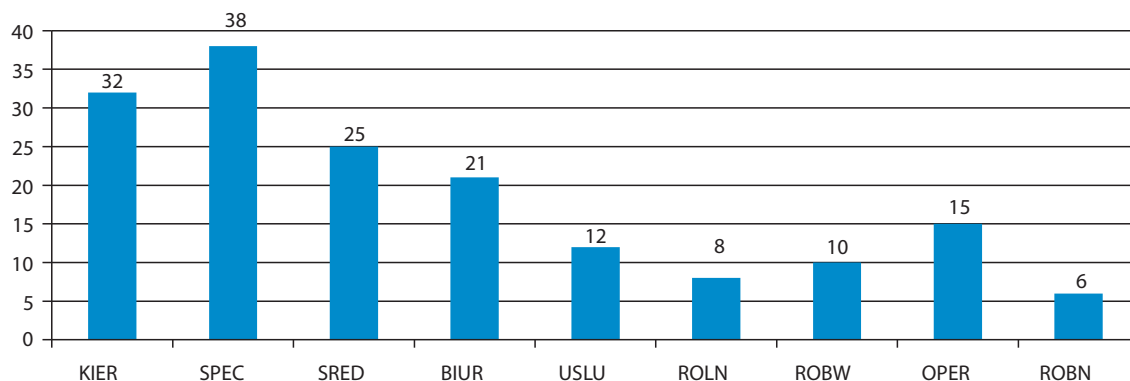
Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

Wykres 7.8. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na poziom wykształcenia, dane z lat 2010–2013 (w %)



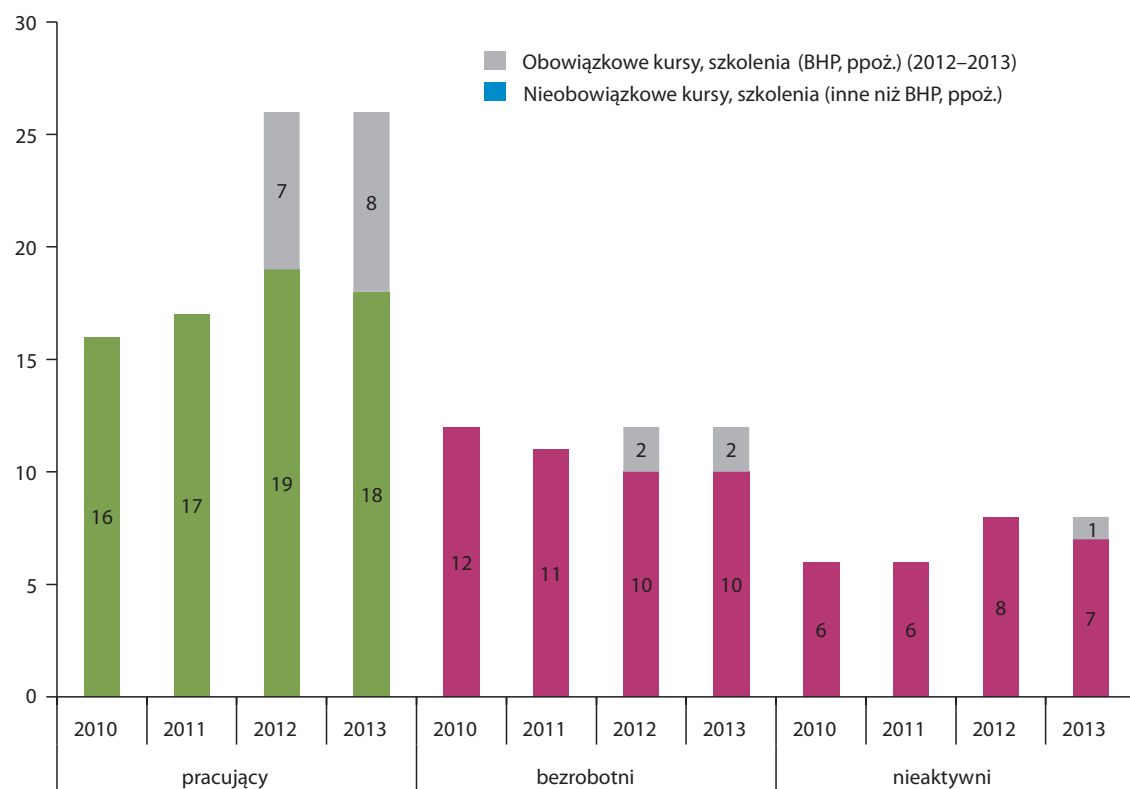
Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

Wykres 7.9. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach nieobowiązkowych w ostatnich 12 miesiącach wśród pracujących ze względu na wykonywany zawód (ISCO-1), w 2013 (%)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

Wykres 7.10. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach z uwzględnieniem obowiązkowych kursów BHP, ppoż. w ostatnich 12 miesiącach w podziale na sytuację zawodową, dane z lat 2010–2013 (%)



Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010–2013.

Blisko co druga osoba, która nie uczestniczyła w edukacji pozaformalnej, nie decydowała się na aktywność edukacyjną, ponieważ nie potrzebowała tego w pracy. Jednocześnie ponad 60% osób uczestniczących w szkoleniach i kursach chciała podnieść umiejętności potrzebne w obecnej pracy¹¹¹. Wynika z tego wyraźnie, że impuls ze strony pracodawcy mógłby stanowić istotną motywację do podnoszenia kompetencji.

¹¹¹ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badania Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 7.2. Główne przyczyny braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach w ciągu ostatnich 12 miesięcy (dane procentowe)

Przyczyny	2010	2011	2012	2013
nie potrzebował w pracy	61	60	49	46
nie miał czasu z powodów osobistych	12	11	9	9
nie miał motywacji do dokształcania się	13	10	6	6
nie było w pobliżu interesujących kursów	5	5	5	6
nie miał czasu z powodów zawodowych	6	6	5	4
kursy/szkolenia były zbyt drogie	6	6	4	4
nie spełniał wymogów formalnych	3	3	2	3
brak wsparcia/zachęty ze strony pracodawcy	3	3	2	2
w moim wieku nie ma sensu się dokształcać	-	9	5	5
stan zdrowia nie pozwalał	-	5	4	4
dotychczasowe niewiele mi dały	-	-	1	1
inne powody	6	4	7	8
trudno powiedzieć	6	5	17	19

* w edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010–2011 oraz 2012–2013 zastosowano nieco zmodyfikowane kwestionariusze; pytania niezadawane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”,

* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%,

* respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Tabela 7.3. Główne powody uczestnictwa w aktywności edukacyjnej wśród osób, które uczestniczyły w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach (innych niż BHP, ppoz.) w ostatnich 12 miesiącach (%)

Przyczyny	2010	2011	2012	2013
podniesienie umiejętności potrzebnych w obecnej pracy	-	-	66	64
chęć podjęcia nowej pracy	-	-	11	12
chęć założenia własnej działalności gospodarczej	3	3	3	3
rozwój własnych zainteresowań	33	31	34	32
certyfikat/świadectwo/dyplom	21	19	23	24
zmniejszenie ryzyka utraty pracy	7	6	9	10
poznanie nowych osób/przyjemność	5	4	5	5
wymóg pracodawcy	17	15	25	26
możliwość bezpłatnego udziału	16	13	14	14
skierowanie z urzędu pracy	3	2	2	2
zdobycie kwalifikacji zawodowych	40	40	-	-
doskonalenie kwalifikacji zawodowych	56	59	-	-
zmiana kwalifikacji zawodowych	8	7	-	-
inne	2	3	4	5

* w edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego 2010–2011 oraz 2012–2013 zastosowano nieco zmodyfikowane kwestionariusze; pytania niezadane w danej edycji zaznaczono symbolem „-”,

* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%,

* respondenci mogli wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2010, 2011, 2012, 2013.

Mamy więc do czynienia ze swego rodzaju zamkniętym kołem, w którym z jednej strony firmy się nie rozwijają, ponieważ ich pracownicy nie dysponują odpowiednią wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami, z drugiej mamy pracowników, którzy nie inwestują w swoje kompetencje.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, iż w 2013 roku zaledwie dla 4% osób, spośród tych, którzy się nie doksztalali, wysokie koszty szkoleń stanowiły barierę. Jednocześnie dla 14% pracowników, którzy podnosili swoje kompetencje, bezpłatna oferta szkoleniowa stanowiła powód podjęcia działań w tym zakresie¹¹².

7.3. Kto jest odpowiedzialny za rozwój kapitału ludzkiego i jak można go rozwijać?

Z powyższego jasno wynika, iż zarówno pracodawca, jak i pracownik lub osoba planująca wejść na rynek pracy powinna przyjąć aktywną rolę w procesie rozwoju kapitału ludzkiego. Zadaniem pracodawców jest wskazywanie pracownikom kierunków rozwoju i obszarów, w których powinni oni podnosić swoje kompetencje. Jednocześnie rolą indywidualnych osób jest stałe podnoszenie swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji, tak aby były one zgodne z wymaganiami rynku pracy. Powinny one śledzić zmiany na rynku i dostosowywać swoje kompetencje w odpowiedni sposób. Kluczem nie jest tylko samo uczestnictwo w procesie kształcenia ustawicznego, ale taki dobór form rozwoju oraz tematów, aby wpisywały się one w potrzeby pracodawcy i rynku.

Obecnie podejmowanych jest coraz więcej inicjatyw mających na celu dostarczenie informacji nt. zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Między innymi Bilans Kapitału Ludzkiego (www.bkl.parp.gov.pl) pokazuje, jakiej wiedzy i kompetencji oczekują od obecnych i nowych pracowników pracodawcy. Jednocześnie w nowej perspektywie finansowej Unii Europejskiej na lata 2014–2020 planuje się wdrożenie dodatkowych działań, które usprawnią i pozwolą na upowszechnienie tego procesu.

Istnieje wiele możliwych form podnoszenia wiedzy, umiejętności i kompetencji. Najpopularniejszą są oczywiście kursy oraz szkolenia¹¹³. Niemniej jednak rozwój jest możliwy także poza salą szkoleniową w czasie odczytów, seminariów, konferencji oraz w miejscu pracy w formie praktyk lub staży zawodowych.

Tabela 7.4. Najpopularniejsze formy edukacji pozaformalnej ze względu na sytuację zawodową (%)

Formy edukacji pozaformalnej	pracują	bezrobotni	nieaktywni zawodowo	ogółem
kursy nieobowiązkowe	49	21	22	44
kursy/szkolenia poza miejscem pracy (nieobowiązkowe)	31	39	19	30
kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)	32	11	8	28
odczyty, seminaria, konferencje	12	9	18	12
warsztaty	7	11	20	9
praktyki, staże zawodowe	3	18	32	8
kursy/szkolenia przez Internet (e-learning)	4	5	5	4
studia podyplomowe	3	3	3	3
kursy/szkolenia korespondencyjne	0	1	1	1

* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na e-learning oraz jego odmiany w formie m-learningu¹¹⁴ oraz blended learningu¹¹⁵, który może stanowić jedną z ciekawszych aktywności edukacyjnych. Po pierwsze może być ona realizowana w dowolnym miejscu i czasie. Przy wykorzystaniu obecnych technologii wystarczy mieć urządzenie mobilne (np. smartphonę, tablet) i dostęp do Internetu. Po drugie w porównaniu z formami tradycyjnymi jest ona zdecydowanie tańsza. Bardzo dobrym przykładem narzędzia w tym obszarze, z którego korzystają i mogą korzystać osoby dorosłe, w szczególności pracownicy sektora mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw jest Akademia PARP (www.akademiaparp.gov.pl). Jest to portal e-learningowy oferujący bezpłatnie ponad 1100 godzin lekcji i testów, w 488 modułach, w 83 szkoleniach, w 6 obszarach tematycznych związanych z zakładaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej. Jednocześnie Akademia PARP oferuje blisko 400 krótkich form edukacyjnych – czyli tzw. pigulek wiedzy. Od 2006 roku ze szkoleń Akademii PARP skorzystało ponad 180 tys. uczestników, którzy spędzili łącznie ponad 1,25 mln godzin – czyli 143 lata non-stop¹¹⁶. Wśród uczestników Akademii PARP znaleźli się mieszkańcy każdego powiatu w Polsce,

¹¹² Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹¹³ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹¹⁴ Szkolenia przy wykorzystaniu urządzeń mobilnych.

¹¹⁵ Połączenie szkoleń e-learningowych ze szkoleniami stacjonarnymi.

¹¹⁶ Eksploracyjne badanie danych na tzw. „oczyszczonych” danych związanych z uczeniem się na platformie LMS Akademii PARP przy wykorzystaniu narzędzia opensource Rapid Miner wersja 5.3.

co potwierdza szeroki zasięg ten formy kształcenia. Jednocześnie ze szkoleń dostępnych na portalu korzystają osoby od 16 do 91 roku życia, co wskazuje na elastyczność rozwiązania oraz jego dopasowanie do potrzeb odbiorców¹¹⁷.

Innym przejawem aktywności edukacyjnej jest samokształcenie. Udział w różnego rodzaju wydarzeniach zawodowych pozwalających na wymianę informacji, pomysłów, idei jest jedną ze skuteczniejszych form rozwoju. Przegląd fachowej literatury, śledzenie zmian zachodzących na rynku również jest formą kształcenia. Bardzo ważnym elementem podnoszenia jakości kapitału ludzkiego jest również cała gama działań związanych z kształceniem nieformalnym, którego doświadczamy codziennie w życiu zawodowym, przeglądając Internet, rozmawiając z przyjaciółmi i współpracownikami. Rozmowa z kolegą, omówienie nowych rozwiązań, wymiana doświadczeń również pozwala na rozwój wiedzy, umiejętności i kompetencji. Samokształcenie jest dość popularną formą kształcenia. W 2013 roku korzystała z niej blisko co druga osoba podnosząca swoje kompetencje¹¹⁸. Wynikać to może przede wszystkim z faktu, iż samokształcenie zazwyczaj jest darmowe lub wiąże się z niewielkimi nakładami finansowymi. Może być także realizowane w dowolnym miejscu i czasie dopasowanym do potrzeb i możliwości pojedynczych osób.

Tabela 7.5. Najpopularniejsze formy samodzielnego podnoszenia kompetencji (w %)

Formy samokształcenia	ogółem
programy komputerowe, Internet	11
książki, profesjonalne magazyny, druki	10
pomoc przyjaciół, współpracowników	3
programy TV, radiowe	2
pomoc członków rodziny	2
muzea, wystawy, galerie, centra nauki	1

* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

Rynek kursów i szkoleń w 2013 roku obsłużył 3,4 mln osób w ramach nieobowiązkowych szkoleń. Dodatkowe 1,3 mln osób uczestniczyło tylko w kursach BHP i ppoż.¹¹⁹. W tym miejscu warto podkreślić, iż blisko 90% osób, które zdecydowały się w 2013 na udział w szkoleniach i kursach, uznała je za przydatne¹²⁰. Zestawiając zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców (kompetencje zawodowe i interpersonalne) z tematyką najpopularniejszych szkoleń i kursów, otrzymujemy dość pozytywny obraz. W 2013 roku najczęściej wybierane kursy miały charakter zawodowy i związanych z umiejętnościami osobistymi¹²¹.

Tabela 7.6. Najpopularniejsza tematyka kursów i szkoleń oraz samokształcenia w ostatnich 12 miesiącach wśród osób, które angażowały się w dany typ aktywności edukacyjnej (w %)

Tematyka	Kursy, szkolenia	Samokształcenie
medyczna, praca socjalna, psychologia, pierwsza pomoc	10	7
budownictwo i przemysł	9	10
informatyka, komputery	6	17
inne specjalne zawodowe	5	10
szkolnictwo, edukacja, pedagogika	5	9
handel, sprzedaż, obsługa klienta	5	2
rozwój osobisty, kompetencje ogólne	5	10
prawo jazdy inne niż A i B, uprawnienia dla kierowców, transport	4	1
prawna	4	6
usługi osobiste, fryzjer, kosmetyka, opieka	4	3
gastronomia, turystyka, hotelarstwo, rekreacja, czas wolny	3	4
języki obce	3	12

* pytanie wielokrotnego wyboru, kategorie nie sumują się do 100%,

* pozostawiono jedynie najliczniejsze kategorie,

* % spośród wszystkich respondentów kształcących się na kursach/szkoleniach (1. kolumna) oraz w formie samokształcenia (2. kolumna).

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹¹⁷ Załącznik nr 1 do 11. wniosku o płatność Wykonawcy usługi Akademia PARP 2012, 10 września 2014.

¹¹⁸ Bilans Kapitału Ludzkiego, Badanie Ludności 2013.

¹¹⁹ Tamże.

¹²⁰ Tamże.

¹²¹ Tamże.

Jednocześnie przy wyborze szkoleń osoby dorosłe mogły skorzystać z internetowej bazy szkoleń www.inwestycjawkadry.pl. Zgromadzone są w niej wszystkie oferty szkoleń, kursów oraz studiów podyplomowych dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Działania te często są skierowane do pracowników i realizowane są bezpłatnie. Baza zawiera także szeroką ofertę usług komercyjnych. www.inwestycjawkadry.pl pozwala na wybór szkoleń/kursów/studiów zgodnie z obszarem zainteresowań (21 kategorii i 378 podkategorii), kontakt z firmą edukacyjną, a nawet zapisanie się na szkolenia. Dodatkowo dla użytkowników bazy dostępne jest wsparcie w formie infolinii, które pomagają w poruszaniu się po bazie i wyborze szkolenia/studiów. Do końca czerwca 2014 roku, od momentu powstania bazy w 2010 roku odwiedziło ją ponad 6,5 mln użytkowników (119 mln odsłon), a 256 tys. zapisało się za jej pośrednictwem na szkolenia. Warto również podkreślić, iż baza zawiera średnio 20 tys. aktualnych ofert szkoleń i studiów podyplomowych dofinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz komercyjnych¹²².

Podsumowując, poziom kapitału ludzkiego w Polsce w chwili obecnej nie stanowi zbyt optymistycznego obrazu. Z jednej strony wyraźnie widać niezadowolenie pracodawców z poziomu umiejętności i kompetencji kandydatów na pracowników i zatrudnionej siły roboczej. Z drugiej strony liczba osób, które podejmują działania w zakresie swojego rozwoju, nie pozwala na zniwelowanie ww. problemu. Jednocześnie na przestrzeni lat nie zaobserwowano istotnych zmian w tym obszarze. Pomimo podjęcia szeregu inicjatyw, przede wszystkim w ramach środków unijnych, w zakresie szkolenia i kształcenia pozaformalnego odsetek osób podnoszących swoje kompetencje utrzymuje się na poziomie z 2003 roku.

Niepokojący jest również fakt, iż kształcą się przede wszystkim osoby, które i tak statystycznie są w lepszej sytuacji na rynku pracy. Tymczasem badania jednoznacznie wskazują, iż udział w procesie kształcenia ustawicznego pozwala na poprawę zatrudnialności, tak więc edukację powinny kontynuować przede wszystkim te osoby, które nie dysponują wiedzą, umiejętnościami i kompetencjami zgodnymi z potrzebami rynku. Przede wszystkim mowa tu o osobach powyżej 50 roku życia oraz o niskich kwalifikacjach.

W tym miejscu należy podkreślić, iż za wyżej opisany stan rzeczy podnoszą odpowiedzialność zarówno pracodawcy, którzy nie określają jasno swoich wymagań co do poziomu umiejętności i kompetencji pracowników, jak i sami pracownicy, którzy nie obserwują rynku i nie podejmują działań prorozwojowych.

Natomiast, zdecydowanie pozytywnym sygnałem płynącym z rynku jest fakt, iż osoby aktywne edukacyjnie w swoich działaniach kierują się przede wszystkim potrzebami pracodawców. Jednocześnie w równym stopniu uczestniczą w kursach i szkoleniach, jak i podejmują działania w obszarze samokształcenia.

¹²² Sprawozdanie z realizacji zamówienia *Administrowanie portalem www.inwestycjawkadry.pl wraz z obsługą informacyjną*, 7 lipca 2014 roku, s. 2–3.

Rozdział 8

Mentoring – chwilowa moda czy trwały trend w obszarze aktywności polskich przedsiębiorstw?

8.1. Czym jest mentoring?¹²³

Etymologia słowa mentoring nawiązuje do greckiego eposu „Odyseja”, w którym pojawia się osoba Mentora – mitologicznego opiekuna i nauczyciela Telemacha, syna Odyseusza. Ciekawostką jednak jest to, że wówczas Mentor nie wywiał się ze swoich obowiązków i to Atena (bogini wojny i mądrości) pomogła Telemachowi, przybierając postać Mentora i w ten sposób pełniąc funkcję doradcy i zaufanego przewodnika.

Mentoring jako nowy sposób wspierania osób o krótszym stażu lub mniejszym doświadczeniu zawodowym przez osobę bardziej doświadczoną narodził się ponad 30 lat temu w Stanach Zjednoczonych oraz równolegle w Wielkiej Brytanii. Obecnie programy mentoringowe stosowane są niemalże na całym świecie – w różnych formach i w wielu obszarach aktywności zarówno zawodowych, jak i pozazawodowych. Najbardziej popularne są w sporcie i kulturze. W Polsce pojęcie mentoringu weszło do dyskursu publicznego około 2004 r. W dużej mierze do propagowania mentoringu w obszarze branży szkoleniowej przyczynił się coaching – z którym mentoring jest czasem (i nieprawidłowo) utożsamiany lub od którego silnie jest odróżniany, co stanowi swoistą metodę budowania tożsamości mentoringu.

Pojęcie mentoringu funkcjonuje także w przestrzeni kulturowej, w której to nabiera swoistego sensu i znaczenia. Skupiając się na obecności mentoringu w biznesie, można wyodrębnić szereg zjawisk kulturowych, które silnie wpływają na jego funkcjonowanie. Wśród nich można wymienić takie zjawiska jak:

- **Innowacyjność**, która jest silnie skorelowana z postrzeganiem mentoringu jako nowoczesnego, niestandardowego i kreatywnego sposobu zarządzania pracownikami.
- **Crowdsourcing, sieciowość**, czyli potrzeba korzystania z mądrości tłumu, konieczność jak najszerzej współpracy pomiędzy społeczeństwem, instytucjami publicznymi, gospodarczymi, co wiąże się z mentoringiem jako że jest on kojarzony z organizacjami postępowymi, uczącymi się, które chcą się dzielić wiedzą.
- **Wzrost znaczenia jakości życia** – mentoring, który w swojej istocie kładzie nacisk na rozwój talentów i opiera się na wzajemnym szacunku, zaufaniu i partnerstwie i jest odpowiedzią na coraz silniejsze zapotrzebowanie na jakość życia, również zawodowego;
- czy też coraz bardziej popularne, również na gruncie polskim **idee „eko”** – mentoring, który szeroko odwołuje się do koncepcji uczenia się młodszych od starszych i do zrównoważonego modelu zarządzania – co w konsekwencji przekłada się na zmniejszanie rotacji pracowników i usprawnianie pracy firmy.

W przypadku mentoringu pewien kłopot zaczyna się już na etapie jego zdefiniowania. O ile intuicyjnie większość osób może powiedzieć, czym jest mentoring i jak go rozumie, a nawet przyznać, że zetknęła się z tym pojęciem w trakcie kariery zawodowej, to już z jego zdefiniowaniem pojawiają się trudności. Nie ma właściwie przeszkód, aby każda organizacja miała własną definicję adekwatną do własnych potrzeb.

Również w literaturze przedmiotu można znaleźć wiele różnorodnych definicji mentoringu, natomiast możliwe jest wyodrębnienie pewnej części, która jest wspólna wszystkim definicjom i w której to mentoring pojawia się jako **szczególny rodzaj wsparcia, będący efektem długotrwałej relacji pomiędzy stronami zaangażowanymi w proces odkrywania i rozwijania potencjału podopiecznego**.

Pojęcia takie jak **relacja, zaufanie** czy **przekazywanie wiedzy**, doświadczenia będą często się pojawiać tam, gdzie pojawia się pojęcie mentoringu i programów mentoringowych.

¹²³ Artykuł powstał w oparciu o badanie *Mentoring – popularność i skala wykorzystania mentoringu w polskich przedsiębiorstwach, ocena skuteczności tego narzędzia przez przedsiębiorstwa, ścieżki wyboru i edukacji mentorów* przeprowadzone na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w grudniu 2013 r. Projekt składał się z 4 części: analizy dokumentów i danych zastanych (desk-research), pogłębionych wywiadów z przedstawicielami organizacji zajmujących się mentoringiem, osobami koordynującymi programy mentoringowe w przedsiębiorstwach, mentorami i uczniami (mentees), warsztatów kreatywnych z udziałem mentorów, uczniów, osób zarządzających działami kadr, przedstawicielami, organizacji zajmujących się mentoringiem oraz badania ilościowego, które objęło małe i średnie firmy, w każdej z podanych kategorii zatrudnienia zrealizowanych zostało po 200 wywiadów telefonicznych CATI (łączna próba N=400) przeprowadzone na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w grudniu 2013 r.

Mentoring bardzo często przedstawiany jest jako budowanie relacji o charakterze biznesowym, które są ustrukturyzowane, ale pozbawione sztywnej hierarchii. Relacje te mają charakter przyjacielski, lecz jednocześnie są oparte na autorytecie. Zadaniem mentora jest przekazywanie wiedzy, dbałość o rozwój podopiecznego i pozyskanie jego zaufania.

Dla zrozumienia istoty mentoringu nie wystarczy zapoznać się z jego definicją, czy też definicjami, ważne jest także rozpoznanie form, jakie mogą przyjąć programy mentoringowe. Wśród nich najczęściej wymienia się:

- mentoring indywidualny,
- mentoring grupowy,
- e-mentoring oraz
- intermentoring.

