

**OPINIE PRZEDSIĘBIORCÓW
SEKTORA MSP
O PROWADZENIU DZIAŁALNOŚCI
GOSPODARCZEJ**

Warszawa 2000

Autorzy:
Wiesława Kozek
Przemysław Mielczarek

Redakcja, korekta:
Jakub Osiński

© Copyright by Polska Fundacja Promocji i Rozwoju
Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Projekt serii:
Tadeusz Korobkow

Projekt okładki:
Jakub Osiński, Jacek Pacholec

Publikacja została przygotowana i wydana dzięki finansowemu
wsparciu Unii Europejskiej

ISBN 83-88251-07-4

Wydanie I
Nakład 800 egzemplarzy



706

Opracowanie wydawnicze, skład, druk i oprawa Instytut Technologii Eksploatacji
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. 442-41, fax 447-65
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

Spis treści

Wstęp	5
Dobór próby: opis procedury	5
Dobór regionów do badania.....	8
Jacy ludzie prowadzą firmy sektora MSP?	13
Jakie to firmy?	17
Wielkość sprzedaży	22
Zmiana poziomu sprzedaży w 1998 roku	24
Pozycja firm na rynku	25
Presja konkurencji	26
Przewaga dużych firm nad małymi.....	32
Przewaga małych firm nad dużymi.....	32
Ogólna ocena konkurencyjności małych firm wobec dużych....	33
Mocne i słabe strony firmy prowadzonej przez respondenta.....	35
Między optymizmem a pesymizmem: warunki sukcesu.	40
Opis zmiennych	40
Sposób interpretacji wyników obliczeń.....	42
Budowa wskaźników	49
Analiza zależności	52
Poziom optymizmu w firmach reprezentujących poszczególne formy prawne	54
Poziom optymizmu w poszczególnych regionach	57
Poziom optymizmu a zmiana wielkości sprzedaży	60
Poziom optymizmu a wiek firmy.....	61
Konkluzje.....	64
Problemy związane z zatrudnieniem w sektorze MSP	69
Problemy zatrudnienia i stosunków pracy	73
Ocena kontaktów z instytucjami państwa	81
Podatki	88
Ocena sfery finansów i pracy banków	92
Problemy z udziałem w programach pomocowych Unii Europejskiej	96
Reprezentacja interesów sektora w systemie stowarzyszeniowym i w polityce	100
Zakończenie	105
Aneks	107

Wstęp

Prezentowane badanie ma za zadanie wskazać najbardziej palące problemy dotyczące małych i średnich firm. Wyniki badania uzyskano dzięki ankiecie pocztowej adresowanej do osób kierujących firmami sektora MSP. Badanie przeprowadzono przy pomocy lokalnych związków, izb i stowarzyszeń. Naszymi respondentami byli więc ci spośród przedsiębiorców, którzy przejawiają potrzebę przynależności do społecznych, członkowskich organizacji biznesu, a tym samym prezentują wiarę w siłę wspólnego działania. Zaangażowanie w badania lokalnych związków biznesu dało rzadko spotykany efekt: uzyskano bardzo wysoki przekraczający 90% poziom zwrotów wypełnionych ankiet. Za udział w badaniach dziękujemy:

- Regionalnej Izbie Gospodarczej w Katowicach (RIG),
- Pomorskiemu Związkowi Pracodawców „Przedsiębiorczość” (PZP),
- Związkowi Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- Wojewódzkiemu Zrzeszeniu Prywatnego Handlu i Usług w Katowicach (ZPHiU),
- Ogólnopolskiemu Związkowi Ochrony Kupców i Pracodawców w Białymstoku (OZOKiP).

Badanie przeprowadzono w trzech różnych pod względem poziomu rozwoju gospodarczego regionach kraju. Taki rozkład regionalny badanych przedsiębiorstw pozwolił na uzyskanie analiz regionalnych, wskazujących na duże różnice w sytuacji poszczególnych firm, w zależności od lokalnego kontekstu gospodarczego.

Badanie przeprowadził Instytut Spraw Publicznych na zlecenie Polskiej Fundacji Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Dobór próby: opis procedury

Wybrano **metodę kwotową (celową)** doboru próby. W odróżnieniu od innych metod nie zapewnia ona proporcjonalnego udziału badanych obiektów w próbie. Jednakże proporcjonalność nie była istotna w zastosowanej procedurze doboru. Procedura ta miała natomiast **zapewnić wystarczająco duży udział wybranych typów badanych obiektów (również mało licznych)**, tak aby późniejsze **analizy porównawcze**, wnioski i obliczenia były **istotne statystycznie**. Dzięki

przyjętemu sposobowi doboru możemy na przykład wyciągać wnioski na temat grupy przedsiębiorstw średnich (50–250 zatrudnionych), gdyż przebadana została wystarczająco duża liczba takich przedsiębiorstw. W próbie reprezentatywnej, w związku z niewielkim rzeczywistym odsetkiem takich przedsiębiorstw wśród wszystkich firm sektora MSP, znalazłoby się ich jedynie kilka i wnioskowanie statystyczne na ich temat nie byłoby możliwe.

Jako istotne kryteria doboru przedsiębiorstw przyjęto: **regiony** zróżnicowane pod względem rozwoju, różne typy **form prawnych** badanych firm oraz **liczbę osób zatrudnionych** w poszczególnych przedsiębiorstwach. Badanie przeprowadzono w trzech regionach zróżnicowanych pod względem rozwoju: w województwie podlaskim (region najslabiej rozwinięty), w kujawsko-pomorskim (region średnio rozwinięty) i śląskim (region wysoko rozwinięty).

Pod względem formy prawnej, uwzględniono: spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki cywilne, spółdzielnie i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Zrezygnowano z udziału w próbie przedsiębiorstw państwowych, spółek jawnych i komandytowych.

Przy określaniu dokładnych kwot firm reprezentujących poszczególne kategorie starano się **optymalizować** liczbę przedsiębiorstw poszczególnych typów (w zależności od formy prawnej i wielkość zatrudnienia), wyróżnionych ze względu na dwa kryteria:

- a) wielkość poszczególnych podgrup (kategorii) musiała być dostatecznie duża, aby można było prowadzić statystycznie istotne analizy porównawcze (jest to główny cel wybranej metody doboru próby),
- b) należało wziąć pod uwagę możliwość realizacji ankiet w terenie – ilości muszą być takie, aby były możliwe do zrealizowania w regionach, zwłaszcza przy zastosowaniu ankiety pocztowej, gdzie liczba zwrotów nie jest zwykle duża.