W praktyce najczęściej mamy do czynienia z **mentoringiem indywidualnym**, w którym jeden mentor opiekuje się jednym podopiecznym. Mentoring taki często jest określany mianem „mentoringu tradycyjnego”. Jest on skoncentrowany na potrzebach rozwojowych podopiecznego, na jego inspirowaniu i stymulowaniu przez mentora. Mentoring w takiej formule polega również na doradztwie, ewaluacji czy też pomocy w projektowaniu sukcesu zawodowego podopiecznego.

Mentoring grupowy jest formułą, po którą często sięgają organizacje zainteresowane mentoringiem jako jedną z opcji szkoleniowych, a polega on na współpracy jednego mentora z kilkoma podopiecznymi jednocześnie. Mentoring tego typu przypomina seminarium bądź warsztat, podczas którego uczestnicy nie tylko pogłębiają wiedzę merytoryczną, ale również rozwijają kompetencje społeczne. W ten sposób zorganizowany mentoring posiada dodatkowe zalety, na przykład pozwala uczestnikom na poszerzenie sieci kontaktów zawodowych.

W ostatnich latach, głównie dzięki rozwojowi nowoczesnych technologii, coraz bardziej popularny staje się **e-mentoring**. Programy mentoringowe realizowane w tej formule rozwijają się bardzo dynamicznie, na co z pewnością wpływają niższe koszty i większa elastyczność w dostosowaniu programu do oczekiwań i potrzeb uczestników, niż ma to miejsce w przypadku tradycyjnego programu mentoringowego. Najbardziej rozwiniętą siecią programu e-mentoringowego o zasięgu międzynarodowym jest MentorNet, projektem non profit, do którego platforma internetowa została uruchomiona w 1998 r. Platforma ta umożliwia stworzenie ponad 24 tysięcy relacji mentor–podopieczny.

Intermentoring z kolei można określić jako współpracę międzypokoleniową, polegającą na wymianie wartości posiadanych przez przedstawicieli różnych pokoleń. Taką formę mentoringu można również potraktować jako istotne narzędzie polityki zarządzania wiekiem w organizacji. Średnia wieku pracowników firm rośnie zarówno w wyniku wydłużenia wieku emerytalnego, ale także w efekcie zmian demograficznych. Jest to problem, z którym wkrótce zmierzy się większość firm i zasadne jest, aby organizacje mogły się do tego przygotować, a kultura i zbudowany wokół niej mechanizm dzielenia się wiedzą i doświadczeniem dojrzałych pracowników wydają się być idealnym narzędziem.

Obecnie wciąż najbardziej popularne formy mentoringu to mentoring indywidualny i grupowy, jednakże biorąc pod uwagę zachodzące zmiany we współczesnym świecie, takie jak rozwój technologii cyfrowych czy wspomniane zmiany demograficzne, pozostałe formy mentoringu mogą z czasem pełnić coraz ważniejszą rolę i istotnie zyskiwać na znaczeniu. Szczególnie, że intermentoring jest polską realizacją dyrektywy unijnej dotyczącej zapobieżenia luce pokoleniowej na globalnym rynku pracy.

Warto w tym momencie przypomnieć, że w roku 2000 została przyjęta dyrektywa o równości zatrudnienia (2000/78/WE), która zobowiązuje państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia krajowych regulacji prawnych zakazujących dyskryminacji z różnych przyczyn (w tym z powodu wieku) w odniesieniu do obszarów związanych z zatrudnieniem. W Polsce zapisy dotyczące dyskryminacji reguluje naczelnym dokumentem, jakim jest Konstytucja RP (art. 32), natomiast zapisy uszczegółowiające pojawiają się w przepisach prawa karnego, cywilnego i naturalnie – prawa pracy. Obowiązujący w Polsce od 2004 r. znowelizowany kodeks pracy zawiera zapisy dotyczące zakazu dyskryminacji, w tym także dyskryminacji ze względu na wiek. Intermentoring jest praktycznym narzędziem (choć naturalnie nie jedynym) zastosowania tych przepisów.

Każda z wymienionych form mentoringu ma swoje mocne i słabe strony.

Najistotniejszą zaletą mentoringu indywidualnego jest naturalnie indywidualne podejście, które daje możliwość pełnego rozwoju potencjału podopiecznego, pozwala na lepsze motywowanie i bardziej precyzyjną informację zwrotną. Natomiast należy liczyć się, że taka indywidualna relacja może prowadzić do wystąpienia zbyt emocjonalnego zaangażowania stron, które może negatywnie wpłynąć na proces mentoringowy. Taka forma mentoringu jest również czasochłonna i kosztowna w porównaniu z innymi.

Mentoring grupowy daje duże szanse i możliwości na wymianę doświadczeń w szerszym gronie oraz możliwość poszerzenia sieci kontaktów i nawiązania kontaktów biznesowych. Niewątpliwie jednak stwarza mniejsze szanse na uwzględnienie jednostkowych potrzeb uczestników i zapewnia mniej wnikliwą informację zwrotną, jaką otrzymuje każdy podopieczny w przypadku mentoringu indywidualnego.

E-mentoring jest ceniony dzięki możliwości powszechnego zastosowania, niskim kosztom i dużej elastyczności. Jednakże w tym typie mentoringu istnieje ryzyko utrzymania wystarczającej motywacji uczestników (zwłaszcza w dłuższym czasie), stwarza ograniczone możliwości nawiązywania relacji interpersonalnych (w tym brak kontaktu indywidualnego między wszystkimi uczestnikami programu), przez co jego rola może być postrzegana jako dość ograniczona.

Największą korzyścią intermentoringu jest z pewnością możliwość łączenia doświadczenia różnych pokoleń i międzypokoleniowy transfer wiedzy. Intermentoring niesie ze sobą również nieocenione korzyści społeczne, do których należy przeciwdziałanie przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. Są jednak słabe strony tej formy mentoringu, które w głównej mierze mają charakter psychologiczny, podkreśla się bowiem możliwą trudność w przełamaniu oporu przed zmianami pokolenia 50+ czy zbyt wysokie wymagania stawiane przez młodsze pokolenie starszym kolegom.

Trudno jednoznacznie określić, która z form mentoringu jest najbardziej efektywna, ale właściwie nie ma też takiej potrzeby. Ważne jest, aby każda organizacja, która decyduje się na implementowanie takiej metody rozwojowej, dobrze zdefiniowała wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania, precyzyjnie opisała potrzeby i oczekiwania, realnie oceniła mocne i słabe strony każdej z formuł i w taki sposób przygotowała program mentoringowy, aby jak najefektywniej spełniał założone cele, uwzględniając charakter firmy, jej kulturę zarządzania, zasoby ludzkie i atmosferę.

8.2. Polscy przedsiębiorcy i ich doświadczenia z mentoringiem

Wyniki badania ilościowego¹²⁴, przeprowadzonego wśród firm z sektora MSP na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w roku 2013, pokazują, że mentoring, choć zyskuje pewną popularność wśród polskich przedsiębiorców, to wciąż nie jest na rodzimym gruncie zjawiskiem powszechnym.

Potwierdza się również to, co przedstawia literatura przedmiotu i wyniki badania PARP – mianowicie występuje bardzo różnorodne rozumienie definicji mentoringu. Jednym kojarzy się on z doradztwem, ze szkoleniem młodszych stażem pracowników przez ich starszych kolegów, z nadzorem, formą organizacji pracy, ale są również osoby, którym mentoring kojarzy się jednoznacznie negatywnie, na przykład z „przestawianiem psychiki”. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że opinie na temat mentoringu były tak różnorodne, że trudno byłoby na ich podstawie wypracować wspólną definicję. Według przeprowadzonego badania aż cztery na pięć mikroprzedsiębiorstw i małych firm nigdy się nie spotkało z pojęciem mentoringu. Znajomość zjawiska jest nieco wyższa w przedsiębiorstwach średnich, w której to grupie o mentoringu słyszał co czwarty badany. Średnie firmy częściej też stosują mentoring jako element rozwoju pracowników, co potwierdził co trzeci badany.

Pośród badanych przedsiębiorstw, które wykorzystywały mentoring, zdecydowana większość zrobiła to w ciągu ostatnich 12 miesięcy, co potwierdza, że jest to forma kształcenia stosunkowo młoda. W tych też firmach (aż w trzech na cztery) korzystano z mentoringu indywidualnego, nieco rzadziej, bo w 64% przypadków z mentoringu grupowego. Inne formy mentoringu nie były wykorzystywane, co na tym etapie rozwoju mentoringu w Polsce nie jest niczym niepokojącym.

Wykorzystywanie najbardziej popularnych metod jest zjawiskiem typowym w przypadku zastosowania nowych formuł, nowych narzędzi, kiedy już samo ich wprowadzenie jako nowości jest dla firmy wystarczającym ryzykiem, stąd rodzi się niechęć do dalszego eksperymentowania, przynajmniej na samym początku. Nie ma podstaw, aby na tym etapie rozwoju mentoringu w Polsce obawiać się o losy e-mentoringu czy intermentoringu, niemniej jednak wydaje się, że na intensywny rozwój tych form w Polsce trzeba będzie jeszcze poczekać.

Dla zwolenników mentoringu dobrą wiadomością powinien być fakt, że firmy, które skorzystały z mentoringu, zobaczyły zdecydowanie więcej korzyści niż wad płynących z jego wdrożenia i chętniej planują ponownie z niego skorzystać w przyszłości. Prawie co trzecia firma średniej wielkości deklaruje taką gotowość. Z drugiej jednak strony wciąż najpopularniejszymi formami kształcenia wybieranymi przez przedsiębiorców są szkolenia (86%), literatura oraz pisma fachowe (79%), udział w konferencjach i seminariach (61%), a także studia podyplomowe, staże, wymiany zagraniczne, wyjazdy studyjne czy studia typu MBA. Niewiele firm, gdyż tylko 7%, zdecydowało się w ostatnim czasie na coaching.

Firmy, które skorzystały z mentoringu, do największych jego zalet zaliczyły pomoc w szybszym wdrażaniu nowo zatrudnionych pracowników lub pracowników zmieniających charakter swojej pracy. Respondenci zwracali również uwagę na takie aspekty jak zwiększenie zaangażowania pracowników szczególnie niekierowniczego oraz łatwiejsze znalezienie następców dla

¹²⁴ Badanie *Mentoring – popularność i skala wykorzystania mentoringu w polskich przedsiębiorstwach, ocena skuteczności tego narzędzia przez przedsiębiorstwa, ścieżki wyboru i edukacji mentorów* przeprowadzone na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w grudniu 2013 r. Badanie objęło małe i średnie firmy, w każdej z podanych kategorii zatrudnienia zrealizowanych zostało po 200 wywiadów telefonicznych CATI (łącznie próba N=400).

odchodzących pracowników. Mentoring posłużył również jako doskonałe narzędzie dla wyrażenia uznania wobec najbardziej doświadczonych pracowników poprzez powierzenie im roli mentora.

Warto zauważyć, że w większości wypowiedzi podkreślane były zalety bardzo praktyczne, związane niejako z technicznym wykonywaniem pracy. Co ciekawe, wśród wiodących zalet nie został wykazany zysk dla firm, co jednak jest (a przynajmniej powinno być) kluczowym motywem podejmowania większości działań w organizacji.

Wadą mentoringu z pewnością jest aspekt czasowy. Mentoring jest postrzegany jako narzędzie zbyt angażujące czasowo, finansowo, ale także pojawiają się obawy, które mogą świadczyć o dopiero dojrzewającej kulturze zaufania społecznego, że mentoring ogranicza zaufanie pracowników do firmy, czy też sprawia, że czują się oni kontrolowani.

Wyniki badania pokazują, że faktycznie wśród przedsiębiorców z sektora MSP mentoring nie jest jeszcze popularnym narzędziem, ale można też przypuszczać, że w rzeczywistości w tych firmach istnieje kultura organizacyjna, której można przypisać cechy charakterystyczne dla mentoringu (wymiana doświadczeń pomiędzy pracownikami różniącymi się stażem pracy czy wiekiem, korzystanie z doświadczeń i wiedzy najbardziej uznanych pracowników), jednakże zjawisko to nie jest sformalizowane i nie jest nazwane wprost mentoringiem.

8.3. Programy i standardy mentoringowe

Fakt, że zjawisko mentoringu nie jest jeszcze w Polsce rozpowszechnione, nie znaczy, że nie powstały pierwsze próby rozpoznania tematu i realizacji programów mentoringowych, choć przykłady firm, które mogą się pochwalić takimi aktywnościami, wyraźnie wskazują, że przykłady idą z zagranicy. Do takich pierwszych programów zaliczyć można m.in.:

- „Go Green in the City” – międzynarodowy program mentoringowy zrealizowany przez firmę Schneider Electric.
- Program mentoringowy zrealizowany przez Nestle.
- Program mentoringowy zrealizowany w bankowości zrealizowany w Banku Pekao S.A.
- Program mentoringowy zrealizowany w firmie Deloitte.
- Program mentoringowy związany z wiekiem wdrożony w banku CITI Handlowy.

Na wdrożenie programów mentoringowych śміalej decydują się firmy duże, co wynika w pierwszej kolejności z wielkości zatrudnienia i potrzeby istnienia sformalizowanej polityki kadrowej, prawdopodobnie z samej kultury organizacyjnej takiego przedsiębiorstwa i większej możliwości adaptowania standardów zagranicznych. Często są to programy tworzone na poziomie globalnym, a firma mająca swoje przedstawicielstwo w Polsce jedynie realizuje politykę firmy-matki.

Wyniki wspomnianej ewaluacji tematycznej, której elementem były wywiady pogłębione z przedstawicielami organizacji zajmujących się mentoringiem, osobami koordynującymi programy mentoringowe w przedsiębiorstwach, mentorami i podopiecznymi, przybliżają zjawisko mentoringu w kontekście już zdobytej wiedzy i pierwszych doświadczeń w tym obszarze.

Respondenci, którzy zostali poproszeni o wskazanie elementów programu, które w ich opinii zadecydowały o powodzeniu przedsięwzięcia, wymienili te, które jednocześnie mogły okazać się najbardziej ryzykowne z punktu widzenia całego programu i o których warto pamiętać podczas projektowania przyszłych programów mentoringowych.

Wśród wymienionych czynników znalazły się przede wszystkim:

- dobra komunikacja i jasno określone zasady,
- przygotowanie mentorów i podopiecznych,
- zaangażowanie zarządu,
- dopasowanie programu do potrzeb i możliwości danej organizacji.

Respondenci generalnie jednak podsumowali rynek usług mentoringowych w Polsce jako nieistniejący lub będący na wczesnym etapie rozwoju. W ich opinii, w tej chwili większość oferowanych na rynku usług to nie są usługi, które zostały zaprojektowane jako usługi mentoringowe, lecz adaptowane z innych form rozwojowych (najczęściej z coachingu), co może wskazywać na pojawiający się przejaw „mody na mentoring”. Na pewno istnieje konieczność „uporządkowania” rynku w tym zakresie, ale też niezbędna jest promocja i szerokie upowszechnianie mentoringu. W tych obszarach wyłania się szczególnie rola inicjatyw networkingowych – sieci, stowarzyszeń, organizacji, czyli tych podmiotów, które powinny (i najprawdopodobniej będą) budować wiedzę o mentoringu, łączyć zainteresowanych, pokazywać dobre praktyki i ciekawe rozwiązania.

Zgodnie z tym, co mówią podopieczni, wiele czynników wpływa na skuteczność relacji pomiędzy mentorem a jego podopiecznym, a taka relacja ma przełożenie na efektywność programu mentoringowego. Do najważniejszych z nich należą:

- **dobry „matching”** – dobór par: mentor–podopieczny. Dobór taki może odbyć się w drodze losowania, kiedy to podopieczny losuje mentora, natomiast znacznie lepszym sposobem jest, kiedy to podopieczny świadomie wybiera swojego mentora.

O tyle jest to lepsza metoda, że daje podopiecznemu większy komfort i poczucie bezpieczeństwa i minimalizuje sytuacje, w których podopieczny może mieć pewne opory co do pracy z mentorem, gdyż ten wydaje mu się zbyt „nieosiągalny”;

- **otwartość obu stron** – mentora i podopiecznego. Podopieczny musi się w takiej relacji czuć całkowicie bezpiecznie i swobodnie. Należy pamiętać, że jest to proces ukierunkowany na rozwój kariery zawodowej podopiecznego, a to oznacza, że podczas programu mogą wyniknąć pewne niedociągnięcia w obszarze kompetencji podopiecznego, może okazać się, że w pewnej dziedzinie aktywności potrzebuje on większego wzmocnienia zarówno ze strony mentora, jak i zwiększenia nakładów pracy ze swojej strony. Nie może dojść do sytuacji, w której podopieczny odczuje zagrożenie swojej pozycji zawodowej;
- **chęć i umiejętność dzielenia się wiedzą**. Kluczowe są przede wszystkim kompetencje i predyspozycje mentora w tym zakresie, ale należy pamiętać, że podczas procesu mentoringowego dochodzi także do wymiany wiedzy, co oznacza, że i podopieczny może posiadać wiedzę, umiejętności, które przekaze mentorowi;
- **doświadczenie i autorytet** mentora i co się z tym wiąże – szacunek podopiecznego do postawy, osiągnięć i wiedzy mentora;
- **przygotowanie do spotkań**. Aby czas przeznaczony na spotkania mentora z podopiecznym był jak najbardziej efektywnie wykorzystany, konieczne jest przygotowanie do takiego spotkania obu stron;
- **czas**. Czas jest kluczowy podczas przebiegu procesu mentoringowego i jak podkreślają respondenci badania – zarówno mentorzy, jak i podopieczni – jest go wciąż zbyt mało. Co więcej, to czas, a właściwie jego brak, jest kluczowym czynnikiem, który wpływa w firmie na decyzję o nieuruchomieniu programu mentoringowego.

Podczas realizacji każdego programu mentoringowego nie można zlekceważyć czynnika psychicznego. Mentoring jako narzędzie jest narzędziem miękkim i bardzo wrażliwym na wszelkie aspekty zewnętrzne i wewnętrzne. Niezwykle istotne jest (w szczególności na gruncie polskim, gdzie dopiero budowane są fundamenty nowoczesnej kultury organizacyjnej w firmie i wdrażane nowoczesne modele zarządzania), aby uczeń, który niejako wykazuje swoje słabe strony – na przykład brak doświadczenia czuł się w relacji z mentorem bezpieczny i nie miał poczucia, że przez to jego pozycja w firmie może zostać zagrożona. Dla mentora z kolei poczucie bezpieczeństwa oznacza, że nie może on odnieść wrażenia, że po przekazaniu swojej wiedzy, doświadczenia stanie się dla firmy zbędny. Dla podopiecznych ważne jest poczucie bycia wyróżnionym, docenionym za swoją pracę, zaangażowanie. Propozycja mentoringu oznacza dla nich możliwość dalszego rozwoju zawodowego (ale i osobistego). Mentorzy z kolei czują się wyróżnieni poprzez przyznanie im roli autorytetu. W ten sposób również postrzegają swoją pracę i doświadczenie jako wartościowe i użyteczne.

Pionierzy mentoringu

Istotnym elementem przeprowadzonego badania były wywiady z mentorami, gdyż z dużym prawdopodobieństwem to te pierwsze osoby, które stały się mentorami na tak wczesnym etapie rozwoju tego zjawiska, staną się pewnym punktem odniesienia dla budowania profesjonalnego mentoringu w Polsce, to ich wiedza i doświadczenia staną się fundamentem przyszłych aktywności w tym obszarze.

Pionierzy mentoringu wspominają, że początkowo uczyli się (i wciąż jeszcze uczą) na własnych błędach, że pierwsze programy mentoringowe były mocno niedopracowane, bardzo często opierały się jedynie na intuicji przygotowujących i na dość naiwnych, wyidealizowanych założeniach. W trudnych momentach współpracy z podopiecznymi mentorzy szukali pomocy we własnym zakresie – konsultując się z innymi mentorami, ale często też z własną rodziną czy przyjaciółmi. Dlatego ważne jest zbudowanie profesjonalnego zaplecza dla mentorów, aby w trudnych sytuacjach, które mogą pojawić się podczas realizowania programów mentoringowych, mentorzy mogliby zwrócić się o pomoc, doradztwo do właściwej, kompetentnej osoby (mentor dla mentora). W wypowiedziach badanych osób pojawiła się potrzeba powołania ośrodka wymiany doświadczeń, prezentacji przykładów dobrych praktyk, powołanie funkcji senior mentora oraz organizowanie szkoleń dla przyszłych mentorów. Widać więc wyraźnie, że istnieje ogromne zapotrzebowanie na tego typu wiedzę i chęć jej poszerzania w tym obszarze, w związku z czym zbudowanie „infrastruktury” jest nieodzowne, aby te oczekiwania zaspokoić.

Jedni z pierwszych mentorów przyznają, że w sposób formalny pojęcia mentoring używają od kilku (5–7) lat, jednakże w roli mentora występowali już dużo wcześniej, tylko wówczas funkcja ta była nienazwana i niesformalizowana. Najwcześniejsze doświadczenia związane z mentoringiem związane są z pracą w dużych międzynarodowych organizacjach, to korporacyjne *know how* dało podwaliny formalnemu mentoringowi. Dla pierwszych mentorów podjęcie się tej roli było najczęściej wynikiem naturalnej potrzeby i wrodzonej zdolności do dzielenia się wiedzą. Często stawali się mentorami w sposób „nieświadomy”. Były to osoby, które pełniły początkowo formalną rolę lidera zespołu (mogła to być funkcja kierownika, koordynatora projektu), ale jednocześnie wykazywały ponadprzeciętne zaangażowanie – aktywnie doradzając i patrolując podwładnym. Od początku więc traktowali rolę mentora jako coś naturalnego, chociaż jednocześnie przyznają, że w działalności mentorskiej ważne są też korzyści płynące z bycia mentorem i należą do nich z pewnością prestiż, satysfakcja oraz możliwość nawiązywania kontaktów.

Mentorzy podkreślali znaczenie mentoringu jako jednego z najsukuteczniejszych narzędzi tworzenia kadr, które jednakże nie powinno zastępować szkoleń ani coachingu. Mentoring według ich opinii powinien natomiast być dopełnieniem pozostałych form

kształcenia. W ich opinii, mentoring to nie tylko praca nad wzrostem kompetencji, ale to także transfer wiedzy i kształtowanie postaw i wartości ludzi.

8.4. Mentoring szlifuje

„Mentoring szlifuje” – w tak interesujący sposób ocenił wartość mentoringu jeden z podopiecznych podczas przeprowadzonych wywiadów z osobami mentorowanymi, czyli tymi, którzy przeszli przez program mentoringowy w roli podopiecznych.

Mentoring wg *mentees* (podopiecznych) jest wyjątkową i ekskluzywną formą kształcenia, dedykowaną najbardziej wykształconym i świadomym ludziom. Traktowany jest niejako jako „najwyższy poziom wtajemniczenia”. Z pewnością dużą rolę w takim postrzeganiu mentoringu odgrywa sam proces rekrutacji. Aby dostać się do programu mentoringowego lub zdobyć mentora, należy wykazać się aktywnością, zaangażowaniem i inicjatywą, czyli jest to nieco (a nawet sporo) więcej niż rekrutacja do tradycyjnego programu szkoleniowego, podczas której wystarczy zazwyczaj wypełnić formularz rekrutacyjny i uiścić opłatę. Takie podejście wpływa w konsekwencji na dalsze postrzeganie programu – niemal wszyscy respondenci z grupy *mentees* uznali, że udział w programie mentoringowym miał lub ma zasadniczy, a często wręcz przełomowy wpływ na rozwój ich kariery zawodowej. Jednocześnie, podobnie jak pozostali respondenci, osoby mentorowane również podkreślają, iż mentoring jest w Polsce stosunkowo nowym zjawiskiem. Podopiecznym brakuje kompleksowych informacji na temat mentoringu. Dane, które są dostępne, są niepełne, rozproszone, brakuje podstawowej wiedzy, która by je porządkowała i systematyzowała. Trudno znaleźć jednoznaczne odpowiedzi na zasadnicze pytania, takie jak czym w ogóle jest mentoring, kim jest mentor, kim powinien być mentor, jakie są oczekiwania – zarówno wobec mentora, jak i jego podopiecznego (*mentee*), jak wygląda czy też jak powinien wyglądać proces mentoringowy. Brakuje również przykładów dobrych praktyk, w szczególności z rynku rodzimego.

8.5. Co dalej z polskim mentoringiem?

Wnioski płynące z przeprowadzonych badań pokazują, że jeszcze w najbliższym czasie nie można spodziewać się znaczących zmian, jeśli chodzi o rynek usług szkoleniowych. Firmy planują w większości wciąż wykorzystywać tradycyjne i sprawdzone metody, takie jak szkolenia „tradycyjne”, umożliwienie pracownikom dostępu do fachowej literatury czy udziału w konferencjach i seminariach.

Jest wiele przyczyn, które powodują, iż popularność mentoringu wśród polskich przedsiębiorców jest niska, natomiast do kluczowych należą z pewnością:

- brak wiedzy i trudności w zdobyciu informacji na temat mentoringu;
- brak promocji mentoringu jako skutecznej i efektywnej formy kształcenia;
- rozwijający się dopiero rynek usług doradczych i niedostatek ekspertów, którzy pomogą wprowadzić program mentoringowy w przedsiębiorstwie.

Niemniej jednak istnieją liczne przesłanki dla rozwijania tej formy aktywności na gruncie polskim. Należą do nich m.in.:

- wyniki badań potwierdzające skuteczność mentoringu jako jednej z metod szkoleniowych,
- trendy globalne przychylne mentoringowi,
- wysoka satysfakcja z uczestniczenia w programie.

Warto również podkreślić szczególną rolę, jaką może pełnić mentoring w zakresie:

- rozwoju i wspierania młodych firm (typu start-up). Młodzi przedsiębiorcy mogą korzystać z pomocy doświadczonych biznesmenów, którzy ich wspierają w realizacji przedsięwzięcia poprzez doradztwo, pomoc w rozwiązywaniu problemów. Tego typu programy już są dostępne na rynku polskim, organizowane głównie przez instytucje otoczenia biznesu;
- wspierania studentów – dla których uczestnictwo w dedykowanych programach mentoringowych wspiera ich w wyborze własnej drogi życiowej i pozwala na odkrycie tkwiącego w nich potencjału. Przykładem takiego projektu wdrożonego na Uczelni jest Collegium Invisible (Stowarzyszenie bardzo blisko związane z Uniwersytetem Warszawskim, ale również posiadające jako partnerów Uniwersytet Jagielloński czy Łódzki) oraz Akademia Collegium Artel Liberales Liberales Uniwersytetu Warszawskiego) – Program AAL;
- programy mentoringowe mogą być również narzędziem służącym wyrównywaniu szans na rynku pracy – w tym przypadku szczególną rolę powinien pełnić intermentoring.

Z pewnością jednak jest jeszcze sporo do zrobienia w zakresie mentoringu, aby mógł on spełniać swoją rolę w sposób jak najbardziej efektywny i satysfakcjonujący dla wszystkich uczestników procesu mentoringowego. Przede wszystkim istnieje konieczność „uporządkowania” rynku w tym zakresie, ale też niezbędna jest **promocja i szerokie upowszechnianie** mentoringu.

W tych obszarach wyłania się szczególna rola inicjatyw networkingowych (co bardzo silnie podkreślały osoby już zajmujące się mentoringiem) takich jak sieci, stowarzyszenia, organizacje, czyli tych podmiotów, które powinny (i najprawdopodobniej będą) budować wiedzę o mentoringu, łączyć zainteresowanych i pasjonatów tematyki, pokazywać dobre praktyki i ciekawe rozwiązania.

Warto w takiej sytuacji odnieść się przychylnie do rekomendacji powstałych w wyniku realizacji badania, kładących szczególny nacisk na konieczność upowszechniania i promowania mentoringu. Jest to najbogatsza grupa rekomendacji, która obejmuje między innymi opracowanie słownika pojęć związanych z mentoringiem, realizację kampanii promujących idee mentoringu w mediach, środowiskach społecznych i biznesowych a także opisanie i upowszechnianie dobrych praktyk polskich programów mentoringowych.

Bardzo istotne zagadnienie pojawia się w kontekście **tworzenia standardów kształcenia mentorów** i realizacji programów mentoringowych. Z jednej strony warto opierać się na już wypracowanych, funkcjonujących i sprawdzonych modelach, z drugiej zaś należy pamiętać, że najczęściej są to wzorce pochodzące z innych krajów (zazwyczaj „przynoszone” przez globalne korporacje i implementowane na gruncie rodzimym), a cały obszar zagadnień związany z mentoringiem jest dość wrażliwy na uwarunkowania lokalne, jest ściśle związany z kulturą, obyczajami i normami funkcjonującymi w danym społeczeństwie. Istnieje więc ryzyko, że bezrefleksyjne kopiowanie wzorców zagranicznych nie przyniesie spodziewanych korzyści, a jedynie umocni rolę mentoringu jako zjawiska nieco egzotycznego, nie mającego wiele wspólnego z polską rzeczywistością gospodarczą. Warto może rozważyć możliwość wypracowania pewnych standardów od podstaw, oczywiście jednocześnie przyglądając się przychylnie rozwiązaniom stosowanym na świecie. Warto podkreślić, że powstają już pierwsze polskie dobre praktyki w zakresie mentoringu, na przykład Raport Dobrych Praktyk „Upowszechnianie i promocja idei Mentoringu w biznesie na Lubelszczyźnie i Podkarpaciu”. Istotne również jest stworzenie środowiska, które pozwoli na **profesjonalizację rynku mentoringu**, co oznacza między innymi konieczność opracowania modelu kompetencji mentorów, kodeksu etyki mentora (o tyle jest to istotne, że są one źródłem obowiązujących zasad i reguł w zakresie wykonywanych zadań i powinny wynikać z właściwej dla danego regionu specyfiki realizacji programu mentoringowego) czy też opracowanie bazy narzędzi do realizacji programów mentoringowych na poziomie dobrych praktyk.

Podsumowując, należy zaznaczyć, że sam mentoring jest tylko narzędziem, które może być wykorzystywane przez wszystkich aktorów otoczenia społeczno-gospodarczego w Polsce. Kwestia czy będzie on skutecznie stosowany zależy od wielu czynników, ale przede wszystkim kluczowa jest ścisła współpraca zaangażowanych podmiotów, umiejętne dzielenie się wiedzą i zdobytym doświadczeniem, a także budowanie sprzyjającego klimatu dla rozwoju tego typu form rozwoju kapitału ludzkiego.

Rozdział 9

Kultura organizacyjna przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce

9.1. Wstęp

Kultura organizacyjna przedsiębiorstw w Polsce należy do obszarów badawczych stosunkowo trudnych do zbadania i opisanie. Przede wszystkim wynika to z wieloznaczności samego pojęcia kultury, z czym wiąże się ogromne zróżnicowanie stosowanej aparatury badawczej. Po drugie badania nad kulturą organizacyjną przedsiębiorstw działających na określonym geograficznie obszarze wymagają ustalenia perspektywy, która może obejmować kulturę charakterystyczną dla ogółu podmiotów działających w danej przestrzeni (wówczas należałoby ją określić jako „kulturę organizacyjną w Polsce”) lub „kulturę narodową” (w tym wypadku mówilibyśmy o „polskiej kulturze organizacyjnej”). Wbrew pozorom nie jest to tylko problem natury semantycznej, bowiem od dokonanego wyboru zależy, czy zainteresowanie skupia się tylko na podmiotach z kapitałem krajowym, czy też rozszerza się na przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym. Nie od rzeczy jest wreszcie wspomnieć, że w warunkach postępującej internacjonalizacji działalności przedsiębiorstw (czasem utożsamianej z globalizacją jako taką), kontury poszczególnych „narodowych modeli zarządzania” ulegają zatarciu. W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) zadanie jest ułatwione o tyle, że większość podmiotów mikro i małych znajduje się w rękach rodzimych właścicieli. W przypadku firm średnich sytuacja nie jest już jednak tak oczywista.

Niniejszy artykuł skupia się na problemie uwarunkowań kulturowych działalności przedsiębiorstw w Polsce. Punktem wyjścia będzie syntetyczne przedstawienie dorobku badawczego z dziedziny kultury organizacyjnej w Polsce. W dalszej kolejności nakreślona zostanie panorama stosunków pracy i kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach o różnym profilu kapitałowym przygotowana na podstawie danych empirycznych. Następnie opisane zostaną typy kultury organizacyjnej przedsiębiorstw sektora MSP zdefiniowane w oparciu o dane z „Badania właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”.

9.2. Polska kultura organizacyjna – kultura organizacyjna w Polsce

Kultura folwarczna

W badaniach kulturowych polskich organizacji do najbardziej wpływowych należy sformułowana przez Janusza Hryniewicza teza¹²⁵ o folwarcznej kulturze organizacyjnej. Głosi ona, że polska kultura organizacyjna zakorzeniona jest w stosunkach społecznych, jakie panowały na folwarku. W kulturze folwarcznej występują dwie biegunowo różne postawy, które zależą od miejsca zajmowanego w strukturze społecznej: dla pozycji kierowniczych jest to woluntaryzm (*a la* ekonom), natomiast dla pozycji podporządkowanych bierność i wyuczona bezradność (charakterystyczna dla fornała). Kultura folwarczna jest paternalistyczna, a styl kierowania w organizacjach o takiej kulturze – autokratyczny. Typowe dla kultury folwarcznej paternalistyczne i autokratyczne wzory uległy utrwaleniu w okresie¹²⁶ realnego socjalizmu. Stało się tak za sprawą ubezwłasnowolnienia kadry kierowniczej przedsiębiorstw przez system centralnego zarządzania, selekcji negatywnej w awansach służbowych, braku reguł rynkowych w gospodarce (blokowało to rozwój postaw przedsiębiorczych), postaw roszczeniowych pracowników (wynikających z nieistnienia prawdziwego rynku pracy, a więc i zagrożenia utratą zatrudnienia), homogeniczności (brak różnic wartości pomiędzy przedsiębiorstwami, a także brak subkultur wewnątrzorganizacyjnych), egalitaryzmu (wynikającego z urowniówki płacowej, ale także lekceważenia znaczenia wiedzy i kwalifikacji), a ponadto nieistnienia elit i miernego prestiżu zawodu menedżera¹²⁷. Nie można także zapominać, że w ówczesnych warunkach pracujący pozbawieni byli zarówno silnej pozytywnej motywacji materialnej (pozbawiony realnej siły nabywczej pieniądza), jak i bodźców negatywnych w postaci kontroli rynkowej (chroniczne niedobory dawały przewagę sprzedającemu w jakimkolwiek stosunku wymiany handlowej), co przekładało się na brak szacunku do pracy i jej niską jakość.

¹²⁵ J.T. Hryniewicz, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2007.

¹²⁶ J. Gardawski, *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczypospolitej*, IFIS PAN, Warszawa 2001.; B. Roguska, *Właściciel, pracodawca, obywatel – rekonstrukcja wizerunku prywatnego przedsiębiorcy*, (w:) L. Kolarska-Bobińska (red.), *Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu...*, ISP: Warszawa 2004, s. 103–131.

¹²⁷ A. Sitko-Lutek, *Kultura organizacyjna okresu transformacji*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, nr 12, 2005, s. 67–72.

Transformacja a kultura organizacyjna

Transformacja systemowa lat dziewięćdziesiątych stopniowo wyparła homogeniczną postsocjalistyczną kulturę organizacyjną, w miejscu której zaczęła się kształtować nowa kultura, a proces ten toczył się równolegle kilkoma torami. Działo się tak za sprawą oddziaływania na różnych płaszczyznach życia (nie tylko gospodarczego) odmiennych pod względem pochodzenia czynników. Pierwszym z nich była prywatyzacja gospodarki. Drugim czynnikiem była dyferencjacja wewnętrzna sektora publicznego, ponieważ odmiennym mechanizmom ekonomicznym zaczęła podlegać sfera budżetowa i pozostałe segmenty tego sektora. Trzecim czynnikiem był napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIŻ). Czwartym, z punktu widzenia tego opracowania, najważniejszym czynnikiem była eksplozja przedsiębiorczości polskiego społeczeństwa, którą unaoczniało powstawanie niezliczonych małych i średnich przedsiębiorstw, a w jej tle rozgrywał się dramat dawnej „prywatnej inicjatywy”, która w większości nie zdołała się przystosować do realiów gospodarki rynkowej.

Przedsiębiorstwa państwowe poddane zostały prywatyzacji lub komercjalizacji, co w przypadku pierwszego procesu oznaczało konieczność podporządkowania się logice rynku i walce o rentowność, albo upadek, to zaś nie było oczywiste w odniesieniu do drugiego procesu, ponieważ spółki Skarbu Państwa zachowały pewne cechy „przedsiębiorstwa-urzędu”.

Między- i ponadnarodowe korporacje dokonujące BIŻ były agentem transferu kulturowego, przynosząc ze sobą alternatywny wobec tradycyjnego kanon wartości i styl życia¹²⁸, początkowo uznawany za bardzo atrakcyjny, z czasem traktowany z coraz większym dystansem. Równocześnie badania na dużych próbach reprezentatywnych sugerowały, że przedsiębiorstwa zagraniczne wyraźnie odróżniają się od polskich firm prywatnych. Z jednej strony wypadały od podmiotów krajowych znacznie korzystniej, jeśli chodzi o kształt stosunków pracy (mierzony obecnością reprezentacji pracowniczej czy układów zbiorowych pracy), z drugiej odnotowano w nich istnienie szczególnego rodzaju „zimnej” (mechanistycznej) kultury organizacyjnej, który nazwano „nowoczesną autokracją”¹²⁹.

W krajowych firmach prywatnych utrwalił się model kultury organizacyjnej określonej przez walkę o przetrwanie w trudnym otoczeniu. Relacje społeczne, w tym stosunki pracy, kształtowały się niemal wyłącznie w wymiarze indywidualnym, ponieważ reprezentacje interesów zbiorowych, zarówno z jednej, jak i drugiej strony właściwie zniknęły z pola widzenia. W rezultacie stosunki społeczne w przedsiębiorstwach stawały się antagonistyczne. Sektor prywatny postrzegany był zatem przez pracowników jako mniej atrakcyjne miejsce pracy niż sektor publiczny, a zarazem powiększała się rzesza osób, które chciały pracować na swoim¹³⁰.

U progu lat dziewięćdziesiątych oczekiwano, że przedsiębiorstwa segmentu MSP będą awangardą w budowie gospodarki rynkowej. Z jednej strony oczekiwania te potwierdziły się, jeśli wziąć pod uwagę wysoką falę tzw. prywatyzacji założycielskiej, czyli powstawania nowych firm i podejmowania indywidualnej działalności gospodarczej. Z drugiej jednak nadzieje związane z dawną „prywatną inicjatywą” okazały się płonne, ponieważ przedsiębiorcy przywykli do funkcjonowania w warunkach tzw. gospodarki chronicznych niedoborów i nieodłącznego dla niej rynku sprzedawcy i w większości nie byli w stanie przystosować się do realiów konkurencyjnego rynku¹³¹. W miejsce „prywaciarzy” wkroczyło nowe pokolenie przedsiębiorców, które miało także swój udział w podtrzymaniu działalności przedsiębiorstw rodzinnych powstałych jeszcze w okresie PRL¹³². Własność rodzinna dominuje bowiem w sektorze MSP, a udział w nim firm tej wielkości wynosi blisko 80%¹³³. Kultura organizacyjna firm rodzinnych ma swoją specyfikę, która odróżnia je od firm nierodzinnych. Określają ją przede wszystkim takie cechy, jak większe zaufanie do członków rodziny, większa otwartość komunikacji i sprawne podejmowanie decyzji, pozytywna atmosfera pracy; bardziej spersonalizowane niż w firmie nierodzinnej podejście do pracownika spoza rodziny; większa elastyczność, dzięki nienormowanemu czasowi pracy; odporność na dekonstrukcję; większy poziom odpowiedzialności (za rodzinę, pracowników, a także za społeczność lokalną)¹³⁴. Warto jednak zauważyć, że w firmach rodzinnych inaczej są traktowani członkowie rodziny najbliższej (małżonek, dzieci) i dalszej (rodzeństwo, kuzyni). Gotowość zatrudniania najbliższych równoważona jest niechęcią do przyjmowania do pracy krewnych, a wynika to z obawy przed przenikaniem się prywatnej i zawodowej sfery życia, co może się odbijać niekorzystnie na stosunkach w kręgu rozszerzonej rodziny¹³⁵. Nastawienie przedsiębiorców sektora MSP do kapitału ludzkiego sugeruje, że sformułowana

¹²⁸ E. Dunn, *Prywatyzując Polskę*, Wyd. Krytyki Politycznej, Warszawa 2008.

¹²⁹ J. Czarzasty, *Warunki pracy i kultura organizacyjna*, (w): J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, WN Scholar, Warszawa, 2009, s. 405.

¹³⁰ J. Czarzasty, *Stosunki pracy w handlu wielkopowierzchniowym w Polsce*, Of. Wyd. SGH, Warszawa 2010, s. 113.

¹³¹ E. Mokrzycki, *Bilans niesentymalny*, IFiS PAN, Warszawa 2001.

¹³² H. Domański, *Polska klasa średnia*, Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej/Wyd. Uniw. Wrocławskiego, Wrocław 2002; J. Gardawski, *Powracająca klasa. Sektor prywatny w III Rzeczpospolitej*, IFiS PAN, Warszawa 2001.

¹³³ Jeśli uwzględnić osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, to udział firm rodzinnych w sektorze MSP wynosi 78%, natomiast po zawężeniu tej kategorii tylko do przedsiębiorstw zatrudniających pracowników poziom ten wynosi 36%, podaje za: *Badanie firm rodzinnych*, raport z badań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), Warszawa 2009.

¹³⁴ Ibidem, s. 28.

¹³⁵ B. Sławecki, *Zatrudnianie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*, C.H. Beck, Warszawa 2011.

ponad trzydzieści lat temu teza, zgodnie z którą polskie społeczeństwo żyje „w kręgu losu własnego, spraw rodziny i przyjaciół”¹³⁶ może być nadal aktualna.

9.3. Polska kultura organizacyjna w świetle międzynarodowych badań porównawczych

Do odrębnego nurtu badań nad kulturą organizacyjną w naszym kraju należy zaliczyć międzynarodowe badania porównawcze, w których uwzględniano Polskę, w szczególności dotyczy to badań prowadzonych przez zespół Geerta Hofstede’a oraz w ramach projektu GLOBE.

Polska, jak i reszta europejskich krajów socjalistycznych, nie została uwzględniona w pierwotnych badaniach Hofstede’a, których wyniki opublikowano w 1980 r. Od lat dziewięćdziesiątych XX wieku nasz kraj obejmowany jest tymi badaniami, a według ich ustaleń polską kulturę organizacyjną mają cechować¹³⁷:

- **duży dystans władzy** – społeczeństwo hierarchiczne, w którym każdy zna swoje miejsce, a hierarchia w organizacji jest postrzegana jako odzwierciedlenie prawomocnych nierówności społecznych; powszechna jest centralizacja, motywem działania są odgórne polecenia, a ideałem przełożonego życzliwość wobec podwładnych autokrata;
- **indywidualizm** – widoczna sprzeczność: choć polskie społeczeństwo wydaje się wysoce indywidualistyczne, to równocześnie Polacy potrzebują hierarchii, z czego wynika kulturowe napięcie, dlatego wskazana jest budowa dwupoziomowej komunikacji, w której kontakty formalne są uzupełniane nieformalnymi, wzmacniającymi poczucie wartości własnej pracowników usytuowanych na niższych szczeblach struktury organizacyjnej;
- **męskość** – wyraźnie „męski” charakter polskiej kultury, co oznacza, że dominuje przekonanie, iż żyje się po to, by pracować; od kierowników wymaga się stanowczości i asertywności, a najwyżej cenionymi wartościami są dochody, uznanie, osiągnięcia i wyzwania;
- **niska tolerancja niepewności** – bardzo silna tendencja do unikania niepewności, czego konsekwencją jest m.in. podejrzliwość wobec odmienności, pekuniarny stosunek do czasu, obawa przed niejednoznacznymi sytuacjami i nieznanym ryzykiem, odrzucanie dewiacyjnych idei i zachowań, opór wobec innowacji, istnienie licznych i precyzyjnych przepisów prawa oraz negatywny stosunek obywateli do instytucji;
- **normatywizm** – polska kultura jest stosunkowo mocno osadzona w tradycji, co oznacza, że doświadczenia z przeszłości są ważnym punktem odniesienia w podejmowaniu decyzji wobec wyzwań stawianych przez teraźniejszość i przyszłość, występuje tendencja do poszukiwania prawd absolutnych i myślenia w kategoriach normatywnych („jak być powinno”), nastawienie na realizację doraźnych celów i korzyści oraz niska skłonność do oszczędzania;
- **wstrzemięźliwość** – polska kultura jest charakteryzowana jako stosunkowo represyjna w zakresie wyrażania przez jednostkę jej naturalnych impulsów i dążeń, kładąc nacisk na ich kontrolowanie (w przeciwieństwie do kultur „pobłażliwych”), społeczeństwa „wstrzemięźliwe” wykazują skłonności do cynizmu i pesymizmu, przykładają także względnie mniejszą wagę do czasu wolnego i rozrywek, a ich członkowie odczuwają relatywnie silniejszą presję norm społecznych (niż w społeczeństwach o kulturach „pobłażliwych”)¹³⁸.

Do modelu Hofstede’a nawiązywali także polscy badacze kultury organizacyjnej, np. Magdalena Żakowska, według ustaleń której cechami polskiej kultury są **umiarkowany dystans władzy, wyraźny indywidualizm i męskość (choć z pewnymi rysami kobiecości) oraz względnie niska tolerancja niepewności**¹³⁹.

Z kolei w badaniach prowadzonych na potrzeby projektu GLOBE polską kulturę organizacyjną cechują:

- **orientacja na zadania** – względnie silna (deklarowana), relatywnie niska (praktykowana);
- **orientacja na przyszłość** – niski poziom w postawach, nieco wyższy w warstwie wartości;
- **równość płci** – wysoka w postawach, nieco niższa w deklaracjach;

¹³⁶ S. Nowak, *System wartości społeczeństwa polskiego*, „Studia Socjologiczne”, nr 4 (75), s. 16.

¹³⁷ Model Hofstede ewoluował, początkowo składały się nań tylko cztery wymiary (dystans władzy, indywidualizm/kolektywizm, tolerancja/unikanie niepewności oraz męskość/kobiecość), następnie uzupełniony został o piąty wymiar, nazwany orientacją długookresową/krótkookresową, który później przedefiniowano, nadając mu ostatecznie nazwę „pragmatyzm/normatywizm”, a wreszcie dodano szósty wymiar, „pobłażliwość/wstrzemięźliwość”.

¹³⁸ Przytoczone są aktualne dane za stroną <http://geert-hofstede.com/poland.html>, dostęp 03.10.2014.

¹³⁹ M. Żakowska, *Kultura organizacyjna polskiego biznesu według kryteriów zaprogramowania kulturowego Geerta Hofstede*, (w:) J. Mucha, M. Nawojczyk i G. Woroniecka (red.), *Kultura i gospodarka. Ku antropologii życia gospodarczego we współczesnej Polsce*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka, Tychy 2007, s. 75–90.

- **asertywność** – relatywnie silna zarówno w warstwie wartości, jak i postaw;
- **kolektywizm** (instytucjonalny i grupowy) – relatywnie wysoki w deklaracjach i praktyce;
- **dystans władzy** – umiarkowanie wysoki deklarowany i praktykowany;
- **orientacja na ludzi** – relatywnie wysoka w deklaracjach, względnie niska w postawach;
- **niepewność** – względnie dobrze tolerowana w postawach, słabiej w warstwie wartości¹⁴⁰.

Wymiar indywidualizm – kolektywizm jest obszarem budzącym silne spory, nie tylko w świetle wyników międzynarodowych badań porównawczych, ale także wśród rodzimych badaczy. Łukasz Sułkowski np. określał polską kulturę organizacyjną mianem wspólnotowej, co jest przeciwieństwem indywidualizmu¹⁴¹. Do podobnych wniosków doszedł Radosław Wolniak, według którego w polskich przedsiębiorstwach dominuje kolektywizm, a współwystępuje z nim wysoki poziom zewnątrztrzyterowności, negatywny stosunek do niepewności i osiągania statusu¹⁴². Wolniak sugeruje ponadto, że poziom indywidualizmu jest skorelowany z wielkością zatrudnienia: postawy kolektywistyczne przeważają w firmach średniej wielkości, natomiast orientacje indywidualistyczne – w małych i dużych, co autor tłumaczy tym, że w małych firmach łatwiej docenić jednostkowe umiejętności pracowników, a duże dysponują nowocześniejszymi systemami zarządzania, zaś przedsiębiorstwa średnie nie mają atrybutów ani jednego, ani drugiego rodzaju¹⁴³.

Podejmując dyskusję nad kulturą organizacyjną przedsiębiorstw MSP w Polsce, wypada także zwrócić uwagę na kolejny jej rys, czyli **paternalizm małego przedsiębiorcy**. Mały (rzadziej średni) przedsiębiorca z reguły zarządza osobiście należącym do niego przedsiębiorstwem, a więc funkcja właścicielska i kierownicza nie są jeszcze rozdzielone, jak to się dzieje na dalszych etapach „cyklu życia organizacji”. Zarządzane zazwyczaj jednoosobowo mikro- i małe firmy pod względem panujących w nich stosunków władzy przypominają tradycyjną rodzinę, na co niewątpliwie wpływ ma fakt, że większość z nich to przedsięwzięcia rodzinne. W tego rodzaju rodzinie decydujący głos należy do jej głowy, a pozostali członkowie nie mają wiele do powiedzenia. Należy jednak podkreślić, że paternalizm nie jest w żadnym razie cechą szczególną polskich firm sektora MSP. Wiele międzynarodowych badań porównawczych (np. projekt SMALL)¹⁴⁴ wykazało, że w europejskim świecie małej i średniej przedsiębiorczości występuje powszechna skłonność do zarządzania autorytarnego, a partycypacja pracownicza odbywa się na ogół w sposób nieformalny. W tym punkcie konieczna jest uwaga, że w średnich przedsiębiorstwach sytuacja przedstawia się jednak nieco inaczej, ponieważ interesy pracowników zabezpieczane są zarówno nieformalnie, jak i poprzez formalne instytucje¹⁴⁵. Będąc tego świadomym, można postawić pytanie o to, czy i w jakim stopniu autokratyzm rodzimych przedsiębiorców z sektora MSP to efekt oddziaływania siły tradycji folwarcznej kultury organizacyjnej, a na ile jest on charakterystyczny dla przedsiębiorstw pewnej klasy wielkości, w których nie doszło i raczej nie dojdzie do rewolucji menedżerskiej, chyba że firmy te urosną do takich rozmiarów, iż niezbędne stanie się rozgraniczenie własności i zarządzania.