Dobór próby zawiera szczegółową dystrybucję ankiet wśród bezpośrednich realizatorów badania, czyli organizacji zrzeszających podmioty gospodarcze. Dystrybucję zaplanowano tak, aby poszczególne organizacje realizowały badanie wśród tych typów przedsiębiorstw, które są ze względu na swoją działalność charakterystyczne właśnie dla nich.

Tabela 1. Dystrybucja ankiet wśród realizatorów badania

Realizator	Spółki akcyjne		Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością				Spółki cywilne			Spółdzielnie				Osoby fizyczne		Razem
	21-100	101-250	0-5	6-20	21-100	101-250	0-5	6-20	21-100	0-5	6-20	21-100	101-250	0-5	6-20	
ZPHiU	0	0	2	0	0	0	13	28	4	0	9	0	0	68	103	227
OZOKiP	0	0	3	6	5	4	26	35	7	0	15	4	1	145	83	334
ZRP	0	0	0	0	0	0	39	0	0	6	0	0	0	106	0	151
RIG	13	27	5	15	20	0	0	0	0	0	7	2	2	0	0	91
PZP	26	27	0	6	12	0	42	32	3	3	5	5	3	80	53	297
Suma	39	54	10	27	37	4	120	95	14	9	36	11	6	399	239	1100

Dobór regionów do badania

Dobór regionów (poziom rozwoju gospodarczego) został dokonany ze względu na:

- 1) dochody województw na jednego mieszkańca (z podatku od osób fizycznych i od osób prawnych),
- 2) potencjał rozwojowy powiatów (obliczony metodą analizy czynnikowej na podstawie danych GUS dotyczących poziomu lokalnej infrastruktury, aktywności gospodarczej i aktywności obywatelskiej)¹,
- 3) udział procentowy w Polsce przedsiębiorstw i zatrudnienia ogółem²,
- 4) udział procentowy w Polsce przedsiębiorstw i zatrudnienia w sektorze prywatnym³,
- 5) gęstości zaludnienia⁴,
- 6) stopa bezrobocia⁵,
- 7) stosunek udziału przedsiębiorstw ogółem do udziału ludności⁶,
- 8) stosunek udziału zatrudnionych ogółem do udziału ludności⁷,
- 9) stosunek udziału przedsiębiorstw w sektorze prywatnym do udziału ludności⁸,
- 10) stosunek udziału zatrudnionych w sektorze prywatnym do udziału ludności⁹,
- 11) odsetek osób pracujących w rolnictwie w ogólnej liczbie osób pracujących w 1995 roku¹⁰,
- 12) udział zakładów od małych (0–5) do dużych (201 i więcej), tak aby rozkłady te były w miarę równomierne i porównywalne¹¹.

¹ Źródło: dane Ministerstwa Finansów publikowane w: „Rzeczpospolita” prezentuje ABC województw Polski, „Rzeczpospolita”, 16 grudnia 1998, s. 8.

² Źródło: GUS, podstawą opracowania są informacje zawarte w dostępnym zbiorze banku danych lokalnych i Regon, przeliczane według koncepcji „Rzeczpospolitej” w układzie nowych województw, dane za rok 1997.

³ *Ibid.*

⁴ *Ibid.*, s. 81.

⁵ Źródło: GUS, wyliczenia w: *ibid.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Ludność, zatrudnienie i bezrobocie na wsi w latach 1988–1995, *ibid.*, s. 25.

¹¹ *Wkład małych i średnich przedsiębiorstw w rozwój gospodarki polskiej*, Polska Fundacja Promocji i Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Warszawa 1997, str. 84.

Uzasadnienie wyboru¹²

Jako **region najmniej rozwinięty** wybrano **województwo podlaskie**, a przemawiały za takim wyborem najniższe dochody z podatków PIT i CIT (jest to jedyne województwo, w którym wysokość subwencji jest wyższa od dochodów). W województwie tym obserwujemy stosunkowo niski udział w zatrudnieniu i w liczbie przedsiębiorstw w skali kraju – bez i z uwzględnieniem liczby ludności (wskaźniki te są niższe dla podlaskiego niż warmińsko-mazurskiego). W województwie tym występuje większy udział ludności pracującej w rolnictwie (powyżej 50%). Najwięcej firm sektora MSP w regionie to przedsiębiorstwa bardzo małe (0–5 osób) i stosunkowo duże, jak na sektor MSP (do 200 osób). Potencjał rozwojowy województwa, mierzony metodą analizy czynnikowej (0,6) nie jest wprawdzie najniższy (najniższy poziom przypisuje się województwu świętokrzyskiemu – (0,2), nie należy jednak nawet do średnich w skali kraju. W województwie tym obserwujemy natomiast jedną z najniższych gęstości zaludnienia w Polsce (61 osób/km²).

Jako **region średnio rozwinięty** wybrano **województwo kujawsko-pomorskie**. Wybór w tej kategorii dostarczył najwięcej kłopotów, gdyż o ile w przypadku województw słabo i wysoko rozwiniętych wskaźniki są niemal jednoznaczne, o tyle kilka województw można by uznać pod różnymi względami za średnio rozwinięte. W tej kategorii oprócz kujawsko-pomorskiego brano pod uwagę województwa wielkopolskie i zachodniopomorskie. Wielkopolskie jest jednak stosunkowo dobrze rozwinięte pod względem liczby przedsiębiorstw i skali zatrudnienia – zarówno ogółem, jak i w sektorze prywatnym. Dochód i subwencje w tym województwie bliskie są ogólnopolskiej średniej, jednak nieco ją przekraczają. Województwo zachodniopomorskie z kolei ma zbliżone do średniej (trochę niższe) dochody i subwencje, ale za to pod względem ilości przedsiębiorstw i skali zatrudnienia jest na zbyt niskim poziomie, by uznać je za województwo średnio rozwinięte. Kujawsko-pomorskie spełnia wszystkie przedstawione kryteria – jego dochód na głowę

¹² Wszelkie dane liczbowe znajdują się w tabelkach na końcu „Wstępu”.

jest jedynie nieco niższy niż średnia, udział procentowy przedsiębiorstw i zatrudnienia jest również zbliżony do średniej (zwłaszcza wskaźnik dotyczący liczby przedsiębiorstw). Wskaźniki skonstruowane jako relacje udziałów liczby przedsiębiorstw i ilości zatrudnienia do udziałów liczby ludności bliskie są wartości 1, co świadczy o proporcjonalności porównywanych parametrów. Problematyczne było spełnienie postulatu średniej wielkości potencjału rozwojowego. Wynosi on tu tylko 0,4. Wskaźnik ten był jednak dla województwa wielkopolskiego, podobnie jak dla zachodniopomorskiego zbyt wysoki – niemal identyczny z poziomem przyjętym dla województwa śląskiego. Kujawsko-pomorskie wydaje się również wystarczająco zróżnicowane pod względem udziału zakładów o różnej wielkości, jak i skali zatrudnienia w rolnictwie.