9.4. Kultura organizacyjna MSP w Polsce w świetle danych empirycznych

Kultura organizacyjna MSP zostanie opisana w oparciu o dane empiryczne uzyskane w badaniu sondażowym przeprowadzonym w latach 2010–2011 na ogólnopolskiej kwotowej próbie właścicieli i współwłaścicieli MSP (N=609). Sondaż ten był częścią projektu badawczego „Przedsiębiorcy 2011”¹⁴⁶.

Na potrzeby analizy danych z badania sondażowego, firmy należące do przedsiębiorców ujętych w próbie badawczej podzielono ze względu na wielkość zatrudnienia.

¹⁴⁰ R.J. House i in., *Culture, Leadership and Organizations. The GLOBE Study of 62 Societies*, Sage, Thousand Oaks–London–New Delhi, 2004.

¹⁴¹ Ł. Sułkowski, *System wartości organizacyjnych – wyniki międzynarodowych badań porównawczych*, Przegląd Organizacji, nr 9, 2001, s. 21–26.

¹⁴² R. Wolniak, *Czynniki kulturowe w polskich organizacjach*, Przegląd Organizacji, nr 9, 2011, s. 18–21.

¹⁴³ R. Wolniak, *Indywidualizm i kolektywizm w polskich przedsiębiorstwach województwa śląskiego*, Współczesne Zarządzanie, nr 2, 2007, s. 163–173.

¹⁴⁴ Zob. *Transfer. European Review of Labour and Research*, numer tematyczny, February 13 (1), 2007.

¹⁴⁵ E. Voss, *Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns*, ETUC – UEAPME, Hamburg, 2009.

¹⁴⁶ „Badanie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”, realizacja CBOS, październik 2010–maj 2011. Projekt badawczy „Przedsiębiorcy 2011” wykonał zespół pod kierunkiem J. Gardawskiego w składzie: J. Bartkowski, J. Czarzasty, W. Dąbala, Cz. Kliszko, J. Męcina. Szersza prezentacja i analiza wyników tych badań dostępna w J. Gardawski (red.), *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw*, Scholar, Warszawa 2013.

Tabela 9.1. Struktura zatrudnienia w próbie badawczej (w %)

1–15 (mikro)	45,8
16–49 (małe)	41,3
50–99 (średnie)	7,9
ponad 100 (duże)	5,0
ogółem	100,0

Uwaga: Przedziały wielkości zatrudnienia przyjęte na potrzeby tego rozdziału **różnią się od stosowanych w statystyce publicznej**; decyzja o takim właśnie podziale została podjęta w celu uzyskania wystarczająco licznej kategorii podmiotów o największej liczbie zatrudnienia.

Źródło: „Badanie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”, N = 609.

Podmiotów oznaczonych jako „mikro” (1–15 pracowników) jest w próbie najwięcej (45,8%), 41,3% stanowią przedsiębiorstwa „małe” (16–49 pracowników), podmiotów „średnich” jest prawie 8%, zaś tych o największym poziomie zatrudnienia, czyli 100 i więcej pracowników („dużych”) jest 5%.

Następnie poprzez nałożenie na siebie dwóch wymiarów: wielkości zatrudnienia oraz stylu kierowania (dychotomiczny schemat „autokratyczny – demokratyczny”) ¹⁴⁷, odnoszącego się w istocie do tradycyjnej klasyfikacji stylów kierowania, zbudowana została typologia przedsiębiorstw przedstawiona w tabeli 9.2.

Tabela 9.2. Przedsiębiorstwa wyróżnione ze względu na wielkość zatrudnienia i styl kierowania

Typ przedsiębiorstwa	(%)
mikro autokratyczne	34,2
mikro demokratyczne	14,0
małe autokratyczne	34,3
małe demokratyczne	12,4
średnie autokratyczne	5,1
Ogółem	100,0

Źródło: „Badanie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”, n= 496.

Suma wyników nie dopełnia się do 100%, ponieważ nie uwzględniono przedsiębiorstw pozostałych typów (średnie demokratyczne, duże autokratyczne, duże demokratyczne) z powodu ich zbyt niskiego udziału.

9.5. Ogólne cechy kultury organizacyjnej MSP

W badanych przedsiębiorstwach zarządzanie partycypacyjne występuje na bardzo ograniczoną skalę, a dominującym typem stylu kierowania jest autokracja. W przekroju całej próby (N=609) za **autokratyczne można uznać aż 62% firm (71% po odrzuceniu niezdecydowanych), zaś za demokratyczne jedynie 26% (29% bez niezdecydowanych)**. Wielkość zatrudnienia jest zmienną różnicującą styl kierowania: o ile w małych firmach dwie trzecie respondentów to zaprzysięgli autokraci, to w firmach średnich jest ich ledwie połowa. Zwolenników demokratycznego stylu kierowania jest odpowiednio: 25% w małych i 32% w średnich. Kobiety są bardziej skłonne sięgać po autokratyczny styl kierowania niż mężczyźni (odpowiednio 67%, 60%). Nie można udzielić rozstrzygającej odpowiedzi, dlaczego tak się dzieje.

Oprócz autokratyzmu, rzeczywistość małych i średnich polskich przedsiębiorstw prywatnych określa **paternalizm**. Wśród przedsiębiorców dominuje poczucie odpowiedzialności za swoich pracowników: poczuwa się do niej 91% ankietowanych (90% „autokratów” i 96% „demokratów”). Nie widać także u przedsiębiorców rozwinętej potrzeby rozdzielania sfery życia zawodowego i prywatnego (53% ankietowanych nie zgadza się z twierdzeniem, że „należy trzymać dystans do pracowników, nie interesować się ich życiem osobistym czy prywatnymi kłopotami”, a jedynie 41% utożsamia się z tą opinią). Godne wzmianki są wszak różnice

¹⁴⁷ Pytanie brzmiało: Jaka jest struktura organizacyjna w Pana(i) firmie? 1. Jest autokratyczna (decyzje podejmuje się bez udziału pracowników), 2. Demokratyczna (w podejmowaniu decyzji biorą udział pracownicy).

zapatrywań na tę kwestię między przedsiębiorcami zarządzającymi autokratycznie a preferującymi demokratyczny styl kierowania. O ile wśród pierwszych proporcje odpowiedzi zgodnych i przeczących rozkładają się niemal po równo (odpowiednio: 46% i 49%), to aż dwie trzecie demokratów twierdzi, że nie należy się interesować życiem prywatnym pracowników.

Kolejnym uwypuklonym rysem kultury organizacyjnej sektora MSP jest silny **indywidualizm** przedsiębiorców. Właściciele małych i średnich firm nie chcą się zrzeszać: jedynie co piąty ankietowany podawał, że jest członkiem organizacji przedsiębiorców lub stowarzyszenia zawodowego. Niezrzeszeni respondenci najczęściej odpowiadali, że „nie mają ochoty” (55%), a znacznie rzadziej, że „nie ma takiej organizacji, która by im odpowiadała” (17%). Zdaniem większości, ich firmy nie potrzebują pomocy ze strony organizacji pracodawców, tylko co dwudziesty badany przedsiębiorca ma przeciwną opinię. Jednocześnie przedsiębiorcy w większości (61%) uważają, że organizacje pracodawców powinny mieć większy wpływ na politykę gospodarczą rządu, niż mają obecnie. Przedsiębiorcy są zdecydowanie **niechętni koncepcji przymusowego samorządu gospodarczego**, przeciwników tego rozwiązania jest dwa razy więcej (58%) niż jego zwolenników. Ankietowani właściciele i współwłaściciele firm sektora MSP w przeważającej większości (67%) uważają, że polscy przedsiębiorcy nie tworzą sieci współpracy (w odróżnieniu od wielu krajów zachodnich czy wschodnioazjatyckich), ponieważ brak jest w naszym kraju tradycji takiej kooperacji (jedna trzecia ankietowanych w przekroju całej próby oraz opowiadających się za autokratycznym stylem kierowania i prawie co czwarty przedsiębiorca zarządzający demokratycznie). Problem występowania głębokiego **deficytu kapitału społecznego** potwierdza także wysoki odsetek (wyrażany przez co drugiego respondenta) opinii, „że na spółkach źle się wychodzi w biznesie i o ile to możliwe, należy ich unikać”. Uważa tak połowa przedsiębiorców skłaniających się ku autokratycznemu stylowi kierowania oraz 47% nastawionych demokratycznie. Co więcej, połowa badanych podpisuje się pod stwierdzeniem, że „w postępowaniu z ludźmi ostrożności nigdy za wiele” (40% uważa, że większości ludzi można ufać), przy czym większą nieufność okazują przedsiębiorcy autokraci (57% zaleca ostrożność w kontaktach z innymi, a 38% sądzi, że ludziom można ufać), natomiast demokraci wyrażają tylko nieco lepszą opinię na temat innych ludzi (po 46% uważa, że można i nie należy ufać ludziom). Trudno więc uznać za niespodziankę, że przedsiębiorcy sektora MSP podejrzliwie spoglądają także na własnych pracowników, gdyż prawie połowa respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że w ich firmach „pracownika ma się na oku [...] pozostawiony sam sobie nie wykona pracy jak należy”. Taka postawa wobec personelu zdarza się częściej u przedsiębiorców autokratów (51%) niż u demokratów (44%). Uogólniony brak zaufania przedsiębiorców przenosi się na instytucje i skutkuje wyraźnymi skłonnościami do **anomalii**: 40% respondentów utożsamia się z poglądem, że „w Polsce, aby sprostać konkurencji, trzeba niekiedy przekraczać granice prawa”, a przekonanych o tym przedsiębiorców demokratów (46%) jest więcej niż autokratów (39%).

Przedsiębiorcy wierzą w **konfliktową naturę zbiorowych stosunków pracy w polskiej gospodarce ujmowanej jako całość**: 57% jest zdania, że „w naszym kraju są konflikty, antagonizmy, podziały pomiędzy zarządami przedsiębiorstw a związkami zawodowymi, działającymi w tych przedsiębiorstwach”. Bardziej powszechne jest to przekonanie wśród właścicieli firm stosujących demokratyczny styl kierowania, natomiast słabsze u przedsiębiorców preferujących autokratyczny styl kierowania (odpowiednio, 65% i 57%). Jednakże w miarę jak spojrzenie wędruje niżej, oceny przedsiębiorców co do konfliktowości stosunków pracy łagodnieją. Wypowiadając się na temat istnienia **konfliktów pomiędzy zarządami firm a ich pracownikami**, mniej niż 30% respondentów uważa, że takowe występują. Podobnie jak w przypadku konfliktów o generalnym charakterze, częściej są o tym przeświadczeni właściciele firm, w których stosowany jest demokratyczny styl kierowania (38%), niż przedsiębiorcy skłaniający się ku autokracji (30%). Co więcej, **konflikty są dostrzegane jeszcze rzadziej, kiedy przedsiębiorcom przychodzi odnieść się do sytuacji w przedsiębiorstwach prywatnych**. Jedynie 28% respondentów ogółem zgadza się z twierdzeniem, że na poziomie firm zachodzą konflikty między właścicielami a pracownikami. Właściciele firm, w których dominuje demokratyczny styl kierowania są ponownie bardziej skoryzy twierdzić, że tego typu konflikty występują w porównaniu z przedsiębiorcami-autokratami (odpowiednio 31% i 27%).

Ankietowani przedsiębiorcy hołdują zachowawczemu modelowi rozwoju firmy, większość uważa, że „lepiej rozwijać biznes powoli, ale z własnych zasobów niż szybko, ale na kredyt”. Takiego zdania jest trzy czwarte respondentów, przy czym częściej ku tej opinii skłaniają się przedsiębiorcy autokraci (76%) niż demokraci (65%). Ten wzór utrzymuje się w obu przedziałach wielkościowych, w których wyróżniono zarówno firmy o autokratycznym, jak i demokratycznym stylu kierowania. W przypadku firm mikro udział respondentów niechętnych lewarowaniu rozwoju firmy przy pomocy kredytów wynosi 78% wśród autokratów i 68% pomiędzy demokratami, a w firmach małych – odpowiednio 75% i 60%.

Czynnikiem zewnętrznym, który według opinii przedsiębiorców najsilniej wpłynął na rozwój firmy (w przeszłości do dnia dzisiejszego) jest zdecydowanie **popyt krajowy**: w pierwszej kolejności wskazały go aż dwie trzecie wszystkich respondentów. Pośród ankietowanych prowadzących firmy w sposób autokratyczny było to 69%, a w przypadku przedsiębiorców-demokratów – 59%. Znacznie mniej (13%) wybrało natomiast jako czynnik o pierwszorzędym znaczeniu **„rozwój branży, w której firma działa”**. Tym razem nieco większy był odsetek respondentów prowadzących firmy w stylu demokratycznym (13%) niż autokratów (12%).

Tabela 9.3. Wprowadzone w firmach innowacje

W okresie trzech lat poprzedzających badania w firmie wprowadzano w życie innowacje	Ogółem	Firmy mikro		Firmy małe	
		autokratyczny	demokratyczny	autokratyczny	demokratyczny
procesowe	42%	32%	40%	46%	57%
produktowe	40%	40%	58%	56%	76%
organizacyjne	30%	30%	62%	41%	64%
marketingowe	31%	31%	53%	41%	53%

Źródło: „Badanie właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw”.

Potencjał innowacyjności przedsiębiorstw jest umiarkowany: w okresie trzech lat poprzedzających badania w 42% firm wprowadzano w życie innowacje procesowe (nowe lub ulepszone metody produkcji lub dostaw kluczowe dla działalności firmy, w tym procesy technologiczne, maszyny, urządzenia i narzędzia, oprogramowanie oraz sposoby tworzenia i świadczenia usług), 40% – produktowe (nowe bądź ulepszone, kluczowe z punktu widzenia firmy towary lub usługi), 30% – organizacyjne (nowa organizacja miejsc pracy lub nowa organizacja relacji zewnętrznych), a 31% – marketingowe (nowe metody marketingowe, a wynikające z nowej strategii marketingowej, np. zmiany w wyglądzie produktu, jego opakowaniu, pozycjonowaniu, promocji czy polityce cenowej). Im większe zatrudnienie w firmie, tym silniejsza dyspozycja do wdrażania innowacji. Co ciekawe, skłonność do wprowadzania innowacji jest skorelowana z dominującym w przedsiębiorstwie danej klasy wielkości stylem kierowania: firmy, których właściciele opisują je jako **zarządzane demokratycznie, są wyraźnie śmielsze, jeśli chodzi o gotowość do wdrażania innowacji różnego rodzaju od firm zarządzanych, w opinii swoich właścicieli, w sposób autokratyczny**. Na płaszczyźnie innowacji procesowych wielkości te kształtują się w firmach najmniejszych odpowiednio na poziomie 40% i 32%, a w firmach małych: 57% i 46%. W zakresie innowacji produktowych poziom deklaracji pozytywnych wynosił odpowiednio 58% i 40% oraz 76% i 56%. W wymiarze innowacji organizacyjnych odpowiedzi twierdzących zarejestrowano odpowiednio: 62% i 30% oraz 64% i 41%. Wreszcie, w sferze innowacji marketingowych było to odpowiednio 53% i 31% oraz 53% i 41%.

Szczegółowa charakterystyka kultury organizacyjnej MSP

W dalszej części opracowania omówione zostaną poszczególne wymiary kultury organizacyjnej przedsiębiorstw, zgodnie z porządkiem wyznaczonym przez układ baterii 14 zmiennych.

W przebadanych MSP ujętych w typologii (tabela 9.2) **wewnętrzny rynek pracy jest dobrze rozwinięty**: trzy czwarte przedsiębiorców poszukiwanie kandydata do obsady wakatu zaczyna pośród własnych pracowników. Szczególnie firmy małe są mocno zorientowane na awanse wewnętrzne, zainteresowanie nimi jest nieco niższe wśród firm najmniejszych i średnich. Można przyjąć, że firmy małe są zmuszone szerzej niż średnie czerpać z zewnętrznych zasobów pracy, ponieważ ich własne nie wystarczają, aby efektywnie wypełniać wolne pozycje, z kolei mikrofirmy, ze względu na skalę działalności, rzadko potrzebują uzupełniać stan osobowy „z rynku”, ponadto wydaje się, że ważnym motywem preferowania przez badane firmy rekrutacji wewnętrznej jest dążenie do ograniczania kosztów pozyskiwania pracowników z zewnętrznego rynku pracy.

Okrzepłemu wewnętrznemu rynkowi pracy towarzyszy w analizowanych przedsiębiorstwach skłonność dla polegania na rekomendacji obecnego pracownika udzielanej osobie z zewnątrz ubiegającej się o pracę w firmie, co znamionuje wysoką **wewnętrzną spójność kultury** organizacyjnej: dwie trzecie ankietowanych przyznawało, że polecenie przez osobę już zatrudnioną kandydata do pracy jest czynnikiem, który przeważa na jego korzyść, jeśli o to samo stanowisko konkurują z nim osoby pozbawione takiego poparcia. O ile w najmniejszych z analizowanych firmach styl kierowania nie koreluje w widoczny sposób z oczekiwaniami, że potencjalny pracownik będzie polecony przez *insidera*, to w firmach małych styl kierowania odbija się na metodach rekrutacji: demokratyczne okazują się mniej zainteresowane rekomendacjami od autokratycznych. Te wyniki wymagają krótkiego komentarza: przyjmowanie do pracy z polecenia kojarzy się z zatrudnianiem po znajomości (co jest postrzegane negatywnie), a nawet z nepotyzmem. Z drugiej strony takie praktyki można potraktować jako oznakę występowania w firmach kapitału społecznego wiążącego (*bonding*), a jego wysoki poziom to silne więzi społeczne w organizacji. Niewielkie firmy, zwłaszcza z kilkuosobowym zatrudnieniem opierają się na kontaktach społecznych jako wiodącym sposobie pozyskiwania pracowników¹⁴⁸. Czynią to głównie ze względów ekonomicznych, po to by ograniczyć koszty korzystania z profesjonalnych usług pośrednictwa pracy, a ponadto oszczędzić czas potrzebny na znalezienie pracownika. Zadowalającym rozwiązaniem jest więc wykorzystywanie sieci społecznych, w których osadzony jest pracodawca.

¹⁴⁸ B. Sławecki, *Zatrudnianie...*, op. cit.

Tabela 9.4. Wymiary kultury organizacyjnej przedsiębiorstw

Wymiary kultury organizacyjnej przedsiębiorstw						
Aspekt kultury	Średnia	Typ przedsiębiorstwa należącego do respondenta				
		1	2	3	4	5
1. Jeżeli trzeba obsadzić wakat, poszukiwanie kandydata zaczynamy od osób już zatrudnionych, dopiero później zaczynamy szukać na zewnątrz	75,7%	70,6%	73,9%	82,5%	75,8%	69,2%
Ranga		4	3	1	2	5
2. Kiedy rozpatruje się kandydatury kilku osób, przyjmuje się tę, która została polecona przez już zatrudnionego	66,6%	66,5%	68,1%	70,6%	58,1%	57,7%
Ranga		3	2	1	4	5
3. Panuje swoboda krytyki, np. pracownik może zwrócić uwagę przełożonemu, kiedy widzi, że ten popełnił błąd	72%	69,2%	84,3%	70,0%	82,3%	44,0%
Ranga		4	1	3	2	5
4. Nie jest przyjęte, że przełożony przyznaje się podwładnym do niewiedzy w zakresie swoich obowiązków	40,2%	45,0%	50,7%	38,8%	16,1%	48,0%
Ranga		3	1	4	5	2
5. Jeżeli pracownik wie, że kolega przebywa na zwolnieniu, ale naprawdę nie jest chory, najczęściej zawiadamia o tym firmę	20,4%	11,2%	32,9%	17,6%	38,7%	20,0%
Ranga		5	2	4	1	3
6. Kobieta, która dowiaduje się, że jest w ciąży, informuje o tym przełożonych, aby można było zawczasu znaleźć pracownika na zastępstwo	57,4%	53,3%	55,7%	58,2%	68,9%	56,0%
Ranga		5	4	2	1	3
7. U kierowników najwyżej ceni się zdolność szybkiego podejmowania decyzji i egzekwowania ich od podwładnych	87,9%	82,9%	87,1%	92,9%	85,5%	95,8%
Ranga		5	3	2	4	1
8. Jest zwyczaj konsultowania przez kierowników decyzji ze swoim zespołem	66,9%	56,5%	82,6%	65,1%	82,3%	68,0%
Ranga		5	1	4	2	3
9. Pracownicy zwykle obchodzą w pracy imieniny i starają się uczcić taką okazję drobną uroczystością, poczęstunkiem dla najbliższych współpracowników	47,2%	40,2%	58,6%	44,7%	62,9%	40,0%
Ranga		4	2	3	1	5
10. Porównuje się wyniki pracy na podobnych stanowiskach, aby wynagradzać wyróżniających się pracowników i zachęcać wszystkich do większego wysiłku	71,5%	73,4%	72,5%	67,6%	72,1%	80,0%
Ranga		2	3	5	4	1
11. Porównuje się wyniki pracy na podobnych stanowiskach, aby lepiej kontrolować tych, którzy odstają od pozostałych	66,5%	69,2%	55,7%	68,6%	62,3%	73,1%
Ranga		2	5	3	4	1
12. Osoba młodsza wiekiem nie zwraca otwarcie uwagi pracownikom starszym, nawet jeżeli jest pewna, że ma rację	30,6%	27,2%	31,4%	32,9%	29,0%	40,0%
Ranga		5	3	2	4	1
13. Kiedy rozpatruje się kandydatury na wyższe stanowisko dwóch osób, najpierw należy awansować tę, która pracuje w firmie dłużej	49,3%	49,7%	41,4%	48,8%	57,4%	52,0%
Ranga		3	5	4	1	2
14. Pracownika ma się na oku, panuje zasada, że pozostawiony sam sobie nie wykona pracy, jak należy	48,9%	52,9%	42,9%	48,2%	43,5%	56,0%
Ranga		2	5	3	4	1
Ranga rang		5	3	4	2	1

Uwaga: (1) mikroautokratyczne, (2) mikrodemokratyczne, (3) małe autokratyczne, (4) małe demokratyczne, (5) średnie autokratyczne.

Źródło: Czarzasty, J. (2013), Kultura organizacyjna małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce, w: Gardawski, J. (red.), Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych, Warszawa: Scholar, s. 333–334.

Występujący w badanych firmach **dystans władzy** – mierzony dopuszczalnością krytyki przełożonych przez podwładnych – nie wydaje się zbyt duży, ponieważ siedmiu na dziesięciu respondentów twierdzi, że w ich przedsiębiorstwach dopuszcza się zachowania tego rodzaju. Styl kierowania wyraźnie koreluje z poziomem tolerancji dla krytyki szefów: przedsiębiorcy autokraci są pod tym względem mniej wyrozumiali niż demokraci, częściej godzący się na zwracanie uwagi kierownikom przez podległy personel. Dla porównania w obrębie firm mikro różnica wynosi 15%, zaś wśród małych 12%. W większości średnich przedsiębiorstw o autokratycznym stylu kierowania nie dopuszcza się krytyki szefów przez podwładnych. Możliwa jest następująca interpretacja tych danych: otwartość komunikacji maleje wraz ze wzrostem wielkości zatrudnienia, która sprawia, że struktura organizacyjna staje się coraz bardziej wypiętrzona. Tendencja ta występuje zarówno w firmach o demokratycznym, jak i autokratycznym stylu kierowania. Konsekwencje tego zjawiska mogą być poważne. Po pierwsze jest ono niekorzystne dla rozwoju mechanizmów konsultacyjno-partycypacyjnych w zarządzaniu, a po drugie powoduje, że przedsiębiorstwa nie uczą się na własnych błędach w pełnym możliwym zakresie, zatem ogranicza to ich zdolności adaptacyjne.

W badanych przedsiębiorstwach **inklinacje do unikania niepewności są silne**, ale nie dominują. Presja na ukrywanie przez kierowników własnej niekompetencji w stosunku do podwładnych (rozumianej jako konieczny warunek „zachowania twarzy”) jest zjawiskiem dość powszechnym, ale respondenci, którzy potwierdzają jej istnienie w swoich firmach są w mniejszości (poziom deklaracji pozytywnych o 8% mniejszy niż tych, w których przywiązuje się do tego wagę. Autorytet formalny kierownika (na dodatek jest on przeważnie właścicielem) chroni się w ten sposób w dużej części najmniejszych podmiotów. W firmach małych widać wyraźną różnicę między podmiotami zarządzanymi w sposób autokratyczny i demokratyczny: odpowiedzi pozytywne jest dwa i pół razy więcej w firmach autokratycznych niż w tych, których właściciele hołdują demokratycznemu stylowi kierowania. W średnich firmach kierowanych autokratycznie także przeważnie dąży się do wzmacniania autorytetu szefów poprzez kultywowanie nakazu „zachowania twarzy”.

W opinii właścicieli badanych firm **identyfikacja pracowników z przedsiębiorstwem nie jest zbyt silna**. Do takiego wniosku uprawnia analiza rozkładu odpowiedzi na pytanie, czy pracownik poinformowałby o nieuczciwym postępowaniu kolegi, który przebywa na zwolnieniu lekarskim, mimo że naprawdę nie jest chory (a z perspektywy prawnej jest to równoznaczne z kradzieżą, której ofiarą pada pracodawca lub ZUS). Jedynie co piąty respondent wierzy, że zostałby o wyludzonemu przez swojego pracownika zwolnieniu lekarskim powiadomiony przez inną zatrudnianą przez siebie osobę. Ponad połowa ankietowanych zakłada jednak, że w tych okolicznościach lojalność wobec kolegi przeważałaby nad lojalnością wobec pracodawcy. Prawdopodobnie takie zachowanie odbierane jest jako donosicielstwo, które jest w Polsce aktem społecznie piętnowanym. Tym niemniej respondenci deklarujący stosowanie demokratycznego stylu kierowania pokładają większą wiarę w lojalność pracownika wobec pracodawcy niż przedsiębiorcy autokraci.

W opinii badanych przedsiębiorców w ich firmach **nie zdarzają się praktyki dyskryminacyjne ze względu na płeć**. Większość właścicieli analizowanych firm (57%) uważa, że ich pracownice nie ukrywają przed nimi faktu zajścia w ciążę. W firmach zarządzanych demokratycznie odsetek deklaracji negatywnych jest niższy niż w przypadku firm o autokratycznym stylu kierowania z tych samych przedziałów wielkości zatrudnienia i wynosi odpowiednio: 56% i 53% w firmach mikro oraz 68,9% i 58,2% w firmach małych.

Ważnym elementem kultury organizacyjnej rozpatrywanych przedsiębiorstw jest afirmacja **umiejętności kierowników do podejmowania decyzji** i egzekwowania ich u podwładnych. Ankietowani przedsiębiorcy są w tej kwestii niemal jednomyślni, bowiem blisko co dziewięć wyrażał taką opinię w odniesieniu do własnej firmy. Mało tego, nie da się wskazać istotnych różnic między firmami różnego typu ani ze względu na wielkość zatrudnienia, ani styl kierowania, tak więc należy przyjąć, że ani jedna, ani druga zmienna nie wpływają na oczekiwania przedsiębiorców wobec kadry kierowniczej w zakresie jej zdolności decyzyjnych.

Na paradoks zakrawa, że większość właścicieli analizowanych firm identyfikuje się z autokratycznym stylem kierowania, a jednocześnie aż dwie trzecie oświadczą, że model zarządzania funkcjonujący w ich firmie **zawiera w sobie mechanizm konsultacyjny**. Nie zaskakuje, że to przedsiębiorcy prowadzący firmy o demokratycznym stylu kierowania znacznie częściej potwierdzają stosowanie zasady konsultowania decyzji z personelem: w firmach mikro poziom deklaracji pozytywnych wynosi blisko 83%, a w małych 82%. U przedsiębiorców autokratów poziomy deklaracji pozytywnych wynoszą odpowiednio: 56% i 65%. Ciekawe, że opinie respondentów są w tej kwestii bardzo stanowcze, gdyż odsetek odpowiedzi wyrażających brak zdania jest niski. Wprawdzie w firmach najmniejszych względnie więcej respondentów unika zajęcia stanowiska, ale w przypadku tych przedsiębiorstw jest to przypuszczalnie spowodowane słabą formalizacją procesów decyzyjnych w ogólności, a co za tym idzie konsultowanie decyzji może w nich faktycznie występować, tyle że odbywa się w sposób nie do końca uświadomiony przez zaangażowane strony.

Nie można jednoznacznie ustalić, czy w analizowanych przedsiębiorstwach dominują społeczne więzi osobowe, czy też rzeczowe. Na pytanie czy w ich firmie kultywuje się zwyczaj celebrowania w pracy imienia (a w podtekście, także innych podobnych okazji), udzielane przez przedsiębiorców odpowiedzi twierdzące i zaprzeczenia rozkładają się niemal równo. Niemniej takie uroczystości obchodzi się częściej w firmach o demokratycznym stylu kierowania zarówno w najmniejszych rozpatrywanych

tu podmiotach, jak i firmach małych. Przedsiębiorstwa autokratyczne od demokratycznych dzieli w tym zakresie aż 18% na korzyść tych drugich. Poziom deklaracji pozytywnych w firmach demokratycznych z obu przedziałów wielkości jest zbliżony (odpowiednio: 59% i 63%), podobnie jest w firmach autokratycznych (odpowiednio: 40% i 45%).

Wysokie natężenie indywidualizmu zdradzają także odpowiedzi na pytanie o porównywanie wyników pracy na podobnych stanowiskach, prowadzonego po to, aby wyróżniających się pracowników nagradzać, a dla wszystkich tworzyć pozytywny wzór do naśladowania. Aż siedmiu na dziesięciu ankietowanych przedsiębiorców podaje, że w ich firmach funkcjonuje taki mechanizm. Nie widać przy tym istotnych różnic między firmami różnej wielkości, choć przedsiębiorcy prowadzący firmy średnie są bardziej skłonni sięgać po ten środek motywacji od pozostałych. Podobnie, odmiennosc stylu kierowania nie przekłada się na zróżnicowanie wyników: w mikro firmach poziom deklaracji pozytywnych wynosi 73% dla zarządzanych autokratycznie oraz 72% dla kierowanych demokratycznie, zaś w małych, odpowiednio: 68% i 72%.

Porównywanie wyników pracy na podobnych stanowiskach bywa również bardzo często stosowane jako forma motywacji negatywnej. Dwóch na trzech ankietowanych przyznaje, że obserwuje swoich pracowników pod kątem realizacji założonych celów, co – jak można przyjąć – ma służyć zmobilizowaniu ich do poprawy efektywności pracy. Nieco większą wagę przywiązują do tego przedsiębiorcy autokraci prowadzący firmy średniej wielkości: trzech na czterech oświadcza, że monitoruje wyniki pracy po to, by motywować słabszych do wzmoczonego wysiłku. Właściciele pozostałych przedsiębiorstw o autokratycznym stylu kierowania także ujawniają silniejszą skłonność do wyłuskiwania słabszych pod względem wydajności pracowników od przedsiębiorców określających się jako demokratów: wśród najmniejszych podmiotów różnica w poziomie deklaracji pozytywnych przekracza 13 punktów procentowych (odpowiednio: 69% i 56%), natomiast w przypadku firm małych wynosi 7 punktów (odpowiednio: 69% i 62%).

Za wyznacznik niskiej tolerancji niepewności uważa się także **brak aprobaty dla zjawiska krytyki osób starszych wiekiem przez młodszych pracowników.** Przedsiębiorcy w ogromnej większości nie zauważają jednak, by zwracanie uwagi starszym przez młodszych wywoływało napięcia. Jedynie 30% respondentów wyraża zdanie, że w ich firmie od młodszych oczekuje się powstrzymywania od wygłaszania krytycznych opinii w stosunku do starszych wiekiem, nawet jeśli ci pierwsi są przekonani, że mają rację. Stosunkowo najczęściej ów zakaz występuje w średnich przedsiębiorstwach o autokratycznym stylu kierowania, gdzie odpowiedzi twierdzące stanowią 40%. W pozostałych przypadkach różnice nie są znaczące, ponieważ pomiędzy autokratycznymi firmami mikro (27%), w których reguła ta zdarza się najrzadziej, a drugimi w rankingu małymi firmami autokratycznymi (33%) jest tylko 6 punktów procentowych.

Staż pracy w firmie jest kryterium decydującym o przyznaniu awansu kosztem osoby zatrudnionej krócej dla połowy respondentów, natomiast dla jednej trzeciej przedsiębiorców nie ma on znaczenia. Najszerzej ta reguła jest praktykowana przez przedsiębiorców prowadzących małe firmy demokratyczne, w przypadku których poziom deklaracji pozytywnych wynosi 57%, ale w rankingu wysoko znajdują się także firmy średnie o autokratycznym stylu kierowania (52% odpowiedzi twierdzących), co sugeruje, że czynnikiem wzmacniającym skłonność do postępowania w ten sposób jest raczej wielkość zatrudnienia niż styl kierowania.

9.6. Wnioski: dwa typy kultury organizacyjnej MSP

Agregacja pięciu typów szczegółowych kultury organizacyjnej przedsiębiorstw sektora MSP w Polsce (przedstawionych w tabeli 9.2) pozwala zbudować ogólny, uproszczony model. Wśród polskich przedsiębiorstw sektora MSP da się wyróżnić dwa podstawowe warianty kultury organizacyjnej. Statystycznie przeważającym jest omówiony jako pierwszy, czyli **hierarchia** (71%), zaś w mniejszości są przedsiębiorstwa, których kultura organizacyjna reprezentuje typ omówiony w drugiej kolejności, czyli **wspólnota** (29%).

1. **Hierarchia** – typ kultury charakterystyczny dla przedsiębiorstw zarządzanych autokratycznie. W firmach o hierarchicznej kulturze stosunki pracy są paternalistyczne, zatrudnieni tam ludzie mają instrumentalny stosunek do pracy, widząc w niej przede wszystkim źródło dochodu, nie wykazują zaś skłonności do silniejszej identyfikacji z firmą, co sugeruje występujący tam partykularizm normatywny (przykładem tolerancja dla nieuczciwych zachowań kolegów). Personel łączy rzeczowe, a nie osobowe więzi społeczne, przestrzega się zasad porządku służbowego, co obrazuje niechęć do zdradzania swojej niewiedzy przez przełożonych, na których ponadto ciąży presja szybkiego podejmowania decyzji i egzekwowania ich od podwładnych. Właściciele trzymają mocno władzę w swoich rękach i nie wykazują zapału wobec partycypacji pracowniczej. Personel jest z ich punktu widzenia zasobem, któremu się nie ufa i patrzy mu na ręce, a jego rolą nie jest współudział w zarządzaniu, tylko wykonywanie obowiązków, do czego jest zresztą zachęcany, czego ilustracją jest skłonność do porównywania wyników pracy na różnych stanowiskach z intencją zarówno nagradzania, jak i karania pracowników odstających od przeciętnej w górę lub w dół. Przedsiębiorstwa te są raczej zachowawcze, jeśli chodzi o wdrażanie różnych innowacji. W przedsiębiorstwach o kulturze hierarchicznej zarządzający nimi czynnie właściciele i zatrudniani przez nich pracownicy prowadzą między sobą grę

o sumie zerowej; każda ze stron uważa, że jeśli może coś dla siebie zyskać, to tylko kosztem drugiej. Kulturę takich firm określa przede wszystkim osobowość właściciela. Co za tym idzie, można uznać, że w przedsiębiorstwach o kulturze hierarchicznej, **praca jest ważnym, ale osobnym wymiarem ludzkiego życia, od którego po godzinach się odcinamy, do pracy przychodzimy zarabiać, a uzyskiwany dochód przeznaczamy na zaspokajanie potrzeb realizowanych w innych sferach życia. Właściciele zdają się hołdować zasadzie, że „czyja własność, tego prawo”, co wyklucza pracowników ze współdecydowania, bowiem, zgodnie z logiką właścicieli, jeśli ich pracownik chce uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, to powinien sam założyć firmę, zainwestować w nią własne pieniądze i ponosić ryzyko działalności gospodarczej. Jeśli natomiast zatrudnia się u kogoś innego, to przedkłada tym samym poczucie bezpieczeństwa nad wolność (oraz odpowiedzialność) i musi zaakceptować konsekwencje takiego stanu.**

2. **Wspólnota** – typ kultury charakterystycznej dla przedsiębiorstw zarządzanych demokratycznie. W firmach o kulturze wspólnotowej zauważalna jest skłonność do podmiotowego traktowania pracowników, menedżerowie będący zarazem właścicielami są względnie otwarci na głos personelu i gotowi konsultować z nim decyzje, a także dają podwładnym prawo do merytorycznej krytyki przełożonych. W firmach-wspólnotach panuje uniwersalizm normatywny, pracownicy są skłonni utożsamiać się z firmą, nie ma tolerancji dla zachowań narażających pracodawcę na straty spowodowane celowym działaniem nieuczciwych pracowników, a ponadto pracowników łączą osobowe więzi społeczne. W przedsiębiorstwach z kulturą wspólnotową nie ma silnych skłonności do autorytarnego zarządzania (te mogłyby się np. przejawiać rygorystycznym nadzorem i kontrolą), a pracownikom pozostawia się przestrzeń działania bez poczucia presji. Przedsiębiorstwa te wykazują większą inwencję i odwagę w zakresie wdrażania rozmaitych innowacji. Firmę taką można metaforycznie przedstawić jako wspólnotę o rynkowym charakterze, do której ludzie należą wprawdzie głównie z powodów instrumentalnych, szukając tam przede wszystkim źródła dochodu, ale zarazem są z nią i kolegami z pracy połączeni więziami silniejszymi niż tylko przedmiotowe. Przedsiębiorstwa-wspólnoty posiadają skryzalizowaną tożsamość, kształtowaną nie tylko przez właściciela, ale i pozostałych członków społeczności, a obrazuje to nie tylko lojalność pracowników wobec firmy, ale także ich chęć zbliżania się do siebie nawzajem. W zarządzaniu dostrzegalny jest element konsultacji, co można rozumieć w ten sposób, że pracownika-członka wspólnoty traktuje się jako wartość samą w sobie i respektuje jego prawo do samorealizacji w pracy, a zarazem uznaje go za potencjalne źródło innowacji. Innymi słowy, w firmach-wspólnotach zarządzający nimi właściciele i zatrudnieni pracownicy prowadzą ze sobą grę o sumie niezerowej, w której obie strony mogą coś dla siebie zyskać, a wygrana jednej z nich nie jest uwarunkowana porażką drugiej. Co za tym idzie, można stwierdzić, że w przedsiębiorstwach o kulturze wspólnotowej **praca jest ważnym wymiarem życia człowieka, w którym zaspokaja on swoje kluczowe potrzeby społeczne i emocjonalne, a nasi współpracownicy mają istotny wpływ na to, kim jesteśmy. Właściciele wierzą, że ich podwładni mogą wnieść cenny wkład w rozwój firmy, mimo że nie należy ona do nich.**

Rozdział 10

Lokalne sieci przedsiębiorców

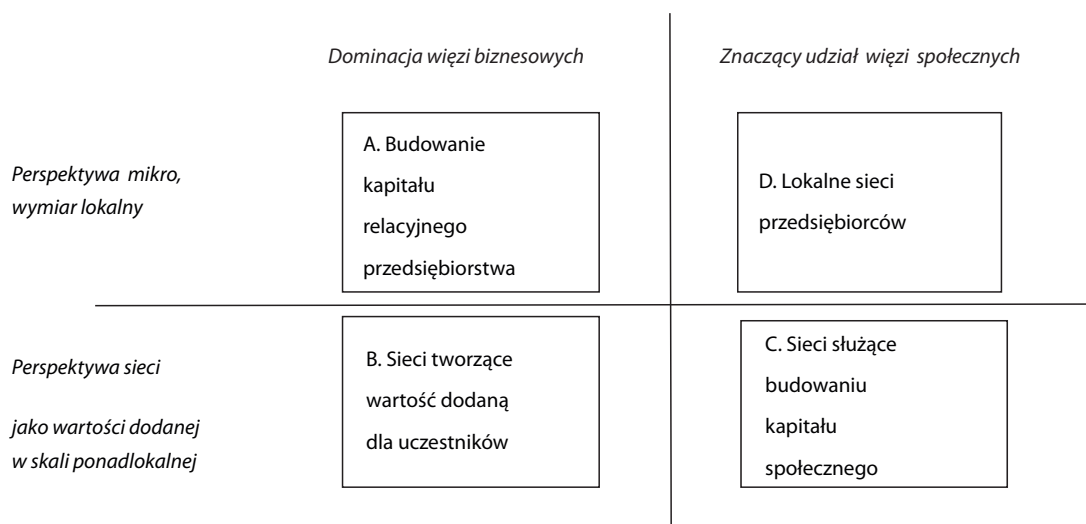
Przez ogólne pojęcie sieci przedsiębiorców rozumiemy angażowanie się przedsiębiorców w różnorodne trwałe relacje z zewnętrznymi partnerami biznesowymi, społecznymi, w tym z przedstawicielami administracji publicznej (centralnej i samorządowej). Jakkolwiek w literaturze przedmiotu istnieje pełna zgodność co do zdolności do sieciowania jako kluczowej kompetencji współczesnych przedsiębiorców, równolegle występuje spore zamieszanie pojęciowe i brak usystematyzowanego podejścia w badaniach tej złożonej problematyki.

To, co jest niewątpliwie wspólne dla alternatywnych ujęć, to podkreślenie kluczowego znaczenia nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) jako czynnika umożliwiającego angażowanie się w różnorodne relacje sieciowe. Dla S. Łobejko (2010) przedsiębiorstwo sieciowe to takie, które efektywnie wykorzystuje technologie informacyjne dla kształtowania więzi zarówno wewnątrz- jak i międzyorganizacyjnych. Podobnie dość wieloznaczne pojęcie wirtualnej organizacji bardzo mocno akcentuje rolę nowoczesnych technologii informacyjnych (Mazurek 2012). Z perspektywy małej, początkującej firmy technologiczny wymiar sieci ma znaczenie fundamentalne. W przeciwieństwie do wcześniejszych wielkich przełomów technologicznych (np. maszyna parowa, elektryczność) rewolucja ICT, jaka dokonała się na przełomie XX i XXI w., otworzyła nowe możliwości nie tylko dla dużych korporacji, ale także dla mniejszych podmiotów. Niezależnie zatem od rodzajów i zakresu merytorycznego relacji sieciowych, umiejętność posługiwania się technologiami informatycznymi to warunek konieczny, by móc zdyskontować efekty wspomnianych powiązań.

10.1. Typologia struktur sieciowych przedsiębiorców

Wobec bogatej palety różnorodnych relacji sieciowych z udziałem przedsiębiorców, dla celów niniejszej analizy podjęliśmy próbę ich systematyzacji (diagram 10.1). I tak w grupie A uwzględniamy relacje z partnerami zewnętrznymi, które wzmacniają pozycję przedsiębiorstwa na rynku. W tym przypadku kluczową rolę odgrywają zdolności relacyjne i budowanie kapitału relacyjnego. Grupa B to przypadki, gdy przedsiębiorcy tworzą rozbudowane struktury sieciowe, które budują nową wartość dla jej uczestników. Grupa C obejmuje sytuacje, gdzie główne cele sieci tworzonych przez przedsiębiorców nie mają wymiaru wyłącznie biznesowego, lecz służą także budowaniu kapitału społecznego. Wreszcie w ostatniej grupie D mamy przypadki sieci przedsiębiorców budowanych na poziomie lokalnym i służące integracji przedsiębiorców w lokalnych społecznościach. Poszczególne rodzaje sieci omawiamy pokrótce niżej.

Diagram 10.1. Rodzaje sieci przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne.

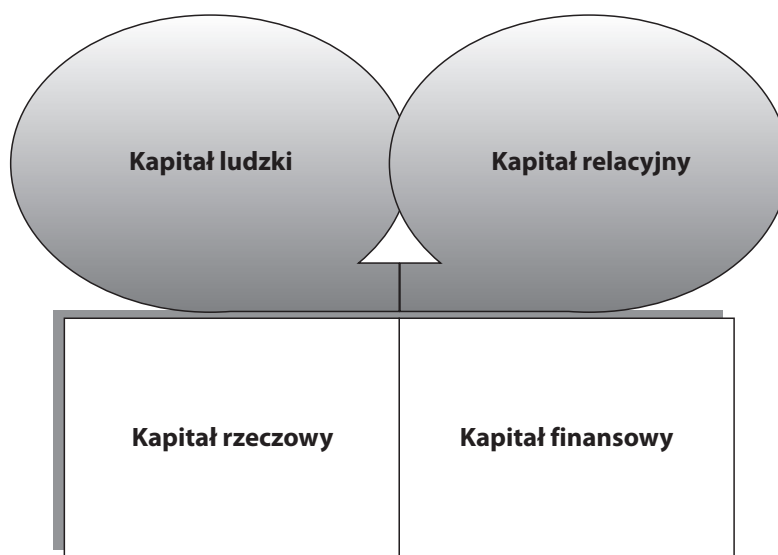
10.2. Zdolności relacyjne i budowa kapitału relacyjnego przedsiębiorców

Za A. Wójcik-Karpacz (2012) zdolności relacyjne definiujemy jako „zdolność do nawiązywania, utrzymywania i wykorzystywania relacji z różnymi partnerami zewnętrznymi” (s. 104). Wspomniane relacje mogą być istotne jeszcze przed założeniem firmy. Kandydat na przedsiębiorcę może wykorzystać kontakty rodzinne do konsultacji swojego projektu z osobami z bogatym doświadczeniem biznesowym, a także uzyskać poradę od znajomego prawnika dotyczącą konkretnych zapisów w umowie spółki. Takie indywidualne możliwości różnicują pozycję przedsiębiorców już na starcie.

Zdolności relacyjne odgrywają bardzo istotną rolę w fazie uruchomienia nowego biznesu. Na tym etapie młodzi przedsiębiorcy zderzają się z „fundamentalną słabością nowicjusza” (Cieślak 2010, s. 245). Nie mogą pozyskać nowych klientów i nawiązać kontaktów biznesowych, bo są nieznani, a tym samym mało wiarygodni. W efekcie nie mogą rozwinąć działalności na szerszą skalę, by w ten sposób uwiarygodnić swoją pozycję na rynku. To właśnie osobiste kontakty i np. rekomendacja osoby cieszącej się zaufaniem w branży może przełamać ten zakłęty krąg niemożności. Potrzeba wykorzystania zdolności relacyjnych pojawia się ze szczególną siłą w kluczowych momentach przejścia na kolejną, wyższą fazę rozwoju przedsiębiorstwa.

Co istotne, zdolności relacyjne przedsiębiorców mają charakter kumulacyjny. Zadzierzgnięte wcześniej kontakty biznesowe stwarzają solidną podstawę do rozwoju i większej intensywności tego typu powiązań z zewnętrznymi partnerami w przyszłości. Możemy więc mówić o tworzeniu kapitału relacyjnego w przedsiębiorstwie, stanowiącego cenne uzupełnienie pozostałych kapitałów – rzeczowego, finansowego i ludzkiego (diagram 10.2). Warto zarazem podkreślić, że kapitały: ludzki i relacyjny są ze sobą silnie powiązane. W szczególności wyższe wykształcenie i wcześniejsze doświadczenie zawodowe sprzyjają nawiązaniu kontaktów, które bardzo się przydają w prowadzeniu własnego biznesu.

Diagram 10.2. Rodzaje kapitałów w przedsiębiorstwie



Źródło: opracowanie własne.

Struktury sieciowe, które tworzą wartość dodaną dla jej uczestników

W przypadku klasycznych relacji z partnerami biznesowymi ich efekty są oceniane z perspektywy indywidualnego przedsiębiorstwa. Mówiąc o sieci, mamy wtedy na myśli kontakty konkretnej firmy z partnerami (klientami, dostawcami, jednostkami świadczącymi usługi itp.), z tym że zazwyczaj mają one charakter bilateralny. Także w przypadku angażowania się w grupowe projekty kooperacyjne z kilkoma partnerami decyzje o uczestnictwie są pochodną rachunku korzyści i strat każdego z nich.

Nieco inna jest sytuacja, gdy powstają rozbudowane struktury sieciowe z zamiarem, że wzajemne interakcje przyniosą efekty w postaci wartości dodanej przewyższającej sumę nakładów poszczególnych członków sieci. Mówiąc o wartości dodanej, mamy na myśli dodatkowe pozytywne efekty dla uczestników z tytułu przynależności do grupy. Niekiedy mogą się one pojawiać szybko, jak w przypadku grup zakupowych. Z reguły jednak korzyści pojawiają się po pewnym czasie, po osiągnięciu pewnej skali i dojrzałości organizacyjnej sieci. To rzecz jasna nie wyklucza realizowania bieżących korzyści związanych z bezpośrednimi kontaktami z indywidualnymi członkami sieci.

Jako przykłady tego typu sieci należy w pierwszej kolejności wymienić klastry przemysłowe, a więc współpracujące ze sobą podmioty skupione na bliskiej przestrzeni, które prowadzą komplementarną działalność gospodarczą. To także stowarzyszenia i grupy producenckie realizujące wspólne inicjatywy dla całych branż. Na nieco innych zasadach funkcjonują sieci franczyzowe z racji wyraźnego podziału ról między organizatorem sieci a jej uczestnikami.

Dla mniejszych firm, odłożony charakter korzyści z tytułu uczestnictwa w sieci stanowi nie lada wyzwanie. Bardzo często wymaga to przewartościowania filozofii prowadzenia biznesu od bieżącego reagowania na sygnały płynące z rynku do przemyślanej długofalowej strategii rozwoju.

Sieciowanie przedsiębiorców dla budowania kapitału społecznego

Kapitał społeczny to „sieci społeczne regulowane normami moralnymi (a nie lub nie tylko formalnymi zasadami prawa), które wiążą jednostkę ze społeczeństwem w sposób umożliwiający jej współdziałanie z innymi dla dobra wspólnego” (Czapiński 2008, s. 8). W przeciwieństwie do kapitału relacyjnego jest to zasób wspólny dla całej społeczności, a nie przypisany do tworzących ją jednostek¹⁴⁹.

Dlaczego przedsiębiorcy mogą być zainteresowani budowaniem kapitału społecznego poprzez rozmaite struktury sieciowe? Dlatego że są głównymi beneficjentami tego kapitału. Wysoki poziom wzajemnego zaufania i przestrzegania przyjętych norm (zarówno formalnych, jak i nieformalnych) ogranicza niepewność w obrocie gospodarczym, ułatwia negocjacje, obniża koszty transakcyjne, zmniejsza korupcję itp. Występuje także silna zależność w drugą, negatywną stronę: niski poziom kapitału społecznego stanowi barierę rozwoju przedsiębiorczości.