Wybór **regionu najbardziej rozwiniętego** nie nastęczał trudności. Wszelkie kryteria wskazują na województwa mazowieckie i śląskie. Do badania wybrano **śląskie**, mimo że ustępuje ono mazowieckiemu prawie pod każdym względem. Mazowsze jest jednak regionem nietypowym z racji silnego zróżnicowania rozwoju na swoim obszarze (Warszawa i okolice oraz reszta Mazowsza). Śląskie nie odbiega zbyt od mazowieckiego, zarazem będąc rozwinięte bardziej równomiernie. Plasuje się w czołówce województw o wysokim potencjale rozwojowym (czołówka ta złożona jest z siedmiu województw o wskaźniku oscylującym wokół wartości 0,9, zdecydowanym liderem jest tu pomorskie o wskaźniku 1,15). Województwo śląskie spełnia postulat różnorodności udziału zakładów małych i dużych (od 0–5 do ponad 200 zatrudnionych) oraz udziału osób pracujących w rolnictwie (od 0–20% do 30–40%). Znajdujemy tu również najwyższą gęstość zaludnienia i najniższe bezrobocie. Wskaźniki skonstruowane jako stosunek udziałów liczby przedsiębiorstw i ilości zatrudnienia do udziałów liczby ludności znacznie przekraczają wartość 1, co świadczy o wyższym poziomie udziału zatrudnienia i liczby przedsiębiorstw, niż by to mogło wynikać z liczby ludności tego województwa w skali kraju.

Tabela 2. Najistotniejsze wskaźniki dla wszystkich województw

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	dochody województw z podatków PIT i CIT <i>per capita</i>	Potencjał rozwojowy	Gęstość zaludnienia (os./km kw.)	Poziom bezrobocia	udział procentowy przedsiębiorstwach ogółem w Polsce	udział procentowy zatrudnieni ogółem w Polsce	udział procentowy przedsiębiorstw w sektorze prywatnym w Polsce	udział procentowy zatrudnieni w sektorze prywatnym w Polsce	% ludności	% przedsiębiorstw ogółem/ % ludności**	% zatrudnionych ogółem/ % ludności	% przedsi w sek prywatn./ % ludności
lubelskie	9,59	0,58	89,00	9,60	4,26	4,08	4,19	3,75	5,80	0,73	0,70	
świętokrzyskie	9,71	0,20	114,00	11,90	2,46	2,53	2,43	2,51	3,44	0,72	0,74	
opolskie	12,18	0,44	116,00		2,15	2,34	2,12	2,43	2,82	0,76	0,83	
łódzkie	12,79	0,71	147,00	11,00	7,00	6,07	7,02	6,67	6,91	1,01	0,88	
mazowieckie	22,62	0,70	142,00		16,23	20,69	16,33	16,60	13,10	1,24	1,58	
kujawsko-pomorskie	11,82	0,40	117,00	13,60	5,11	4,73	5,09	5,10	5,43	0,94	0,87	
pomorskie	13,63	1,15	119,00	10,40	5,80	5,28	5,82	5,72	5,64	1,03	0,94	
lubuskie	11,91	0,93	73,00		2,98	2,45	2,97	2,69	2,64	1,13	0,93	
śląskie	13,64	0,90	150,00	12,30	8,68	7,80	8,71	7,99	7,72	1,12	1,01	
świętokrzyskie	18,20	0,89	398,00	6,20	12,71	14,68	12,74	14,76	12,54	1,01	1,17	
małopolskie	14,31	0,94	212,00	7,10	8,19	7,24	8,20	7,83	8,30	0,99	0,87	
wielkopolskie	13,65	0,88	112,00	7,80	9,15	8,32	9,16	9,88	8,65	1,06	0,96	
podkarpackie	9,30	0,91	118,00	11,70	4,14	4,10	4,11	3,97	5,48	0,76	0,75	
warmińsko-mazurskie	10,38	0,43	60,00	18,90	3,26	2,90	3,24	3,00	3,78	0,86	0,77	
zachodnio-pomorskie	12,54	0,87	76,00	13,10	5,24	4,46	5,27	4,76	4,47	1,17	1,00	
podlaskie	9,04	0,60	61,00	9,50	2,61	2,32	2,59	2,33	3,17	0,82	0,73	
Kraj	12,83	11,53	124,00	9,80	99,97	99,99	99,99	99,99				

* Potencjał rozwojowy, przyjmujący wartości od 0,2 do 1,2 obliczony metodą analizy czynnikowej, z uwzględnieniem następujących wymiarów: poziom lokalnej infrastruktury, poziom aktywności obywatelskiej, poziom aktywności gospodarczej. Problematyczność wskaźnika potencjału rozwojowego nie powinna być zbyt niepokojąca. Trzeba pamiętać, że wskaźnik ten bierze pod uwagę różne zjawiska (poziom lokalnej infrastruktury, aktywność gospodarcza i aktywność obywatelska), które będą ważyły na przyszłym rozwoju województw. Obecny wysoki rozwój nie musi oczywiście iść w parze z wysokim potencjałem rozwojowym (zjawisko „nasylenia rozwojem”). Warto jednak znać i brać pod uwagę ów potencjał dla poszczególnych badanych regionów – będzie to pomocne przy rzetelnej analizie wyników.

** Wartości w kolumnach 11, 12, 13 i 14 powstały w wyniku podzielenia wartości w kolumnach odpowiednio: 6, 7, 8 i 9 przez wartości w kolumnie 10 (% ludności kraju). Sens tak skonstruowanych parametrów jest taki, że przyjmuje on wartość = 1, jeśli udziałowi ludności danego województwa w kraju odpowiada taki sam udział na przykład w ilości przedsiębiorstw. Wartości większe od 1 oznaczają wyższy rozwój województwa niż rozwój proporcjonalnie wynikający z liczby ludności tego województwa w skali kraju.