Wkład przedsiębiorców w budowanie kapitału społecznego dokonuje się m.in. poprzez struktury sieciowe samorządu gospodarczego. Są to stowarzyszenia, izby gospodarcze o charakterze ogólnokrajowym bądź regionalnym, a także branżowym. Obok reprezentowania interesów grupowych wobec władzy publicznej i innych grup interesariuszy, zajmują się one wypracowaniem i upowszechnianiem norm i standardów, a także dobrych praktyk dotyczących zarówno kwestii techniczno-organizacyjnych, jak i norm etycznych i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Potrzeba wypracowania takich wewnętrznych regulacji wynika z podstawowych zasad funkcjonowania kapitalistycznej gospodarki rynkowej, które zakładają ograniczony zakres ingerencji państwa w procesy gospodarcze. Jednakże w dobie rosnącej złożoności tych procesów i szybko zmieniających się warunków i metod prowadzenia działalności gospodarczej pojawia się szereg pytań i wątpliwości dotyczących społecznych skutków takiej działalności, a także kwestii natury etyczno-moralnej. Odpowiedzią jest tworzenie rozbudowanych struktur sieciowych samorządu gospodarczego i samoregulacja. W wielu krajach wysoko rozwiniętych istnieją w tej dziedzinie ugruntowane tradycje i dobre praktyki, a jednocześnie poważne problemy i zagrożenia. Znaczna część przedsiębiorców nie dostrzega potrzeby angażowania się w działania na rzecz budowania kapitału społecznego. Mamy także przykłady nieskuteczności systemu samoregulacji, czego dobrym przykładem jest ostatni kryzys w sektorze finansowym. Tu krótkookresowe myślenie o maksymalizacji zysków spowodowało naruszenie wewnętrznych zasad i norm wypracowanych przez instytucje samoregujące o wieloletnim dorobku, cieszące się powszechnym zaufaniem. Powyższe przypadki nie podważają jednak potrzeby włączenia się przedsiębiorców w budowę kapitału społecznego w ramach formalnych i nieformalnych sieci szeroko rozumianego samorządu gospodarczego.

Lokalne sieci przedsiębiorców

Zainteresowanie lokalnym wymiarem przedsiębiorczości pojawiło się stosunkowo niedawno¹⁵⁰. W części jest ono pochodną rosnącego wpływu lokalnych społeczności na jakość życia obywateli. Z drugiej strony, chociaż przedsiębiorcy stanowią niewielką część populacji (w Europie ok. 10% ludności zawodowo czynnej) (Cieślik i van Stel, 2014), jest to grupa o wyraźnie odrębnych interesach, ale także o dużych możliwościach wpływania na sytuację lokalnej społeczności (np. w sferze zatrudnienia).

Lichtenstein, Lyons i Kutzhanova (2004) określili trzy podstawowe cechy „przedsiębiorczej wspólnoty lokalnej”:

- krytyczna masa lokalnych firm zainteresowanych rozwojem;
- wewnętrzna integracja środowiska lokalnych przedsiębiorców (sieć generująca wartość dodaną);
- integracja przedsiębiorców z innymi członkami lokalnej wspólnoty, z zachowaniem grupowej tożsamości.

¹⁴⁹ Warto zwrócić uwagę na występujące w literaturze zamieszanie pojęciowe związane z kategorią kapitału społecznego (*social capital*). Przytaczana wcześniej definicja J. Czapińskiego nawiązuje do socjologicznego ujęcia w tradycji R. Putnama i F. Fukuyamy. Równolegle jednak w badaniach nad przedsiębiorczością stosowana jest definicja kapitału społecznego według P. Bourdieu, zbliżona w treści do pojęcia kapitału relacyjnego (kapitał przypisany do jednostek). Dla uniknięcia nieporozumień konsekwentnie stosujemy pojęcie kapitału relacyjnego jako dobra prywatnego i kapitału społecznego jako dobra wspólnego.

¹⁵⁰ Potrzebę wyodrębnienia lokalnej przedsiębiorczości jako nurtu badawczego i główne pytania badawcze sformułowali w 2012 r. T.S. Lyons i inni (2012).

W warunkach polskich należałoby dodać czwartą cechę:

- istnienie sprawnych kanałów komunikacji między przedsiębiorcami a lokalnym samorządem.

Wspólną cechą lokalnych sieci przedsiębiorców jest połączenie motywów stricte biznesowych z kontaktami o charakterze osobistym oraz działaniem na rzecz lokalnej wspólnoty. Jakkolwiek temat lokalnych sieci stał się przedmiotem zainteresowania badaczy stosunkowo niedawno, nie jest to zjawisko zupełnie nowe. Warto wspomnieć o organizacjach typu Rotary, Lions czy BNI. Mają one co prawda wymiar międzynarodowy, ale opierają się na lokalnych klubach, często w małych miejscowościach. Po 1990 r. kluby takie powstały również w Polsce. Natomiast jeśli chodzi o oddolne inicjatywy sieciowania przedsiębiorców, jak dotąd są one nieliczne. Wobec ograniczonego członkostwa przedsiębiorców w organizacjach samorządu gospodarczego, w procesie formułowania długofalowych programów rozwoju miast i gmin, brak jest właściwej reprezentacji tak kluczowej grupy, jaką są przedsiębiorcy.

Zaproponowana powyżej struktura rodzajowa relacji sieciowych, w jakie mogą się angażować przedsiębiorcy, z pewnością nie wyczerpuje całego spektrum sieci. Ponadto przypisanie sieci do określonej kategorii nie jest łatwe, ponieważ mogą one posiadać cechy charakterystyczne dla różnych grup. Różne też może być nasilenie i wzajemne zależności między relacjami o charakterze gospodarczym i społecznym.

Z perspektywy indywidualnego przedsiębiorcy ta różnorodność sieci stwarza szczególne wyzwania, gdyż wymaga zróżnicowanych kompetencji sieciowych (networking competencies). Najbardziej oczywista jest potrzeba budowania kapitału relacyjnego. W pierwszej fazie transformacji ustrojowej polscy przedsiębiorcy skupiali się na konkurencji, postrzeganej jako podstawowa cecha gospodarki rynkowej. Obecnie, gdy przechodzimy do etapu gospodarki opartej na wiedzy, równorzędnym zadaniem powinno być kształtowanie zdolności do współpracy.

Jeśli chodzi o pozostałe rodzaje sieci, skłonność przedsiębiorców do angażowania się jest pochodną ich dojrzałości biznesowej i społecznej. Zwłaszcza ta ostatnia zmienia się powoli, a więc cały proces musi być rozpatrywany w dłuższej perspektywie czasowej. Wobec pozytywnych makroekonomicznych skutków intensywnych relacji sieciowych z udziałem przedsiębiorców rodzi to potrzebę wdrażania instrumentów polityki gospodarczej przyspieszających wspomniane procesy. W tej dziedzinie mamy już bogate doświadczenia, jeśli chodzi o wspieranie klastrów i grup producenckich. Wsparcie w różnych formach uzyskują także organizacje samorządu gospodarczego, traktowane jako niezwykle ważny element systemu instytucji otoczenia biznesu. Na tym tle mniejszym zainteresowaniem cieszą się lokalne sieci przedsiębiorców, chociażby za względu na słabe rozpoznanie tego zjawiska w naszym kraju.

10.3. Stołeczne Forum Przedsiębiorczości – geneza projektu

Ze względu na fakt, że znaczenie sieciowania przedsiębiorców stopniowo zaczyna być dostrzegane także w Polsce, interesującym wyzwaniem badawczym jest poznanie podejścia krajowych przedsiębiorców do tego procesu, w tym związanych z nim korzyści oraz barier. Możliwość rozpoznania wspomnianych zjawisk wraz z uwzględnieniem specyfiki aglomeracji miejskiej stworzył projekt „Stołeczne Forum Przedsiębiorczości”, który został zrealizowany w okresie wrzesień 2012–październik 2014. Był to wspólny projekt miasta stołecznego Warszawy oraz Centrum Przedsiębiorczości Akademii Leona Koźmińskiego. Projekt był finansowany ze środków Unii Europejskiej i obejmował 6 z 18 dzielnic Warszawy (Ochota, Wola, Praga-Południe, Targówek, Ursynów i Wilanów).

Głównym kierunkiem oddziaływania w ramach projektu było inspirowanie lokalnych (dzielnicowych) sieci przedsiębiorców. Zadanie to realizowali zatrudnieni animatorzy ds. współpracy z przedsiębiorcami w dzielnicach oraz moderator spotkań. Spotkania sieciujące były typowo organizowane w cyklu miesięcznym. Łącznie w ciągu 18 miesięcy w sześciu dzielnicach w takich spotkaniach uczestniczyło ponad 3 tysiące osób, a średnia frekwencja na spotkaniu wynosiła 40 osób.

Comiesięczne spotkania w dzielnicach miały ustalony przebieg. Podstawową komponentą spotkań były warsztaty networkingowe, a ich głównym elementem były autoprezentacje w grupach 8–11-osobowych. Prezentacje miały na celu zainteresować innych uczestników do zbudowania między sobą bardziej trwałych relacji. Po prezentacjach następowały wymiany kontaktów biznesowych i luźne rozmowy przy kawie, rozszerzające informacje zawarte w krótkich prezentacjach. Ważnym etapem networkingu były prezentacje liderów grup. Liderem była wybrana osoba w danej grupie, której zadaniem było zarekomendowanie poznanych przedsiębiorców przedsiębiorcom z innych grup. W ten sposób na każdym spotkaniu mogła następować, poza autoprezentacją, już pierwsza rekomendacja danego przedsiębiorcy na forum ogólnym. Organizatorzy w celu zwiększenia skuteczności networkingu wprowadzili możliwość uzyskiwania między przedsiębiorcami szybkiej informacji zwrotnej. Po prezentacji liderów przedsiębiorcy mieli możliwość zaznaczyć na przygotowanym i rozdany wcześniej materiale, który przedsiębiorca „trafia” do określonej kategorii jego potencjalnych partnerów. Każdy mógł zaznaczyć, z jakim prawdopodobieństwem według niego prezentująca się/prezentowana osoba może być jego: klientem, dostawcą lub partnerem biznesowym. Dodatkowo można było zaznaczyć, czy

przedsiębiorcy posiadają kontakty potrzebne danej osobie. Takie informacje były zbierane przez Animatora i dystrybuowane do uczestników spotkania.

Oprócz spotkań dzielnicowych odbywały się także spotkania ogólnowarszawskie poświęcone bardziej ogólnym tematom, które interesowały wszystkich przedsiębiorców: wychodzenie na rynki międzynarodowe, specyfika przedsiębiorczości kobiet, doświadczenia międzynarodowe w budowie społeczności lokalnych, finansowanie dla firm w nowej perspektywie UE.

W wyniku realizacji projektu zebrane zostały bogate materiały, które posłużyły do badania procesu kształtowania się sieci przedsiębiorców na poziomie lokalnym. Poniżej prezentujemy wstępne wyniki tych badań¹⁵¹.

Diagnoza stanu i potrzeb przedsiębiorców w zakresie sieciowania

W pierwszej fazie projektu, jeszcze przed uruchomieniem spotkań sieciujących w sześciu dzielnicach Warszawy zostały przeprowadzone badania diagnostyczne. Ich celem była identyfikacja podejścia badanych przedsiębiorców do tworzenia relacji biznesowych oraz ocena ich zdolności do sieciowania. Na potrzeby badań zostały sformułowane pytania badawcze, precyzujące założone cele:

- 1) Z kim badani przedsiębiorcy nawiązują przede wszystkim relacje biznesowe?
- 2) Kto był dla badanych przedsiębiorców głównym źródłem kontaktów biznesowych?
- 3) W jaki sposób relacje biznesowe były pozyskiwane przez badanych przedsiębiorców?
- 4) Jakie korzyści z nawiązanych kontaktów identyfikowali badani przedsiębiorcy?
- 5) Jakie bariery najczęściej napotykali badani przedsiębiorcy w procesie budowy sieci relacji biznesowych?

Badanie ankietowe objęło łącznie 360 przedsiębiorców. Struktura próby odzwierciedlała strukturę populacji przedsiębiorców Warszawy, gdyż 90% uczestników stanowili mikroprzedsiębiorcy. Jedna czwarta z nich prowadziła działalność gospodarczą krócej niż 5 lat.

Ocena zdolności do sieciowania przedsiębiorców

Istotnym aspektem analizy zdolności i podejścia badanych przedsiębiorców warszawskich do budowania własnej sieci kontaktów biznesowych było poznanie, z kim i jak nawiązują tego typu relacje. Z ich doświadczeń wynika, że na przestrzeni ostatnich dwóch lat nawiązali oni przede wszystkim kontakty z nowymi klientami. Tak zadeklarowała ponad połowa badanych (59%) (dużo kontaktów [4] – 26%; bardzo dużo kontaktów [5] – 33%). Z kolei 45% z nich stworzyło relacje z nowymi dostawcami (dużo kontaktów [4] – 31%; bardzo dużo kontaktów [5] – 14%). Warto w tym miejscu też dodać, że ponad 1/5 badanych przedsiębiorców nie stworzyła ze swoimi dostawcami tego typu relacji. Otrzymane wyniki badań ujawniają również stosunkowo słabą skłonność badanych przedsiębiorców do rozszerzenia swojej sieci kontaktów o innych, jak klienci i dostawcy, partnerów biznesowych oraz innych przedsiębiorstw, z którymi w przyszłości mogłaby zostać nawiązana współpraca. W obu przypadkach ponad połowa badanych zadeklarowała praktycznie brak tworzenia tego typu relacji (tabela 10.1).

Tabela 10.1. Kontakty biznesowe nawiązane przez badanych przedsiębiorców w ostatnich dwóch latach

Intensywność kontaktów*	1	2	3	4	5
Z nowymi dostawcami, z których usług korzystam	23%	12%	19%	31%	14%
Z nowymi klientami, którzy u mnie kupują	7%	8%	24%	26%	33%
Z innymi przedsiębiorstwami (poza klientami i dostawcami), z którymi już coś robimy razem	31%	20%	23%	19%	7%
Z innymi przedsiębiorstwami, z którymi może coś będziemy robili razem w przyszłości – jeszcze nie wiadomo czym zaowocują te kontakty	37%	19%	21%	14%	5%

*1 – nie nawiązałem(am) kontaktu; 5 – nawiązałem(am) z dużą liczbą partnerów. Brakujące procenty do 100% oznaczają brak danych.

Źródło: opracowanie własne.

Kluczowym źródłem kontaktów biznesowych dla badanych warszawskich przedsiębiorców byli przede wszystkim ich klienci. 73% z nich zadeklarowało, że ma dużo i bardzo dużo kontaktów, które były wynikiem ich polecenia przez ich klientów. Co ciekawe, to ich dostawcy nie odgrywali już roli inicjatora nowych kontaktów. W procesie poszerzania swojej sieci kontaktów biznesowych badani przedsiębiorcy praktycznie też nie korzystali z organizacji przedsiębiorców, do których należeli (tabela 10.2).

¹⁵¹ W momencie oddawania artykułu do druku (październik 2014) wyniki badań empirycznych były dopiero w trakcie opracowania.

Tabela 10.2. Źródła kontaktów biznesowych dla badanych przedsiębiorców

Intensywność kontaktów*	1	2	3	4	5
Najbliżsi (członkowie rodziny, przyjaciele, długoletni koledzy),	23%	22%	19%	18%	17%
Kontakty moich klientów (polecanie mnie)	6%	5%	15%	41%	32%
Kontakty dostawców	33%	22%	22%	16%	5%
Kontakty innych przedsiębiorców (spoza kręgu najbliższych, dostawców i klientów)	36%	18%	21%	19%	5%
Organizacje przedsiębiorców, do których należę	67%	12%	9%	6%	3%

*1 – nie mam kontaktów z tego źródła; 5 – mam najwięcej kontaktów z tego źródła. Brakujące procenty do 100% oznaczają brak danych.

Źródło: opracowanie własne.

Zawieranie kontaktów biznesowych było przede wszystkim rezultatem indywidualnej aktywności samych badanych, zaś uczestnictwo w szerszych spotkaniach nastawionych na budowanie relacji biznesowych nie przynosiło namacalnych efektów w tej dziedzinie. Myśląc o przyszłej rozbudowie swojej sieci kontaktów biznesowych, badani przedsiębiorcy liczyli przede wszystkim na siebie, deklarując swoje osobiste zaangażowanie w ten proces (65%). Mimo że ponad połowa z nich zadeklarowała, że osobiście będzie organizowała spotkania z potencjalnymi partnerami biznesowymi, to jednocześnie badani deklarowali otwartość na inicjatywy nawiązywania kontaktów biznesowych podejmowanych przez innych przedsiębiorców (kolejno: 65% oraz 55%).

Pamiętając o tym, że badani przedsiębiorcy koncentrowali swoją działalność na lokalnym rynku warszawskim, warto było też poznać, jak oceniają otrzymywane od samorządów lokalnych wsparcie w zakresie rozwijania swoich relacji biznesowych. Otrzymany wynik nie napawa jednak optymizmem. Większość badanych warszawskich przedsiębiorców zadeklarowała brak tego typu wsparcia od władz lokalnych (75% wskazań). Podkreślić też należy, że różnili się oni w poglądach na temat przydatności władz lokalnych w tym procesie. W zdecydowanej mniejszości w tej grupie byli przedsiębiorcy deklarujący brak potrzeby angażowania się władz lokalnych w ten proces (25%). Z kolei ponad 1/3 badanych (36%) dostrzegała przydatność tego typu działań, natomiast 39% respondentów nie miało w tej kwestii zdania.

Percepcja korzyści z relacji sieciowych

Identyfikując korzyści z posiadania sieci kontaktów biznesowych, badani przedsiębiorcy zaliczyli do nich przede wszystkim poprawę jakości produktów i usług (33%) oraz zwiększenie liczby klientów (27%) (tabela 10.3). Zdecydowanie w mniejszym stopniu za korzyść uważali obniżenie kosztów prowadzonej działalności czy zwiększenie liczby dostawców i podwykonawców (kolejno: 18% i 16%). W sumie percepcja korzyści z kontaktów sieciowych koncentruje się na relacjach pionowych (klienci, dostawcy) a w znacznie mniejszym stopniu na współpracy z innymi partnerami biznesowymi.

Tabela 10.3. Korzyści wynikające z tworzenia portfolio relacji biznesowych*

Korzyści z budowania relacji biznesowych	Odsetek wskazań
Poprawiłem jakość produktów lub usług	33%
Zwiększyłem liczbę dostawców i podwykonawców	18%
Obniżyłem swoje koszty	16%
Pracownicy podnieśli swoje umiejętności	7%
Rozwiązałem problemy techniczne	12%
Otrzymałem wsparcie finansowe	4%
Zwiększyłem liczbę klientów	27%
W zasadzie nie mam znaczących korzyści z kontaktów biznesowych innych niż z klientami i dostawcami	36%
Inne	2%

*Respondenci mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne.

Określając zaś swoje przyszłe oczekiwania wobec posiadanej sieci kontaktów biznesowych, badani warszawscy właściele firm za kluczowe z nich uznali zwiększenie liczby klientów (73%). Byli również zainteresowani obniżeniem swoich kosztów działania (36%) oraz dalszą poprawą jakości swoich produktów lub usług (30%).

Bariery w nawiązaniu kontaktów sieciowych przez przedsiębiorców

Jeżeli zaś chodzi o bariery, jakie badani warszawscy przedsiębiorcy napotykali w procesie tworzenia swoich sieci relacji biznesowych, pierwsze miejsce na stworzonej przez nich liście zajął brak czasu (47%). Na drugim miejscu znalazła się kwestia braku wielu okazji do zawierania znajomości biznesowych (34%), a na trzecim – prawie *ex aequo* – zbyt długie oczekiwanie na korzyści z tych kontaktów (31%) oraz brak zaufania do partnerów biznesowych (30%) (tabela 10.4).

Tabela 10.4. Bariery w zakresie nawiązywania przez przedsiębiorców kontaktów biznesowych*

Rodzaj bariery	Odsetek wskazań
Zbyt mało czasu	47%
Brak zaufania do partnerów biznesowych	30%
Brak korzyści z wymiany doświadczeń	23%
Zbyt długo trzeba czekać na korzyści z kontaktów	31%
Mało okazji do zawierania znajomości biznesowych	34%
Zbyt emocjonalny stosunek do własnej firmy	7%
Inne	2%
W ogóle nie dostrzegam większych trudności w nawiązywaniu kontaktów biznesowych przez przedsiębiorców	15%

* Respondenci mieli możliwość wyboru maksymalnie trzech odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne.

Główne wnioski z badań diagnostycznych

Przedstawione powyżej wyniki badań zrealizowanych jeszcze przed uruchomieniem spotkań sieciujących w ramach Projektu Stołeczne Forum Przedsiębiorczości (SFoP) pozwalają postawić wstępną diagnozę potrzeb badanych mikroprzedsiębiorców z Warszawy w zakresie tworzenia przez nich sieci relacji biznesowych. W ich ocenie kluczowym partnerem zarówno w procesie rozwoju przedsiębiorstw, jak również w procesie budowania portfolio kontaktów biznesowych byli przed wszystkim ich klienci. Rola dostawców w tych sferach była również przez nich dostrzegana, aczkolwiek zdecydowanie już słabiej. Niższa „przydatność” dostawców była szczególnie widoczna w wymiarze nawiązywania nowych kontaktów.

W budowaniu relacji biznesowych badani przedsiębiorcy liczyli przede wszystkim na efekty własnej aktywności, aczkolwiek deklarowali pewną otwartość na działania podejmowane przez innych przedsiębiorców oraz inicjatywy grupowe.

Do głównych korzyści wynikających z posiadania sieci kontaktów biznesowych uczestniczący w badaniu przedsiębiorcy zaliczyli poprawę jakości produktów i usług oraz zwiększenie liczby klientów. To wyraźnie koresponduje z wcześniej cytowaną deklaracją, że kluczowym źródłem kontaktów biznesowych byli dla nich przede wszystkim ich klienci. Można więc przyjąć, że wzrost liczby klientów nie tylko przełoży się na sytuację finansową przedsiębiorstwa, ale może też być ważną siłą napędową powiększania dotychczasowego portfolio kontaktów biznesowych.

Za podstawowe bariery w tworzeniu relacji biznesowych badani właściciele warszawskich firm uznali brak czasu oraz brak wielu okazji do zawierania znajomości biznesowych.

10.4. Ocena skutków sieciowania przedsiębiorców w ramach projektu Stołeczne Forum Przedsiębiorczości (SFoP)

Cele i metoda badania

W przeciwieństwie do badania diagnostycznego, którego wyniki zostały przedstawione powyżej, drugie badanie obejmowało wyłącznie przedsiębiorców aktywnie uczestniczących w spotkaniach sieciujących SFoP w sześciu dzielnicach Warszawy. Celem badania była ocena procesu kształtowania się relacji biznesowych w trakcie spotkań w ramach SFoP, ich wpływu na kształtowanie się relacji biznesowych oraz analiza nawiązanych i już przynoszących efekty relacji. W szczególności w badaniach podjęto następujące kwestie:

- Rodzaj i charakter nawiązanych relacji biznesowych w ramach SFoP.
- Rozbudowa sieci kontaktów a rekomendowanie spotkań relacyjnych w ramach SFoP.
- Jakie korzyści wynoszą przedsiębiorcy ze spotkań SFoP.
- Analiza metodyki i jakości spotkań w ramach SFoP.

Podstawową metodą było badanie ankietowe. Po spotkaniach przeprowadzano ankietę dla przedsiębiorców, którzy uczestniczyli w spotkaniach relacyjnych więcej niż jeden raz.

W badaniu wzięło udział 214 osób. Przeprowadzono je w okresie styczeń 2014–czerwiec 2014, a więc w momencie gdy spotkania sieciujące funkcjonowały przez minimum 10 miesięcy. Prawie wszystkie firmy prowadzone przez uczestników SFoP należały do kategorii małych, przy czym dominującą grupą były mikroprzedsiębiorstwa.

Intensywność i rodzaje kontaktów nawiązanych w ramach spotkań SFoP

By uprościć porównanie danych dotyczących średniej liczby nawiązywanych kontaktów z danej kategorii, prócz wykazu liczbowego posłużono się wykresami bazującymi na średniej ważonej. Do pomiarów posłużono się następującymi wagami:

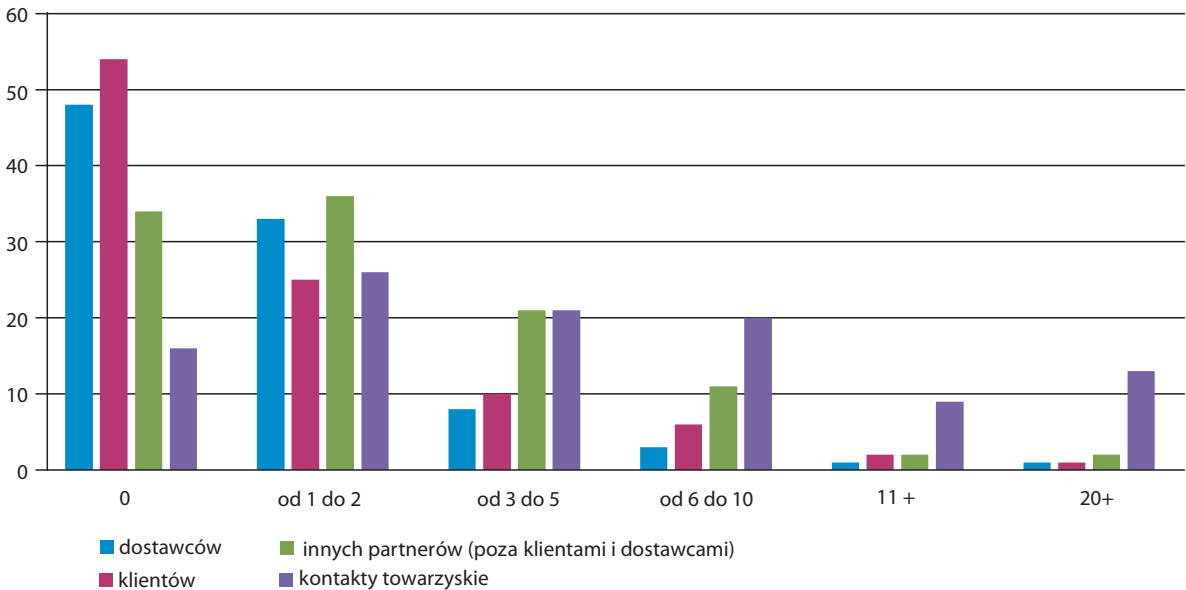
Liczba kontaktów	0	Od 1 do 2	Od 3 do 5	Od 6 do 10	od 11 do 19	20 +
Waga	0	1	2	3	4	5

Źródło: opracowanie własne.

W obrębie każdej kategorii liczba kontaktów we wszystkich przedziałach została pomnożona przez odpowiednią wagę, zsumowana, a następnie podzielona przez liczbę kontaktów nawiązanych ogółem w tej kategorii.

Jak widać z przedstawionego wykresu (wykres 10.1), przedsiębiorcy uczestniczący w spotkaniach SFoP najczęściej pozyskiwali jednego, dwóch dostawców lub klientów. W kolejnych przedziałach wskazania tych kategorii maleją, zaś kontakty towarzyskie utrzymują się na w miarę wysokim poziomie.

Wykres 10.1. Kontakty nawiązane w ramach SFoP – (liczba odpowiedzi)*

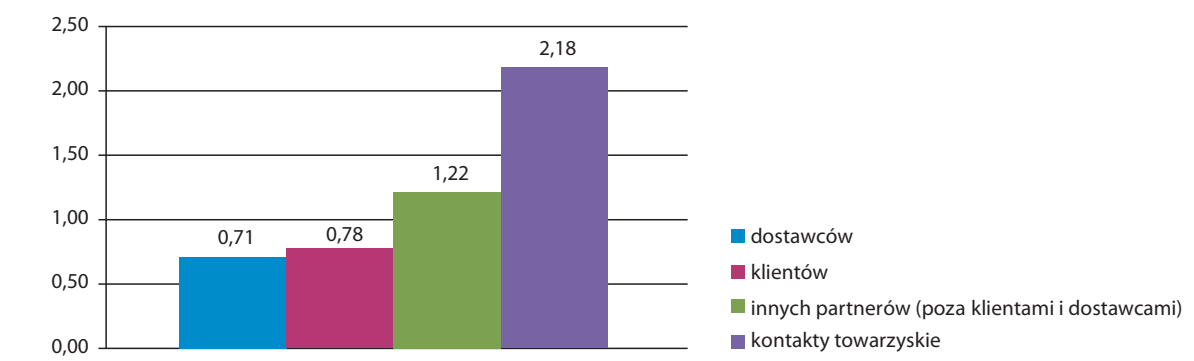


* Respondenci mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Źródło: opracowanie własne.

Zestawiając wszystkie kategorie (wykres 10.2) widać, że najmniej relacji uczestnicy SFoP nawiązali ogółem z dostawcami (0,71) oraz klientami, którzy u nich kupują (0,78). Wyższe wskazania wystąpiły dla kategorii „inni partnerzy” (np. firmy księgowe, obsługa IT), a najwyższe, co widać było na poprzednim wykresie, w kategorii – pozyskania kontaktów towarzyskich. Jednoznacznie wskazuje to na kolejność poszczególnych korzyści wynikających ze spotkań networkingowych w ramach SFoP i na zależność, że najpierw trzeba kogoś poznać na gruncie towarzyskim, żeby realizować z nim wspólne interesy.

Wykres 10.2. Kontakty nawiązane w ramach SFoP (średnia ważona)

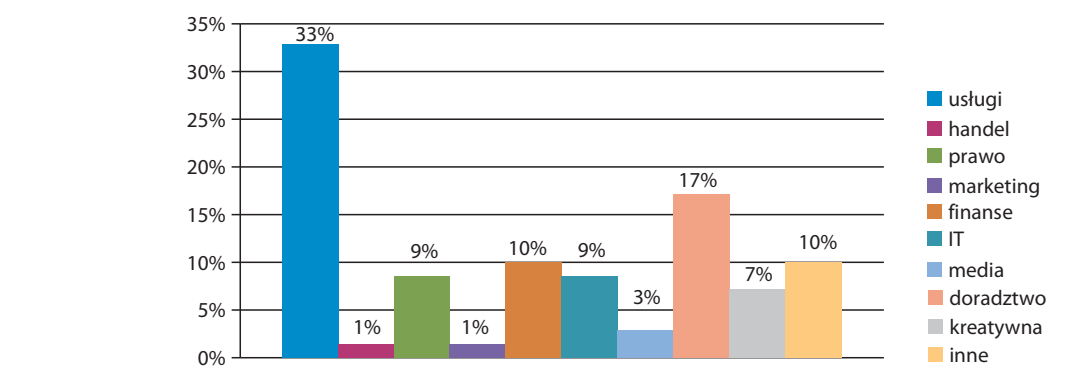


Źródło: opracowanie własne.

Rekomendacje osób poznanych na spotkaniach SFoP innym przedsiębiorcom

Uczestnicy SFoP pytani, czy mieli okazję zarekomendować innym przedsiębiorcom osoby poznane podczas uczestnictwa w Projekcie, w 79% odpowiedzieli twierdząco. Respondenci najczęściej polecali innym kontakty z branży usługowej (33%) oraz doradczej (17%). Stosunkowo często rekomendowano również osoby z branż: finansowej (10%), prawnej (9%) oraz IT (9%). Najrzadziej polecane były osoby zajmujące się handlem oraz marketingiem (1%) (wykres 10.3).

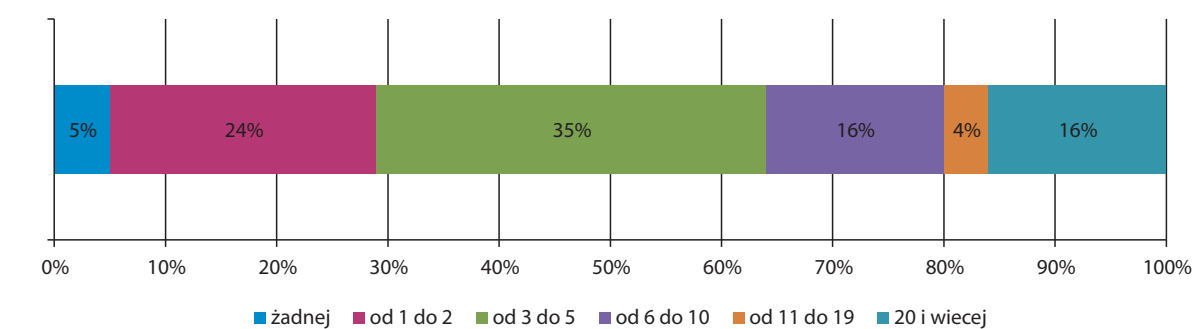
Wykres 10.3. Polecenie osób poznanych w ramach SFoP innym przedsiębiorcom – ujęcie branżowe



Źródło: opracowanie własne.

Jedynie 5% przedsiębiorców biorących udział w spotkaniach sieciujących SFoP nie poleciło Projektu innym; 24% uczestników zarekomendowało udział w spotkaniach jednej lub dwóm osobom a ponad 1/3 uczestników poleciła spotkania trzem do pięciu osobom (35%). 16% badanych zaprosiło do udziału w projekcie grupy od sześciu do dziesięciu oraz ponad dwadzieścia osób. Najmniej pytanym zadeklarowało polecenie spotkań grupie ponad 11 osób (4%) (wykres 10.4). Można zatem wnioskować, że w wyniku spotkań sieciujących efekt rekomendacji był znaczący.

Wykres 10.4. Ilu osobom przedsiębiorcy polecili SFOP (udział procentowy)



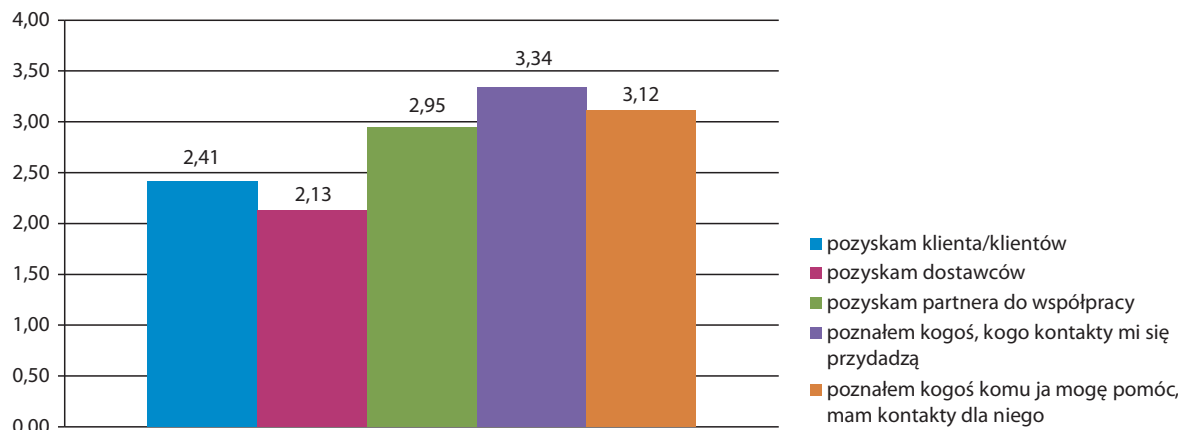
Źródło: opracowanie własne.

Prawdopodobieństwo, z jakim przedsiębiorcy nawiązują nowe kontakty na konkretnych spotkaniach SFoP

W tym przypadku do pomiaru wyników dla poszczególnych kategorii zastosowano średnią ważoną. Respondenci oceniali każdą z kategorii w skali od 1 do 5, gdzie 1 – to wartość najniższa, a 5 – najwyższa. Do obliczeń przyjęto, że waga poszczególnych wartości równa jest wartości skali. W obrębie każdej kategorii liczba odpowiedzi dla każdej wartości ze skali została pomnożona przez jej wagę, zsumowana, a następnie podzielona przez liczbę odpowiedzi ogółem w tej kategorii.

Oceniając bieżące spotkania uczestnicy SFoP wskazywali perspektywę nawiązania nowych kontaktów biznesowych, a więc skuteczność działań networkingowych w ramach Projektu. Prawdopodobieństwo, iż uczestnicy poznali kogoś, kogo kontakty im się przydadzą, zostało ocenione najwyżej na 3,34, z podobną częstotliwością respondenci wskazywali na kogoś, komu sami mogą pomóc (3,12) oraz kto może zostać ich partnerem (2,95). Najmniejsze szanse nawiązania współpracy zidentyfikowane zostały w grupie dostawców (2,13) (wykres 10.5).

Wykres 10.5. Prawdopodobieństwo nawiązania nowych kontaktów

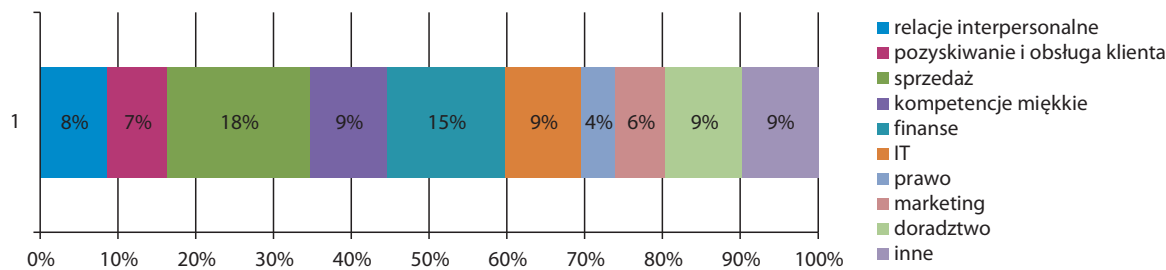


Źródło: opracowanie własne.

Jaka tematyka podejmowana na spotkaniach SFoP była interesująca dla przedsiębiorców?

W ramach badania ankietowego przedsiębiorcy biorący udział w spotkaniach SFoP mieli okazję zadeklarowania, jaka tematyka spotkań interesowałaby ich najbardziej. Zdecydowanie najwięcej przedsiębiorców wybrało tematy z zakresu technik sprzedaży (18%) oraz finansów (15%). Dużo głosów zdobyły również dziedziny takie jak: doradztwo, IT oraz szkolenia z zakresu kompetencji miękkich – odporność na stres, autoprezentacja, komunikacja. Każda z nich została wymieniona przez 10% respondentów. Najrzadziej pojawiały się odpowiedzi sugerujące zainteresowanie dziedzinami związanymi z prawem oraz marketingiem, odpowiednio (4%) i (6%) (wykres 10.6).

Wykres 10.6. Jaka tematyka w ramach SFoP interesuje przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne.

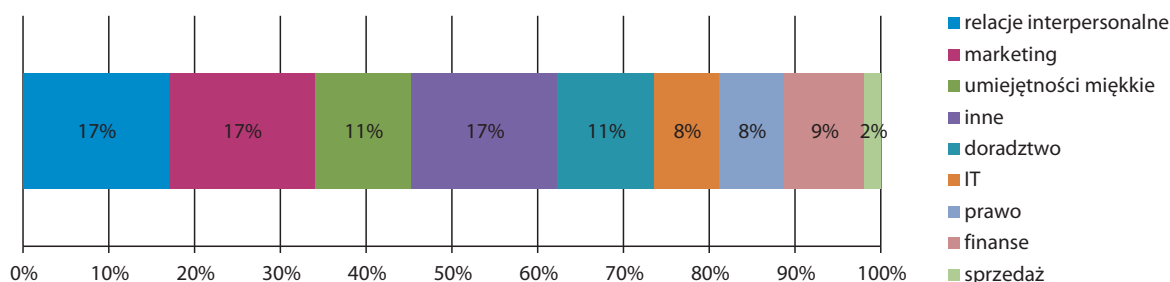
Jaką wiedzę uczestnicy SFoP chcieli zaprezentować na spotkaniach?

Jednym z ciekawszych wyników Projektu była zaobserwowana skłonność uczestników do dzielenia się wiedzą. To kontrastowało z wyraźną niechęcią do sformalizowanych szkoleń z udziałem zewnętrznych wykładowców (szkoleniowców).

Uczestnicy Projektu zapytani, jaką wiedzę chcieliby podzielić się z innymi przedsiębiorcami, najczęściej wymieniali tematy z dziedziny relacji interpersonalnych (17%) oraz marketingu (17%). Stosunkowo często respondenci deklarowali również chęć

zaprezentowania swojej wiedzy z zakresu umiejętności miękkich – komunikacja, radzenie sobie z wypaleniem zawodowym (11%), szeroko rozumiane doradztwo (11%) oraz finanse (9%). Najmniej osób (2%) zadeklarowało chęć podzielenia się umiejętnościami z zakresu sprzedaży (wykres 10.7).

Wykres 10.7. Jaką tematykę chcieliby przedsiębiorcy przedstawić innym



Źródło: opracowanie własne.

Proponowane zmiany w formule spotkań

Podczas wypełniania ankiety przedsiębiorcy mieli okazję zaproponowania zmian, jakie wprowadziliby do formuły spotkań SFoP. Prawie połowa respondentów wyraziła potrzebę wydłużenia czasu otwartego networkingu. Inne propozycje dotyczyły zmiany przebiegu spotkań. Tu padały takie sugestie jak: więcej kwestii merytorycznych w formule warsztatowej, selekcja branżowa przed networkingiem grupowym, zwiększenie dynamiki przedstawiania firm czy wprowadzenie grup dyskusyjnych.

10.5. Podsumowanie i wnioski

Niski poziom kapitału społecznego, w tym także kapitału relacyjnego stanowi barierę rozwoju polskiej przedsiębiorczości. Powszechnie uważa się, że istotne zmiany na korzyść w tej dziedzinie mogą nastąpić jedynie w dłuższej perspektywie czasowej. Jednak doświadczenia zgromadzone w trakcie realizacji Projektu Stołeczne Forum Przedsiębiorczości (SFoP) nie potwierdzają tak pesymistycznych ocen. Wśród polskich przedsiębiorców (także tych najmniejszych) istnieje niewątpliwie silna świadomość potrzeby utrzymywania trwałych relacji z klientami, a także (choć w mniejszym zakresie) z dostawcami i innymi partnerami biznesowymi.

Jeśli chodzi o szerszy wymiar wzajemnych kontaktów wybiegających poza krótkookresowe korzyści, to polscy przedsiębiorcy znajdują się na początku drogi, choć i tu warto odnotować pozytywne zmiany. Mamy tu na myśli ujawnioną w ramach Projektu SFoP skłonność do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi przedsiębiorcami. Koresponduje to z podobnymi tendencjami w ramach inicjatyw sieciowych młodych przedsiębiorców¹⁵².

Doświadczenia w ramach SFoP wskazują także, że pozytywne zmiany nastawienia przedsiębiorców do networkingu mogą postępować w miarę szybko. Na pierwszych spotkaniach sieciujących widać było pewną rezerwę, potem zainteresowanie szybko rosło. Odrębna kwestia to trwałość relacji sieciowych. Dla uczestników SFoP szczególnym wyzwaniem będzie kontynuacja regularnych spotkań po zakończeniu Projektu i tu można mieć pewne obawy.

We *Wprowadzeniu* wyodrębniliśmy lokalne sieci jako specyficzny typ struktur sieciowych, gdzie liczą się nie tylko relacje biznesowe, ale także społeczne. Jeśli chodzi o społeczny komponent to ujawnił się on w pierwszej kolejności w relacjach towarzyskich i osobistych. Wielu przedsiębiorców podkreślało znaczenie tego typu kontaktów w Projekcie SFoP.

Społeczny wymiar lokalnych sieci należy rozpatrywać w kontekście relacji między biznesem a lokalną administracją na poziomie gminy, miasta czy dzielnicy. W powszechnym odczuciu, co potwierdziły także badania SFoP, brak takiej efektywnej współpracy nie pozwala na pełne wykorzystanie potencjału przedsiębiorczego jako czynnika rozwoju na poziomie miasta czy gminy¹⁵³. Poważną przeszkodą jest brak reprezentacji interesów przedsiębiorców w skali lokalnej. W wyniku cyklicznych spotkań w ramach SFoP wyłoniły się nieformalne Dzielnicowe Rady Przedsiębiorców, które podjęły dialog z władzami dzielnic, a także wzięły na siebie obowiązek koordynacji spotkań, w szczególności ich merytorycznego komponentu.

¹⁵² Można tu przykładowo wymienić nieformalny ruch (sieć) przedsiębiorców internetowych Aula Polska. Na cyklicznych spotkaniach młodzi przedsiębiorcy otwarcie prezentują swoje projekty i pomysły biznesowe, nie unikając pokazania porażek i zagrożeń.

¹⁵³ Ważnym zadaniem w ramach Projektu SFoP było opracowanie katalogu narzędzi współpracy lokalnej administracji z przedsiębiorcami. Szersze omówienie tego kierunku działań wykracza poza ramy niniejszego artykułu. Zainteresowanych czytelników odsyłamy do odrębnej publikacji (Cieślak i Koładkiewicz 2014).

Interesujące doświadczenia w ramach Projektu SFoP dotyczą możliwości współdziałania lokalnych struktur sieciowych z inicjatywami networkingowymi organizujących przedsiębiorców w skali krajowej, a nawet międzynarodowej. Tak było w przypadku klasycznej międzynarodowej organizacji sieciującej biznes BNI, gdzie obserwowaliśmy współpracę merytoryczną i dwustronną migrację przedsiębiorców między sieciami. Podobnie, lokalne sieci mogą skutecznie współpracować z branżowymi organizacjami przedsiębiorców. Tak było w przypadku Stowarzyszenia Proaktywni grupującego przedsiębiorców z sektorów kreatywnych na terenie Warszawy.

Prawdziwym odkryciem Projektu SFoP były inicjatywy sieciujące przedsiębiorcze kobiety. Okazało się, że oprócz organizacji o zasięgu ogólnopolskim na terenie Warszawy działa kilka lokalnych struktur tego typu o różnym stopniu sformalizowania i składu osobowego. Z jednej strony było to Europejskie Forum Właścielek Firm, grupujące kobiety biznesu o dużym doświadczeniu i dorobku. Na drugim biegunie można wymienić Geek Girls Carrots – społeczność, której misją jest zwiększenie udziału kobiet w branżach związanych z nowymi technologiami. Po raz pierwszy na forum SFoP ich przedstawicielki mogły się wzajemnie poznać, zaprezentować programy i dokonania. Spotkanie to pokazało dużą chęć i zapotrzebowanie kobiet zaangażowanych w prowadzenie biznesu do włączania się w struktury sieciowe a jednocześnie kobiecą specyfikę tego typu relacji. Kobiety przedsiębiorcze w większym zakresie niż mężczyźni wychodzą poza kontakty stricte biznesowe w kierunku wymiany życiowych doświadczeń, w tym zwłaszcza dotyczących problemów łączenia biznesu z życiem rodzinnym. Z pewnością zjawisko sieci kobiet prowadzących własny biznes wymaga lepszego rozpoznania w skali ogólnokrajowej, a także wdrożenia instrumentów wsparcia dla tego typu inicjatyw.

Literatura

1. Cieślík J. (2010) *Przedsiębiorczość dla ambitnych. Jak uruchomić własny biznes*, WAiP, Warszawa.
2. Cieślík J., Koładkiewicz I. (2014) *Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości w aglomeracjach miejskich*. Narzędzia i instrumenty współpracy jednostek samorządu terytorialnego ze środowiskiem przedsiębiorców na poziomie lokalnym, Poltext: Warszawa.
3. Cieślík J., van Stel A. (2014) *Comparative Analysis of Recent Trends in Private Sector Development in CEE Transition Economies*, *Entrepreneurship Research Journal*, 4(2), s. 205–235.
4. Czapirski J. (2008) *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny*. Polski paradoks, 2(4), s. 5–28.
5. Lichtenstein G.A., Lyons, T.S., Kutzhanova N. (2004) *Building entrepreneurial Communities: The Appropriate Role of Enterprise Development Activities*, *Journal of the Community Development Society*, 35 (1), s. 5–24.
6. Lyons T.S., Alter T.R., Audretsch D. i Augustine D. (2012) *Entrepreneurship and Community: The Next Frontier of Entrepreneurship Inquiry*, *Entrepreneurship Research Journal*, 2(1), s. 1–24.
7. Łobejko S. (2010) *Przedsiębiorstwo sieciowe zmiany uwarunkowań i strategii w XXI wieku*, SGH, Warszawa.
8. Mazurek G. (2012) *Znaczenie wirtualizacji marketingu w sieciowym kreowaniu wartości*, Poltext, Warszawa.
9. Mitrega M., Forkman S., Ramos C., Henneberg S.C. (2012) *Networking capability in business relationship – Concept and scale development*, *Industrial Marketing Management* 41, s. 739–751.
10. Wójcik-Karpacz A. (2012) *Zdolność relacyjna w tworzeniu efektów współdziałania małych i średnich przedsiębiorstw*, SGH, Warszawa.