Tabela 3. Zmienne uwzględnione przy typowaniu regionów mało, średnio i wysoko rozwiniętych z uwzględnieniem danych o udziale zatrudnienia w rolnictwie i wielkości przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnianych osób w byłych województwach wchodzących w skład nowych

	podlaskie	kujawsko- -pomorskie	śląskie
Dochody województw na jednego mieszkańca	9,04	11,82	18,20
Potencjał rozwojowy powiatów	0,6	0,4	0,86
Udział procentowy w liczbie przedsiębiorstw ogółem w Polsce	2,61	5,11	12,71
Udział procentowy w zatrudnieniu ogółem w Polsce	2,32	4,73	14,68
Udział procentowy w przedsiębiorstwach w sektorze prywatnym w Polsce	2,59	5,09	12,74
Udział procentowy w zatrudnieniu w sektorze prywatnym w Polsce	2,33	5,1	14,76
% przedsiębiorstw ogółem/% ludności	0,82	0,94	1,01
% zatrudnionych ogółem/% ludności	0,73	0,87	1,17
% przedsiębiorstw w sektorze pryw./% ludności	0,82	0,94	1,02
% zatrudnionych w sektorze pryw./% ludności	0,74	0,94	1,18
Gęstość zaludnienia (os./km ²)	61	117	398
Bezrobocie	9,5	13,6	6,2
Odsetek osób pracujących w rolnictwie w% ogólnej liczby osób pracujących w 1995 roku	łomżyńskie – pow. 50%, białostockie, suwalskie – 40–50%	bydgoskie – 20–30%, toruńskie – 30–40%, konińskie, włocławskie – 40–50%	katowickie – poniżej 20%, bielskie – 20–30%, częstochowskie – 30–40%

Jacy ludzie prowadzą firmy sektora MSP?

W instrukcji do ankiety prosiliśmy, by wypełnił ją członek kierownictwa firmy – jej właściciel, współwłaściciel lub główna osoba zarządzająca. Tak też się stało. Tylko niewielka część respondentów należy do kategorii innej niż oczekiwaliśmy (tabela 4):

Tabela 4. Funkcja pełniona przez respondenta w firmie

Status respondenta w firmie:	Odsetek w próbie (dane nie ważone)	Odsetek w próbie (dane ważne)*
Właściciel	66,2	81,9
Współwłaściciel	17,1	11,0
Ścisłe kierownictwo	10,6	2,6
Specjalista ds. pracowniczych, Kier. organizacyjny	0,1	0,0
Pracownik, kadrowa lub księgową	6,0	4,6
Pełnomocnik	0,1	0,2

* Tj. dane z badania przeliczane na dane pochodzące ze statystyki GUS.

Możemy więc być pewni, że w firmach sektora mamy do czynienia zdecydowanie z łączeniem funkcji kierowniczej z funkcją właścicielską. Ma to istotne znaczenie w procesach podejmowania decyzji w firmach. Właściciele mają tendencję do silnego utożsamiania się z firmami, bardzo osobiście przeżywają wszelkie ich niepowodzenia i sukcesy. Jednocześnie są zdolni do wielu poświęceń i stawiania własnych firm w centrum planów życiowych. Daje to duży potencjał motywacyjny w działalności gospodarczej.

Z analiz wynika, że młodsze firmy częściej opierają się na instytucji współwłasności. Wcześniej zakładane małe firmy opierały się na jednym właścicielu. Nie zmienił się natomiast udział menedżerów w firmach zakładanych na przestrzeni czasu, czyli mamy do czynienia z trwałą tendencją: firmy sektora nie polegają na wynajmowanych menedżerach.

Tabela 5 prezentuje silną zależność pomiędzy pozycją respondenta w firmie a liczbą zatrudnionych pracowników.

Tabela 5. Pozycja respondenta w firmie a wielkość firmy mierzona stanem zatrudnienia

Pozycja respondenta w firmie:	Zatrudnienie w firmie			
	0–5 osób	6–20 osób	21–100 osób	101–250 osób
Właściciel	96,6	2,9	0,3	0,1
Współwłaściciel	90,3	8,0	1,8	–
Ścisłe kierownictwo	66,7	14,8	14,8	3,7
Pracownik, kadrowa, księgową	89,6	6,3	2,1	2,1

Jak widać, w większych firmach częściej istnieje konieczność wynajęcia wykwalifikowanego personelu kierowniczego do prowadzenia firmy. Oznacza to między innymi, że właściciele większych firm sektora częściej oceniają, iż nie dysponują odpowiednimi kwalifikacjami i zdają się na profesjonalne zarządzanie firmą przez wynajętego specjalistę lub zespół. Podobnie silną zależność między statusem prawnym firmy a pozycją respondenta prezentuje tabela 6.

Tabela 6. Pozycja respondenta w firmie a jej forma prawna

Pozycja respondenta:	Status prawny firmy				
	osoba fizyczna	spółka cywilna	spółka z o.o.	spółka akcyjna	spółdzielnia
Właściciel	95,8	3,5	0,7	–	–
Współwłaściciel	31,9	58,4	9,7	–	–
Ścisłe kierownictwo	34,6	11,5	34,6	3,8	15,4
Pracownik, kadrowa, księgową	72,3	17,0	10,6	–	–

Firmy o statusie prawnym osób fizycznych są najczęściej zarządzane przez właścicieli, natomiast współwłaściciele jako osoby zarządzające występują zwykle w spółkach cywilnych. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością stosunkowo często wynajmują do zarządzania fachowców, podobnie jak spółdzielnie i spółki akcyjne.

Nasi respondenci to w 42,3% kobiety i w 57,7% – mężczyźni. Biorąc pod uwagę niższą aktywność zawodową kobiet w całej populacji, tak wysoki udział kobiet w próbie wskazuje, że w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw znajdują one przyjazne środowisko pracy, pozwalające im godzić obowiązki matki i gospodyni domowej z aktywnością zawodową. Można zaryzykować twierdzenie, że sektor małych i średnich przedsiębiorstw jako mniej atrakcyjny dla mężczyzn niż sektor dużych firm, jest przez nich opuszczany. W ten sposób powstaje wolna przestrzeń dla kobiet. Najliczniej reprezentowane w sektorze są kobiety na terenie województwa śląskiego. Najmniej aktywne są kobiety zamieszkujące małe miasteczka i miasta (do 50 tys. mieszkańców), w odróżnieniu od kobiet z terenów wiejskich i większych miast.

Kobiety znacznie rzadziej niż mężczyźni są współwłaścicielkami lub właścicielkami firm. Częściej natomiast pracują jako członkowie ścisłego kierownictwa lub w charakterze księgowych, kadrowych, pełnomocników. Jest to wskaźnikiem dyskryminacji kobiet w dostępie do lepiej płatnych prac wewnątrz sektora.

Tabela 7. Respondenci wg grup wiekowych

Wiek respondentów	Odsetki dla danych ważonych
17–27 lat	6,9
28–37 lat	20,4
38–47 lat	41,0
48–57 lat	25,6
58–67 lat	5,7
68–79 lat	0,4

Nasi respondenci to przeważnie osoby w wieku, gdy osiąga się tzw. dojrzałe stadium w karierze zawodowej (28–57 lat). Są zdolni do odpowiedzialnego kierowania zespołami ludzkimi, posiadają skumulowane doświadczenie zawodowe. W większości przypadków mają przed sobą jeszcze długi okres aktywności zawodowej. Wiek respondentów nie jest zróżnicowany w zależności od wielkości firmy, jej statusu prawnego i regionu. Wykształcenie respondentów jest wyższe niż w całej populacji osób.

Tabela 8. Poziom wykształcenia badanych na tle poziomu wykształcenia wszystkich pracujących w Polsce w 1997 roku

Poziom wykształcenia	Odsetek populacji pracujących***	Odsetek próby badawczej ważonej
Podstawowe	18,53*	1,1
Zasadnicze zawodowe	34,5	15,6
Średnie zawodowe	**	36,2
Średnie ogólnokształcące	6,15	10,7
Policealne	28,8**	11,1
Wyższe	11,99	25,3

* Dla populacji pracujących podstawowe i niepełne podstawowe razem.

** Dla populacji pracujących policealne i średnie zawodowe razem.

*** Dane na podstawie *Rocznika Statystycznego GUS* 1998.

Kobiety – respondentki są lepiej wykształcone od mężczyzn – respondentów. Również pełniący funkcje w ścisłym kierownictwie firmy są najczęściej lepiej wykształceni niż właściciele i współwłaściciele firm. Współwłaściciele firm są niżej wykształceni niż właściciele. Badani ze spółek akcyjnych, spółek z o.o. i spółdzielni także są wyżej wykształceni niż respondenci kierujący firmami o innych formach prawnych.

Ludzie kierujący sektorem małych i średnich przedsiębiorstw są jego pozytywnym zasobem, są w pełni sił, relatywnie dobrze wykształceni.

Jakie to firmy?

Odpowiedź na to pytanie warto podać w odniesieniu do danych czerpanych z badania, porównując je z oficjalnymi danymi statystycznymi. Tabela prezentuje udział poszczególnych działów w badaniach.

Tabela 9. Firmy wg danych nieważonych w poszczególnych działach

Dział	Udział wg statystyki GUS w roku 1994 (w %)	Udział w badaniu (w %)
Górnictwo i kopalnictwo	0,05	1,1
Działalność produkcyjna	13,95	18,5
Budownictwo	9,6	10,4
Zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	0,05	1,0
Handel hurtowy, detaliczny i naprawy	44,30	60,0
Hotele i restauracje, bary, punkty gastronomiczne	3,15	7,7
Transport, składowanie, łączność	7,75	3,2
Pośrednictwo finansowe	0,72	2,0
Obsługa nieruchomości i firm, wynajem	9,12	3,4
Edukacja	1,65	0,6
Ochrona zdrowia i opieka socjalna	3,06	1,9
Badania naukowe, stosowane i projektowanie	–	1,1
Pozostała działalność	4,5	10,7
Inne	bd	14,5

W naszym badaniu do najliczniej reprezentowanych działów należą: handel i naprawy, działalność produkcyjna, pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna oraz budownictwo. Niestety nie da się wykorzystać w analizach kategoryzacji według działów. Respondenci zakreślali niekiedy dwa działy, co jest uzasadnione, bowiem istnieją firmy wielobranżowe, a respondenci nie posiadają jeszcze dostatecznej wiedzy w posługiwaniu się kategoriami GUS, mimo że mają do czynienia ze stosownymi dokumentami i powinni znać pojęcia instrukcji GUS.

Tabela 10. Formy prawne badanych firm według danych nieważonych i ważonych

Forma prawna firmy:	Dane nie ważone w odsetkach	Odsetki po ważeniu
Osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą	59,4	86,9
Spółka cywilna	19,2	10,1
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	11,1	2,6
Spółka akcyjna	5,8	0,1
Spółdzielnia	4,4	0,4

Ze względu na liczebność w próbie po ważeniu, w prezentowanych analizach przeważa więc stanowisko osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Zapewnia to reprezentatywność pewnego, bardzo ważnego aspektu i decyduje o poprawności wnioskowania dla całej populacji małych i średnich przedsiębiorstw. Nie wydaje się to jednak wystarczające w przypadku sfery stosunków pracy. Rozeznanie w problemach związanych ze stosunkami pracy jest możliwe dopiero tam, gdzie przedsiębiorca zatrudnia pracowników nie będących członkami jego rodziny lub podejmuje decyzje o rozwoju firmy, a tym samym zaczyna zatrudniać więcej niż 5 osób. W mikrofirmach często zatrudniana jest najbliższa rodzina. Stosunki pracy nie są wówczas oparte wyłącznie na kontrakcie rzeczowym: pracujących traktuje się jak członków wspólnoty, a nie jak pracowników najemnych. W tych właśnie przypadkach ważniejsza jest opinia firm zatrudniających liczniejszy personel, gdzie kontrakt ma wymiar transakcji ekonomicznej.

Przyjmowane formy prawne firm są zróżnicowane regionalnie. Najczęściej formę prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby fizyczne przyjmuje się na terenie województwa podlaskiego, spółka cywilna wybierana jest statystycznie najczęściej w województwie kujawsko-pomorskim.

Poziom zatrudnienia podajemy w opracowaniu podobnie – w formie danych nie ważonych i ważonych. Tabela 11 konfrontuje te dwa zestawy danych dla wielkości zatrudnienia w badanych firmach.

Tabela 11. Wielkość zatrudnienia w badanych firmach: dane z badań (nieważone) i dane ważone

Wielkość zatrudnienia	Nieważona	Ważona
0–5 osób	50,3%	94,5%
6–20 osób	32,0%	4,0%
21–100 osób	8,9%	1,2%
101–250 osób	8,8%	0,3%

Istnieją istotne statystycznie związki między wielkością zatrudnienia a przyjętą formą prawną badanych firm.

Tabela 12. Poziom zatrudnienia w firmach a ich status prawny

Wielkość zatrudnienia	Osoba fizyczna	Spółka cywilna	Spółka z o.o	Spółka akcyjna	Spółdzielnia
0–5 osób	88,6	9,2	2,0	–	0,2
6–20 osób	46,5	30,2	20,9	–	2,3
21–100 osób	23,1	15,4	38,5	7,7	15,4
101–250 osób	33,3	–	33,3	–	33,3

Najmniejsze firmy wybierają formułę osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą. Dopiero w firmach zatrudniających więcej niż 21 osób zaczyna przeważać forma spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Zróznicowanie regionalne firm ze względu na wielkość zatrudnienia także jest istotne statystycznie. Przeciętnie najmniejsze firmy występują najczęściej na terenie województwa podlaskiego, największe zaś – najczęściej na terenie województwa śląskiego. Może to oznaczać, że najbardziej rozwinięte ekonomicznie regiony oferowały najlepsze warunki dla rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Firmy działające na terenach wiejskich to głównie osoby fizyczne albo spółki cywilne. Należy jednak zauważyć, że w naszym badaniu w miastach mniejszych, do 50 tys. mieszkańców, nie działają ani spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, ani spółki akcyjne, ani spółdzielnie. Jest to oczywiście spowodowane wynikami

ankietyzacji, gdyż wydaje się mało prawdopodobne, aby tak było w istocie. Okazuje się, że w prowadzeniu działalności gospodarczej ważniejszy jest czynnik możliwości lokalnego rynku. Mniejszy zasięg klienteli w mniejszych miejscowościach to czynnik kluczowy, zniechęcający do większych przedsięwzięć gospodarczych.

Interesował nas także rok założenia firmy, gdyż chcieliśmy wskazać lata, które sprzyjały zakładaniu i rozwojowi małych i średnich przedsiębiorstw. Lata 1990–1999 to okres, w którym powstało najwięcej spośród firm objętych badaniem. Ciekawe jednak, że schyłkowe lata socjalizmu to także ważny, drugi co do częstości w badanej populacji okres powstawania tych firm (zestawienie poniżej).

Tabela 13. Odsetek badanych firm zakładanych w poszczególnych okresach

Lata powstania firmy	Odsetek firm
1900–1939	0,2
1940–1945	0,4
1946–1960	0,8
1961–1970	0,9
1971–1980	7,1
1981–1990	31,1
1990–1999	59,5

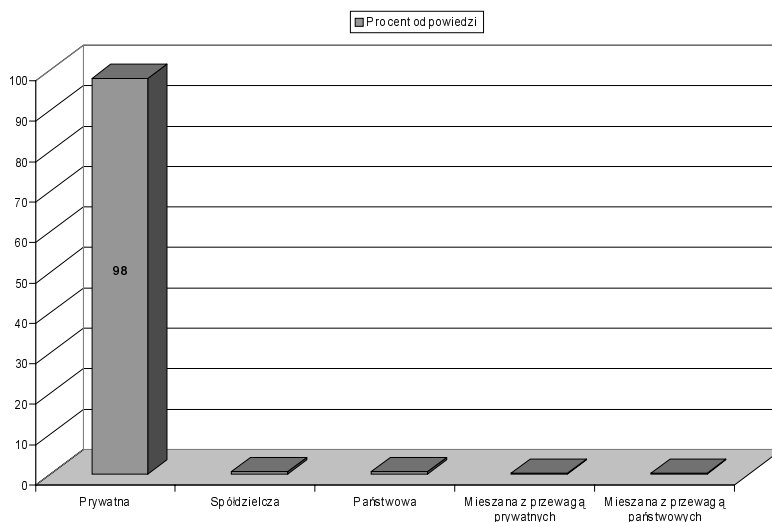
Z okresu przedwojennego i okresu wojny zdołały przetrwać tylko bardzo małe firmy. Z ich ekspansją mamy do czynienia po roku 1971, gdyż w latach 1971–1980 aż 95% firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw to tzw. mikrofirmy zatrudniające do 5 osób. Spółki cywilne od roku 1946 to 10% powstających firm sektora w każdym z uwzględnionych 10-letnich interwałów czasowych. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pojawiły się dopiero po roku 1981. Najstarsze firmy znajdujemy na terenie województwa podlaskiego oraz śląskiego. Jednakże zdecydowanie najwyższa dynamika ich powstawania występuje na terenie województwa podlaskiego. Prezentuje to tabela 14. Szczególnie ostatnie lata są okresem gwałtownego wzrostu liczby firm badanego sektora na tym terenie. Badanie tzw. cykli życia różnych organizacji sugeruje, że firmy młode są bardziej agresywne, nastawione na konkurencję i optymistycznie oceniające swoje możliwości.

Tabela 14. Procent firm powstałych w latach 1900–1999 z uwzględnieniem regionu

Lata założenia firmy	kujawsko-pomorskie	podlaskie	śląskie
1900–1939	0%	0,4%	0%
1940–1945	0%	0%	1,6%
1946–1960	0,4%	0,5%	2,0%
1961–1970	0,8%	1,3%	0,4%
1971–1980	2,5%	8,5%	8,2%
1981–1990	27,6%	25,5%	46,5%
1991–1999	68,7%	63,8%	41,3%
Suma	100%	100%	100%

Z danych wynika także, że głównym polem ekspansji sektora MSP były miasta 100–500-tysięczne. We wszystkich wymienionych interwałach czasowych co najmniej 50% przypadków zakładania firm miało miejsce na terenie miast tej właśnie wielkości.

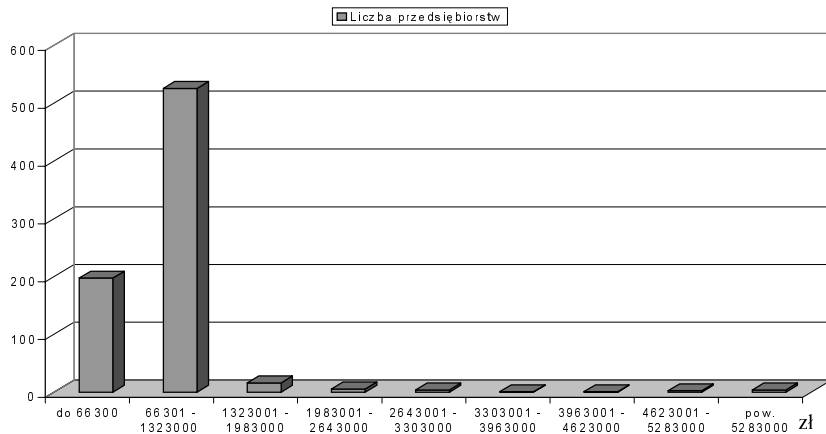
Aż 98% wszystkich firm działa w oparciu o własność prywatną. Można więc stwierdzić, że sektor ten został poważnie rozbudowany dzięki prywatnej przedsiębiorczości oraz że proces prywatyzacji jest w tym względzie bardzo zaawansowany.