Załączniki

**Tabele zawierające dane statystyczne
nt. przedsiębiorstw w Polsce
oraz symbole sekcji wg PKD 2007**

Spis tabel

Załącznik 1. Tabele statystyczne – informacje ogólne nt. przedsiębiorstw	131
Tabela 1. PKB w przedsiębiorstwach różnej wielkości w 2012 r. wg sekcji PKD 2007.....	133
Tabela 2. Struktura PKB w przedsiębiorstwach różnej wielkości w 2012 r. wg sekcji PKD 2007, w %.....	134
Tabela 3. Podmioty gospodarcze nowo zarejestrowane w latach 2011–2012 wg sekcji gospodarki.....	135
Tabela 4. Podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2002–2013 według klas wielkości (źródło: BDL, aktualizacja 2014-11-18)	135
Tabela 5. Liczba przedsiębiorstw aktywnych w latach 2003–2012 według klas wielkości	135
Tabela 6. Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych w latach 2003–2012 według klas wielkości	136
Tabela 7. Liczba przedsiębiorstw zlikwidowanych w latach 2003–2012.....	136
Tabela 8. Wskaźnik przeżycia pierwszego roku przedsiębiorstw powstałych w latach 2001–2012.....	136
Tabela 9. Wskaźnik przeżycia w kolejnych latach działalności przedsiębiorstw powstałych w 2007 r. i aktywnych w latach 2008–2012	136
Tabela 10. Wskaźnik przeżycia w kolejnych latach działalności przedsiębiorstw powstałych w 2008 r. i aktywnych w latach 2009–2013	136
Tabela 11. Wskaźnik przeżycia do 2013 r. przedsiębiorstw powstałych w 2010 r. , w 2011 r. i w 2012 r. według sekcji PKD (w %)	137
Tabela 12. Liczba pracujących w latach 2003–2012 wg wielkości firm	137
Tabela 13. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne na jednego zatrudnionego wg wielkości firm w latach 2003–2012 r. (w zł).....	137
Tabela 14. Wynagrodzenia brutto ogółem w 2012 r. wg sekcji PKD, wielkości firm, w tys. zł	138
Tabela 15. Przychody przedsiębiorstw wg wielkości firm, w mln zł.....	138
Tabela 16. Koszty ogółem w przedsiębiorstwach wg wielkości firm, w mln zł.....	138
Tabela 17. Zysk brutto przedsiębiorstw wg wielkości firm, w mln zł.....	138
Tabela 18. Wskaźnik rentowności obrotu brutto przedsiębiorstw wg wielkości firm, w %.....	139
Tabela 19. Przychody ogółem przedsiębiorstw w 2012 r., wg sekcji PKD 2007, wg wielkości firm	139
Tabela 20. Nakłady inwestycyjne ogółem w latach 2003–2012, w mln zł.....	139
Tabela 21. Nakłady inwestycyjne ogółem w mln zł wg sekcji PKD w 2012 r.	140
 Załącznik 2. Symbole sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007).....	 141

Załącznik 1
Tabele statystyczne
– informacje ogólne nt. przedsiębiorstw

Tabela 1. PKB w przedsiębiorstwach różnej wielkości w 2012 r. wg sekcji PKD 2007

Wyszczególnienie	Ogółem PKB	Jednostki – ceny bieżące w mln zł											
		małe				średnie				duże			
		razem	sektor publiczny	sektor prywatny	w tym mikro (zatr. do 9 osób)			razem	sektor publiczny	sektor prywatny	razem	sektor publiczny	sektor prywatny
					razem	sektor publiczny	sektor prywatny						
Ogółem	1 596 378,0	598 259,0	2 667,8	595 591,2	474 409,9	0,0	474 409,9	175 444,1	13 939,2	161 504,9	391 693,6	75 356,2	316 337,4
Ogółem bez sekcji A	1 596 378,0	595 215,9	2 592,6	592 623,3	472 256,1	0,0	472 256,1	173 600,7	13 850,9	159 749,8	387 257,2	72 342,9	314 914,3
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	54 721,0	3 043,1	75,2	2 967,9	2 153,8	0,0	2 153,8	1 843,4	88,3	1 755,1	4 436,4	3 013,3	1 423,1
B+C+D+E. Przemysł	348 403,0	72 513,8	1 290,5	71 223,3	41 693,0	0,0	41 693,0	55 688,9	6 203,6	49 485,3	216 705,1	46 992,8	169 712,3
B. Górnictwo i wydobywanie	35 303,0	1 338,9	19,2	1 319,7	766,2	0,0	766,2	2 205,3	311,5	1 893,8	31 750,1	17 812,8	13 937,3
C. Przetwórstwo przemysłowe	244 791,0	64 460,5	119,6	64 340,9	37 524,4	0,0	37 524,4	44 129,4	588,6	43 540,8	135 920,5	8 231,0	127 689,5
D. Wytwarzanie i zaop. w enel., gaz, parę wodną i gorącą wodę	50 833,0	2 271,0	283,8	1 987,2	1 138,6	0,0	1 138,6	3 688,3	1 269,9	2 418,4	44 413,8	16 920,8	27 493,0
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	17 476,0	4 443,4	867,9	3 575,5	2 263,8	0,0	2 263,8	5 665,9	4 033,6	1 632,3	4 620,7	4 028,2	592,5
F. Budownictwo	106 093,0	84 134,7	59,6	84 075,1	68 472,9	0,0	68 472,9	10 195,5	279,7	9 915,8	11 539,8	609,0	10 930,8
G. Handel; naprawa pojazdów sam.	269 910,0	190 533,0	85,9	190 447,1	157 867,0	0,0	157 867,0	36 507,4	445,6	36 061,8	42 793,8	65,2	42 728,6
H. Transport i gosp. magazynowa	88 333,0	38 474,0	142,1	38 331,9	29 812,4	0,0	29 812,4	9 379,6	1 280,2	8 099,4	27 052,5	18 333,1	8 719,4
I. Zakwaterowanie i gastronomia	16 925,0	11 402,3	34,2	11 368,1	8 627,3	0,0	8 627,3	1 602,7	107,5	1 495,2	2 461,4	326,2	2 135,2
J. Informacja i komunikacja	52 544,0	17 874,7	56,4	17 818,3	13 667,4	0,0	13 667,4	6 053,8	187,3	5 866,5	28 315,6	1 225,8	27 089,8
K. Działalność finansowa i ubezpie.	64 501,0	8 937,1	60,6	8 876,5	3 495,0	0,0	3 495,0	21 634,4	319,8	21 314,6	34 098,1	737,9	33 360,2
L. Obsługa rynku nieruchomości	81 131,0	65 274,0	577,0	64 697,0	61 104,4	0,0	61 104,4	9 306,8	900,5	8 406,3	2 719,7	226,5	2 493,2
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	71 561,0	49 116,8	119,2	48 997,6	42 451,3	0,0	42 451,3	13 386,9	3 425,1	9 961,8	6 872,4	885,5	5 986,9
N. Administrowanie i działalność wspierająca	28 095,0	12 594,5	55,4	12 539,1	9 373,0	0,0	9 373,0	6 198,2	118,8	6 079,4	8 749,3	210,5	8 538,8
O. Administracja publiczna i obrona narodowa	69 480,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
P. Edukacja	65 911,0	5 658,2	4,0	5 654,2	3 075,8	0,0	3 075,8	208,7	16,0	192,7	48,0	0,0	48,0
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społ.	53 390,0	20 016,6	31,0	19 985,6	16 306,0	0,0	16 306,0	2 460,7	502,9	1 957,8	3 545,8	1 468,1	2 077,7
R. Działalność zw. z kulturą, rozrywką i rekreacją	10 592,0	2 421,1	74,1	2 347,0	1 610,4	0,0	1 610,4	686,1	49,9	636,2	1 775,7	1 262,3	513,4
S. Pozostała działalność usługowa	24 869,0	8 661,5	2,6	8 658,9	7 096,6	0,0	7 096,6	291,0	14,0	277,0	580,0	0,0	580,0
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	7 603,0	7 603,6	0,0	7 603,6	7 603,6	0,0	7 603,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Tabela 2. Struktura PKB w przedsiębiorstwach różnej wielkości w 2012 r. wg sekcji PKD 2007, w %

Wyszczególnienie	Ogółem PKB	Jednostki w odsetkach												
		małe					średnie			duże				
		razem	sektor publiczny	sektor prywatny	w tym mikro (zatr. do 9 osób)		razem	sektor publiczny	sektor prywatny	razem	sektor publiczny	sektor prywatny		
Ogółem	100,0	37,5	0,2	37,3	29,7	0,0	29,7	11,0	0,9	10,1	24,5	4,7	19,8	
Ogółem bez sekcji A	100,0	37,3	0,2	37,1	29,6	0,0	29,6	10,9	0,9	10,0	24,3	4,5	19,7	
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	100,0	5,6	0,1	5,4	3,9	0,0	3,9	3,4	0,2	3,2	8,1	5,5	2,6	
B+C+D+E Przemysł	100,0	20,8	0,4	20,4	12,0	0,0	12,0	16,0	1,8	14,2	62,2	13,5	48,7	
B. Górnictwo i wydobywanie	100,0	3,8	0,1	3,7	2,2	0,0	2,2	6,2	0,9	5,4	89,9	50,5	39,5	
C. Przetwórstwo przemysłowe	100,0	26,3	0,0	26,3	15,3	0,0	15,3	18,0	0,2	17,8	55,5	3,4	52,2	
D. Wytwarzanie i zaop. w enel., gaz, parę wodną i gorącą wodę	100,0	4,5	0,6	3,9	2,2	0,0	2,2	7,3	2,5	4,8	87,4	33,3	54,1	
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	100,0	25,4	5,0	20,5	13,0	0,0	13,0	32,4	23,1	9,3	26,4	23,0	3,4	
F. Budownictwo	100,0	79,3	0,1	79,2	64,5	0,0	64,5	9,6	0,3	9,3	10,9	0,6	10,3	
G. Handel; naprawa pojazdów sam.	100,0	70,6	0,0	70,6	58,5	0,0	58,5	13,5	0,2	13,4	15,9	0,0	15,8	
H. Transport i gosp. magazynowa	100,0	43,6	0,2	43,4	33,8	0,0	33,8	10,6	1,4	9,2	30,6	20,8	9,9	
I. Zakwaterowanie i gastronomia	100,0	67,4	0,2	67,2	51,0	0,0	51,0	9,5	0,6	8,8	14,5	1,9	12,6	
J. Informacja i komunikacja	100,0	34,0	0,1	33,9	26,0	0,0	26,0	11,5	0,4	11,2	53,9	2,3	51,6	
K. Działalność finansowa i ubezp.	100,0	13,9	0,1	13,8	5,4	0,0	5,4	33,5	0,5	33,0	52,9	1,1	51,7	
L. Obsługa rynku nieruchomości	100,0	80,5	0,7	79,7	75,3	0,0	75,3	11,5	1,1	10,4	3,4	0,3	3,1	
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	100,0	68,6	0,2	68,5	59,3	0,0	59,3	18,7	4,8	13,9	9,6	1,2	8,4	
N. Administrowanie i działalność wspierająca	100,0	44,8	0,2	44,6	33,4	0,0	33,4	22,1	0,4	21,6	31,1	0,7	30,4	
O. Administracja publiczna i obrona narodowa	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
P. Edukacja	100,0	8,6	0,0	8,6	4,7	0,0	4,7	0,3	0,0	0,3	0,1	0,0	0,1	
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społ.	100,0	37,5	0,1	37,4	30,5	0,0	30,5	4,6	0,9	3,7	6,6	2,7	3,9	
R. Działalność zw. z kulturą, rozrywką i rekreacją	100,0	22,9	0,7	22,2	15,2	0,0	15,2	6,5	0,5	6,0	16,8	11,9	4,8	
S. Pozostała działalność usługowa	100,0	34,8	0,0	34,8	28,5	0,0	28,5	1,2	0,1	1,1	2,3	0,0	2,3	
T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	100,0	100,0	0,0	100,0	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Tabela 3. Podmioty gospodarcze nowo zarejestrowane w latach 2011–2012 według sekcji gospodarki

Wyszczególnienie	Liczba podmiotów		Rok poprzedni = 100%	Wielkość ogółem = 100%	
	2011	2012	2012	2011	2012
Ogółem	408 008	517 704	126,9	100,0	100,0
B	528	594	112,5	0,1	0,1
C	32 006	35 269	110,2	7,8	6,8
D	978	1 390	142,1	0,2	0,3
E	1 464	1 794	122,5	0,4	0,3
F	53 189	53 521	100,6	13,0	10,3
G	121 971	153 505	125,9	29,9	29,7
H	20 516	20 273	98,8	5,0	3,9
I	19 769	26 715	135,1	4,8	5,2
J	14 023	16 816	119,9	3,4	3,2
K	16 050	18 652	116,2	3,9	3,6
L	11 337	14 910	131,5	2,8	2,9
M	36 439	42 512	116,7	8,9	8,2
N	14 649	17 857	121,9	3,6	3,4
O	407	432	106,1	0,1	0,1
P	13 487	32 411	240,3	3,3	6,3
Q	22 126	46 762	211,3	5,4	9,0
R	6 305	7 386	117,1	1,5	1,4
S	22 749	26 904	118,3	5,6	5,2
T	7	0	0,0	0,0	0,0
U	8	1	12,5	0,0	0,0

Tabela 4. Podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON w latach 2002-2013 według klas wielkości (źródło: BDL, aktualizacja 2014-11-18)

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2002	3 468 218	3 302 411	131 480	28 884	5 443
2003	3 581 593	3 410 233	137 974	28 329	5 057
2004	3 576 830	3 402 150	141 499	28 309	4 872
2005	3 615 621	3 436 841	145 745	28 343	4 692
2006	3 636 039	3 455 565	147 393	28 406	4 675
2007	3 685 608	3 502 303	150 128	28 462	4 715
2008	3 757 093	3 568 137	154 833	29 323	4 800
2009	3 742 673	3 548 354	159 705	29 730	4 884
2010	3 909 802	3 713 677	161 550	29 731	4 844
2011	3 869 897	3 674 970	160 851	29 340	4 736
2012	3 975 334	3 794 489	146 489	29 787	4 569
2013	4 070 259	3 890 686	145 425	29 637	4 511

Tabela 5. Liczba przedsiębiorstw aktywnych w latach 2003–2012 według klas wielkości

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	1 726 536	1 666 696	42 770	14 368	2 702
2004	1 714 982	1 653 856	44 369	14 003	2 754
2005	1 676 775	1 615 167	44 519	14 254	2 835
2006	1 714 915	1 652 998	44 228	14 708	2 981
2007	1 777 076	1 713 194	45 184	15 452	3 246
2008	1 862 462	1 787 909	54 974	16 327	3 252
2009	1 673 527	1 604 417	50 189	15 808	3 113
2010	1 726 663	1 655 064	52 591	15 841	3 167
2011	1 784 603	1 710 598	54 999	15 817	3 189
2012	1 794 943	1 719 187	57 071	15 484	3 201

Tabela 6. Liczba przedsiębiorstw nowo powstałych w latach 2003–2012 według klas wielkości

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	274 837	265 946	7 569	1 071	251
2004	228 538	223 863	4 144	484	47
2005	289 406	282 517	6 144	651	94
2006	316 681	311 732	4 409	448	92
2007	314 091	309 248	4 317	442	84
2008	340 600	334 812	5 180	526	82
2009	402 788	397 114	5 240	381	53
2010	465 680	459 270	5 838	494	78
2011	408 008	401 208	6 153	531	116
2012	517 704	498 336	17 179	1 762	427

Tabela 7. Liczba przedsiębiorstw zlikwidowanych w latach 2003–2012

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	153 409	148 202	3 888	978	341
2004	209 845	204 979	3 723	911	232
2005	233 067	228 171	4 059	665	172
2006	287 642	283 271	3 742	451	178
2007	257 060	253 100	3 348	490	122
2008	264 111	257 717	5 166	988	240
2009	383 440	377 920	4 726	612	182
2010	268 712	264 133	3 963	493	123
2011	419 397	412 995	5 498	734	170
2012	310 872	303 576	6 527	617	152

Tabela 8. Wskaźnik przeżycia pierwszego roku przedsiębiorstw powstałych w latach 2001–2012

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
64,5	61,5	64,4	62,3	67,6	66,5	70,7	76,4	77,0	77,8	76,6	76,4

Tabela 9. Wskaźnik przeżycia w kolejnych latach działalności przedsiębiorstw powstałych w 2007 r. i aktywnych w latach 2008–2012

2008 r./ 2007 r.	2009 r./ 2008 r.	2010 r./ 2009 r.	2011 r./ 2010 r.	2012 r./ 2011 r.	2012 r./ 2007 r.
70,7	76,5	80,4	85,5	73,3	31,8

Tabela 10. Wskaźnik przeżycia w kolejnych latach działalności przedsiębiorstw powstałych w 2008 r. i aktywnych w latach 2009–2013

2009 r./ 2008 r.	2010 r./ 2008 r.	2011 r./ 2009 r.	2012 r./ 2010 r.	2013 r./ 2011 r.	2013 r./ 2007 r.
76,4	76,3	80,3	65,6	86,2	33,0

Tabela 11. Wskaźnik przeżycia do 2013 r. przedsiębiorstw powstałych w 2010 r. , w 2011 r. i w 2012 r. według sekcji PKD (w %)

	Wskaźnik przeżycia do 2011 r. przedsiębiorstw powstałych w 2010 r. według sekcji PKD (w %)	Wskaźnik przeżycia do 2012 r. przedsiębiorstw powstałych w 2011 r. według sekcji PKD (w %)	Wskaźnik przeżycia do 2013 r. przedsiębiorstw powstałych w 2012 r. według sekcji PKD (w %)
Przemysł	81,13	83,00	72,7
Budownictwo	78,83	77,19	72,7
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	73,86	69,68	76,9
Transport i gospodarka magazynowa	73,97	80,02	79,4
Zakwaterowanie i gastronomia	73,14	63,04	61,9
Informacja i komunikacja	85,14	88,22	83,6
Finanse i ubezpieczenia	68,97	70,07	63,3
Obsługa rynku nieruchomości	86,18	74,04	80,3
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	88,27	87,30	84,3
Administrowanie i działalność wspierająca	63,03	79,28	68,3
Edukacja	78,59	69,56	75,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	85,56	74,20	80,9
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	73,71	67,60	66,2
Pozostała działalność usługowa	78,14	85,81	86,2

Tabela 12. Liczba pracujących w latach 2003–2012 wg wielkości firm

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	8 139 235	3 396 685	953 636	1 478 707	2 310 207
2004	8 160 688	3 383 470	967 301	1 461 519	2 348 398
2005	8 287 502	3 403 095	972 030	1 494 052	2 418 325
2006	8 556 132	3 474 574	976 451	1 542 386	2 562 721
2007	8 969 302	3 592 817	1 007 453	1 619 286	2 749 746
2008	9 494 002	3 727 242	1 194 972	1 698 165	2 873 623
2009	8 829 934	3 464 201	1 123 287	1 643 384	2 599 062
2010	8 859 053	3 399 096	1 143 458	1 649 103	2 667 396
2011	9 028 536	3 508 557	1 181 565	1 646 415	2 691 999
2012	8 937 353	3 459 475	1 203 959	1 602 448	2 671 471

Tabela 13. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne na jednego zatrudnionego wg wielkości firm w latach 2003-2012 r. (w zł)

Lata	Ogółem	0-9	10-49	50-249	> 249
2003	2 142	1 390	1 584	2 156	2 658
2004	2 336	1 449	1 741	2 372	2 856
2005	2 402	1 483	1 777	2 441	2 949
2006	2 525	1 509	1 831	2 579	3 105
2007	2 732	1 555	1 934	2 839	3 361
2008	3 000	1 726	2 149	3 129	3 715
2009	3 139	1 879	2 323	3 242	3 850
2010	3 300	2 006	2 472	3 363	4 012
2011	3 481	2 059	2 583	3 568	4 255
2012	3 628	2 172	2 704	3 706	4 430

Tabela 14. Wynagrodzenia brutto ogółem w 2012 r. wg sekcji PKD, wielkości firm, w tys. zł

PKD	Ogółem	0–9	0–49	50–249	> 249
Ogółem	285 016 031	33 099 633	77 452 400	69 347 413	138 216 218
Przemysł	117 443 317	4 771 674	16 783 564	29 344 263	71 315 490
Budownictwo	24 464 253	4 472 713	10 225 078	6 635 930	7 603 245
Handel i naprawa poj. samoch.	53 063 796	11 078 518	23 077 411	13 081 553	16 904 832
Transport i gospodarka	21 974 341	2 236 218	4 328 779	3 265 655	14 379 906
Zakwaterowanie i gastronomia	4 170 725	1 158 899	2 155 448	896 101	1 119 176
Informacja i komunikacja	15 356 183	1 086 036	3 224 510	3 281 479	8 850 194
Obsługa rynku nieruchomości	5 587 066	997 219	2 678 228	2 127 171	781 667
Działalność profesjonalna	17 824 578	3 361 648	6 446 854	4 979 422	6 398 302
Administrowanie i działalność wspierająca	13 279 329	1 380 326	2 929 716	2 699 052	7 650 561
Edukacja	1 322 994	416 407	950 881	237 921	#
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6 528 924	1 234 974	2 806 244	1 479 630	2 243 049
Kultura i rekreacja	2 447 651	142 126	810 522	1 103 509	533 621
Pozostała działalność usługowa	1 552 875	762 875	1 035 165	215 726	#

Tabela 15. Przychody przedsiębiorstw wg wielkości firm, w mln zł

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	1 951 155	496 603	300 845	422 572	731 135
2004	2 193 125	541 390	324 257	487 148	840 330
2005	2 264 420	553 120	322 524	501 361	887 415
2006	2 558 711	636 690	340 232	561 269	1 020 520
2007	2 887 730	671 063	382 164	652 516	1 181 987
2008	3 213 835	746 497	464 296	700 829	1 302 213
2009	3 079 603	699 097	417 476	656 760	1 306 270
2010	3 297 338	719 908	448 943	689 085	1 439 402
2011	3 666 385	760 896	519 870	769 494	1 616 124
2012	3 763 883	762 443	554 616	767 118	1 679 706

Tabela 16. Koszty ogółem w przedsiębiorstwach wg wielkości firm, w mln zł

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	1 855 483	452 728	285 850	408 117	708 788
2004	2 040 831	485 062	306 554	463 898	785 317
2005	2 113 860	489 510	304 234	480 551	839 565
2006	2 381 152	566 336	322 058	531 525	961 233
2007	2 660 975	585 342	353 483	613 776	1 108 374
2008	3 002 038	645 883	433 498	670 213	1 252 444
2009	2 872 255	614 780	393 143	625 161	1 239 171
2010	3 046 287	618 234	420 092	649 552	1 358 409
2011	3 425 473	664 613	501 081	738 419	1 521 361
2012	3 542 163	674 543	523 267	736 467	1 607 886

Tabela 17. Zysk brutto przedsiębiorstw wg wielkości firm, w mln zł

Lata	Ogółem	0–9	10–49	50–249	> 249
2003	132 631	54 334	21 240	21 464	35 593
2004	172 516	64 225	21 188	27 139	59 964
2005	172 548	70 321	21 927	25 499	54 801
2006	201 945	79 603	24 159	33 170	65 013
2007	253 919	99 797	31 105	42 140	80 877
2008	264 808	116 336	37 437	40 669	70 367
2009	255 970	105 307	30 340	39 302	81 021
2010	291 117	121 102	34 248	46 357	89 410
2011	298 488	114 066	36 478	41 229	106 715
2012	275 752	106 332	39 121	40 097	90 203

Tabela 18. Wskaźnik rentowności obrotu brutto przedsiębiorstw wg wielkości firm, w %

	Ogółem	0-9	10-49	50-249	>249
2003	6,8	10,9	7,1	5,1	4,9
2004	7,9	11,86	6,5	5,6	7,1
2005	7,6	12,7	6,8	5,1	6,2
2006	7,9	12,5	7,1	5,9	6,4
2007	8,8	14,9	8,1	6,5	6,8
2008	8,6	17,6	8,3	5,9	5,5
2009	8,3	15,1	7,3	6,0	6,2
2010	8,8	16,8	7,6	6,7	6,2
2011	8,1	15,0	11,8	5,4	6,6
2012	5,9	11,5	5,7	4,0	4,3

Tabela 19. Przychody ogółem przedsiębiorstw w 2012 r., wg sekcji PKD 2007, wg wielkości firm

PKD	Ogółem	0-9	10-49	50-249	> 249
Ogółem	3 763 883	762 443	554 616	767 118	1 679 706
Przemysł	1 505 108	73 584	124 530	292 098	1 014 896
Budownictwo	251 110	86 616	51 984	54 838	57 672
Handel i naprawa poj. samoch.	1 370 226	390 660	278 603	302 216	398 747
Transport i gospodarka	177 442	29 273	51 885	31 608	64 675
Zakwaterowanie i gastronomia	27 680	11 829	5 763	4 671	5 417
Informacja i komunikacja	122 300	19 422	12 346	15 901	74 630
Obsługa rynku nieruchomości	60 009	23 628	13 863	16 377	6 141
Działalność profesjonalna	114 514	47 060	19 919	24 539	22 996
Administrowanie i działalność wspierająca	58 176	18 383	7 642	13 640	18 511
Edukacja	8 854	6 158	1 726	693	#
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	39 517	22 314	5 497	4 885	6 821
Kultura i rekreacja	17 977	3 347	2 441	4 684	7 505
Pozostała działalność usługowa	10 969	7 557	1 028	968	#

Tabela 20. Nakłady inwestycyjne ogółem w latach 2003–2012, w mln zł

	Ogółem	0-9	10-49	50-249	> 249
2003	77 397	10 088	10 680	16 259	40 370
2004	90 392	11 364	11 689	21 944	45 395
2005	99 973	11 842	10 613	21 703	55 815
2006	114 340	14 179	12 845	28 041	59 275
2007	144 280	18 321	15 827	34 759	75 373
2008	160 539	20 356	19 011	34 942	86 230
2009	143 751	21 853	16 416	30 806	74 676
2010	141 939	24 848	16 877	29 598	70 616
2011	161 240	28 282	18 757	33 785	80 416
2012	154 852	24 370	17 331	32 786	80 364

Tabela 21. Nakłady inwestycyjne ogółem w mln zł wg sekcji PKD w 2012 r.

	Ogółem	0-9	10-49	50-249	> 249
Ogółem	154 852 864	17 331 514	24 370 302	32 786 537	80 364 511
Przemysł	76 889 453	5 083 721	4 020 309	16 782 809	51 002 614
Budownictwo	7 789 471	1 673 282	2 745 157	2 250 479	1 120 553
Handel i naprawa poj. samoch.	22 333 688	4 397 304	4 938 254	4 657 183	8 340 947
Transport i gospodarka	16 186 744	1 268 606	1 704 714	2 585 120	10 628 304
Zakwaterowanie i gastronomia	3 004 181	532 254	1 383 755	490 538	597 634
Informacja i komunikacja	7 339 270	515 825	579 522	1 169 871	5 074 052
Obsługa rynku nieruchomości	7 895 085	1 656 283	4 688 937	1 065 453	484 412
Działalność profesjonalna	4 911 283	884 533	1 314 833	943 647	1 768 270
Administrowanie i działalność wspierająca	3 409 847	508 264	662 955	1 681 779	556 849
Edukacja	294 500	96 269	171 102	24 137	#
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2 805 327	428 296	1 523 720	386 284	467 027
Kultura i rekreacja	1 514 765	198 582	366 345	718 407	231 431
Pozostała działalność usługowa	479 250	88 295	270 699	30 830	#

Załącznik 2
Symbole sekcji
Polskiej Klasyfikacji Działalności
(PKD 2007)

Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo

Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie

Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe

Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych

Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją

Sekcja F – Budownictwo

Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa

Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

Sekcja J – Informacja i komunikacja

Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości

Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca

Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne

Sekcja P – Edukacja

Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna

Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją

Sekcja S – Pozostała działalność usługowa

Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne