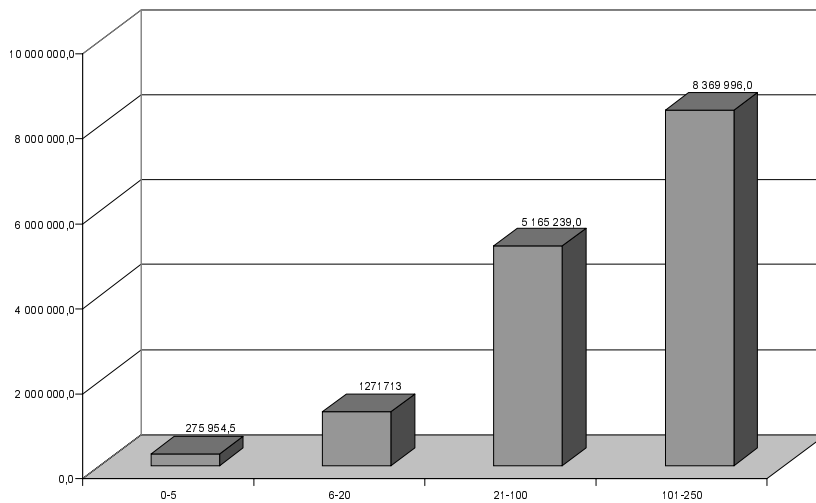
Wykres 1. Rodzaj własności firmy – dane ważone (wskazania poniżej 1% nie zostały opisane)

Wielkość sprzedaży

Przeciętna wielkość sprzedaży badanych firm wynosi 1,7 mln złotych rocznie. Najniższa zadeklarowana wartość to 3000 zł. Po wazeniu danych średnia wartość sprzedaży to 389 tys zł. Wykres 2 pokazuje rozkład wartości sprzedaży w powiązaniu z liczebnością firm. Na osi poziomej odczytujemy wartości wielkości sprzedaży (w PLN), na osi pionowej zaś ilość firm osiągający dany poziom sprzedaży.



Wykres 2. Wartość sprzedaży w 1998 roku – dane ważone



Wykres 3. Liczba pracowników zatrudnionych na etat a średnia wartość sprzedaży w 1998 roku – dane ważone

Jak widać, największą wartość sprzedaży osiągają firmy zatrudniające największą liczbę pracowników. Istnieje również zależność wprost proporcjonalna między nimi, tzn. im wyższe zatrudnienie, tym większa wartość sprzedaży.

Status prawny firmy także wiąże się z wartością sprzedaży. Przeciętnie osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą osiągają sprzedaż w wysokości 0,26 mln zł, spółki cywilne 0,66 mln zł, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością 1,61 mln zł, spółki akcyjne 14,23 mln zł, a spółdzielnie 4,5 mln.

Największą sprzedaż uzyskują firmy działające na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (przeciętnie 0,65 mln zł), następnie na terenie województwa śląskiego (0,48 mln zł), a najmniejszą firmy działające na terenie województwa podlaskiego (0,219 mln zł).

Wielkość miejscowości, w której działa firma, także ma znaczenie dla wielkości sprzedaży. Firmy sektora MSP osiągają najwyższy poziom sprzedaży w miastach średniej wielkości (50–100 tys. mieszkańców).

Tabela 15. Średnia wielkość sprzedaży firm zlokalizowanych w miejscowościach o różnej wielkości

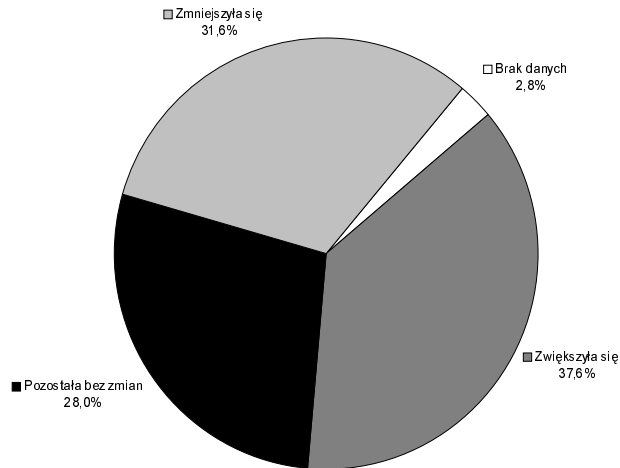
Wielkość miejscowości	Wartość sprzedaży (w mln zł)
Wieś	0,31
Miasto poniżej 20 tys.	0,14
Miasto 20–50 tys.	0,36
Miasto 50–100 tys.	0,41
Miasto 100–500 tys.	0,43
Miasto powyżej 500 tys.	0,21

Udział prywatnego kapitału we własności firmy także ma znaczenie: firmy o własności mieszanej z przewagą prywatnej osiągają przeciętnie wartość sprzedaży 2,76 mln zł, spółdzielnie – 2,64 mln zł, firmy o własności mieszanej z przewagą państwowej – 1,05 mln zł, firmy prywatne – 0,36 mln zł, a państwowe zaś – 0,16 mln zł.

Zmiana poziomu sprzedaży w 1998 roku

Wzrost poziomu sprzedaży w ciągu roku można umownie przyjąć za wskaźnik poprawy sytuacji ekonomicznej firmy. Firma rozwijająca się to taka, która powiększa sprzedaż.

W badaniach uzyskano następujące dane:



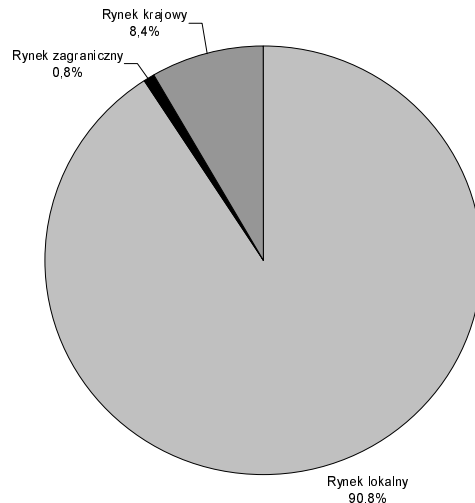
Wykres 4. Wartości sprzedaży w 1998 roku w porównaniu z 1997 rokiem – dane ważone

Deklaracje respondentów sugerują niewielką poprawę położenia firm, gdyż firmy deklarujące wzrost sprzedaży nieco przewyższają te, które podały jej spadek w ostatnim roku. Prawie 1/3 firm deklaruje zastój. Łączna liczba firm deklarujących spadek sprzedaży lub jej niezmienny poziom nakazuje jednak określić uzyskany wynik jako zastój.

Wzrost sprzedaży jest deklarowany znacznie częściej w większych firmach, zatrudniających więcej niż 20 osób, w firmach o mniejszym zatrudnieniu (poniżej 20 osób) takich deklaracji jest prawie o połowę mniej. Forma prawna (związana ściśle z wielkością firmy) także ma tu znaczenie: więcej deklaracji o wzroście sprzedaży spotykamy w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością niż w pozostałych. Deklaracje o wzroście sprzedaży są częstsze w firmach działających w województwie kujawsko-pomorskim i śląskim, niż w podlaskim. Ogólnie zmiany w poziomie sprzedaży wskazują na stagnację.

Pozycja firm na rynku

Wprawdzie warunki rynkowe dotyczą wszystkich przedsiębiorstw, niezależnie od ich charakterystyki, jednak małe firmy często działają w swoistych enklawach, szczególnie na rynkach lokalnych lub wyspecjalizowanych, gdzie konkurencja nie jest tak silnie odczuwana. Istnieje realne niebezpieczeństwo, że w warunkach narastającej konkurencji enklawy te zostaną szybko odkryte.



Wykres 5. Procentowy udział sprzedaży badanych firm w rynku lokalnym, krajowym i zagranicznym – dane ważone

Firmy sektora MSP działają przede wszystkim na rynku lokalnym. Nieco poniżej 1% produkcji lub usług sprzedawane jest przez badane firmy na rynku zagranicznym i nieco poniżej 8,5% na rynku krajowym. Pozostała część produkcji sprzedawana jest na rynku lokalnym, miejscowemu, często znanemu odbiorcy.

Najmniejszą część swojej produkcji na rynku lokalnym sprzedają firmy największe, zatrudniające 101–250 osób. Mamy tu do czynienia z zależnością liniową: im firma większa, tym mniejsza część jej wytworów jest sprzedawana na rynku lokalnym. Są to zwykle osoby fizyczne lub spółki cywilne. Rzadziej też efekt ten występuje w województwie kujawsko-pomorskim (72,5% produkcji

na rynek lokalny) niż na Śląsku (82,7%) lub w województwie podlaskim (90,35%).

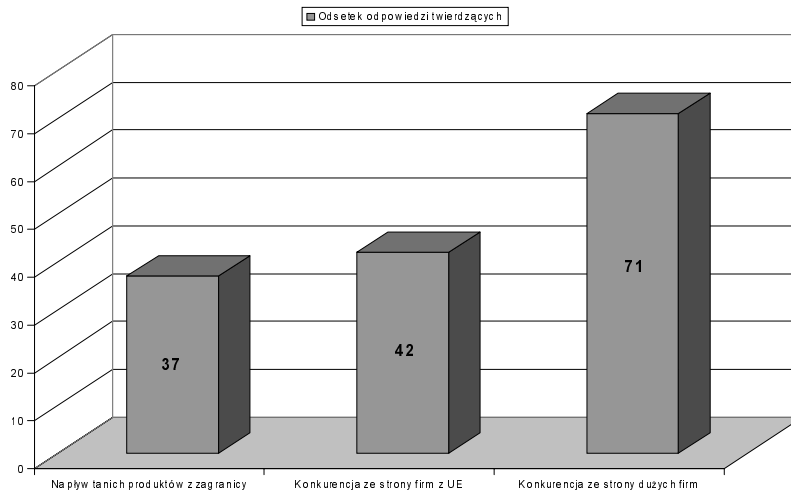
Swoje produkty na rynku krajowym znacząco częściej umieszczają firmy większe, zatrudniające 101–250 osób (40,9% produkcji), będące spółkami akcyjnymi (37,2% produkcji) lub z ograniczoną odpowiedzialnością (35% produkcji) oraz działające na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (22,3%).

W sprzedaży na rynki zagraniczne dominują firmy duże w obrębie badanego sektora, zatrudniające 101–250 osób (8,3% produkcji), działające jako spółki akcyjne (7,5% produkcji) na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (3,2%). Firmy działające w województwie podlaskim sprzedają zagranicę 2,14% produkcji, a w województwie śląskim – tylko 1,9%.

Zwraca uwagę fakt, że bardzo prężne w penetracji odległych rynków krajowych i zagranicznych są firmy sektora z terenu województwa kujawsko-pomorskiego, choć pod względem potencjału rozwojowego przewyższało je województwo śląskie. Być może na obszarze tego ostatniego mamy jednak do czynienia z bardzo chłonnym rynkiem lokalnym, z racji dużej gęstości zaludnienia i obecności większych firm-kooperantów. Oznaczałoby to, że na terenie województwa śląskiego istnieje jeszcze przestrzeń dla większej liczby firm sektora MSP.

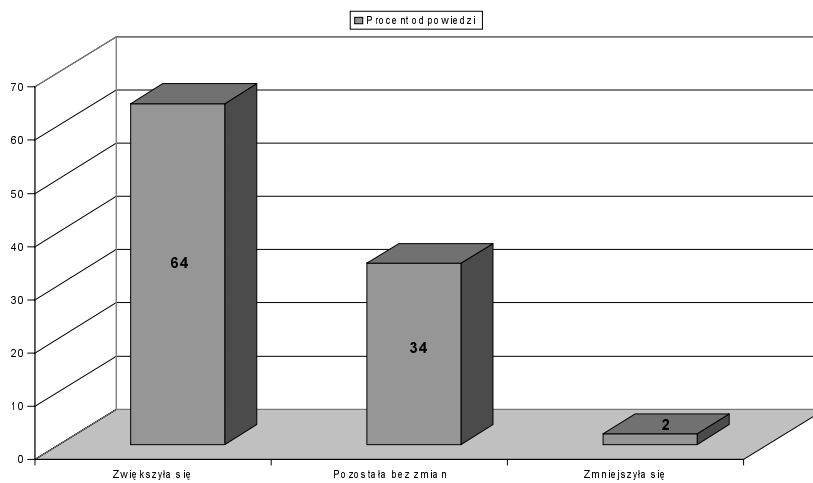
Presja konkurencji

Stosunek do konkurencji na rynku jest wśród badanych firm bardzo zróżnicowany. Badano ją w czterech wymiarach: wzrostu konkurencji ze strony przedsiębiorstw polskich, napływu produktów z krajów o wyjątkowo niskich kosztach produkcji (Turcja, USA, Daleki Wschód), wzrostu konkurencji ze strony firm z Unii Europejskiej oraz konkurencji ze strony tzw. dużych przedsiębiorstw. Najsilniej odczuwana jest konkurencja ze strony dużych firm (65,5% odpowiedzi twierdzących), najsłabiej zaś – konkurencja z takich krajów jak Chiny, Turcja, Stany Zjednoczone, oferujących na naszym rynku tanie towary i usługi.



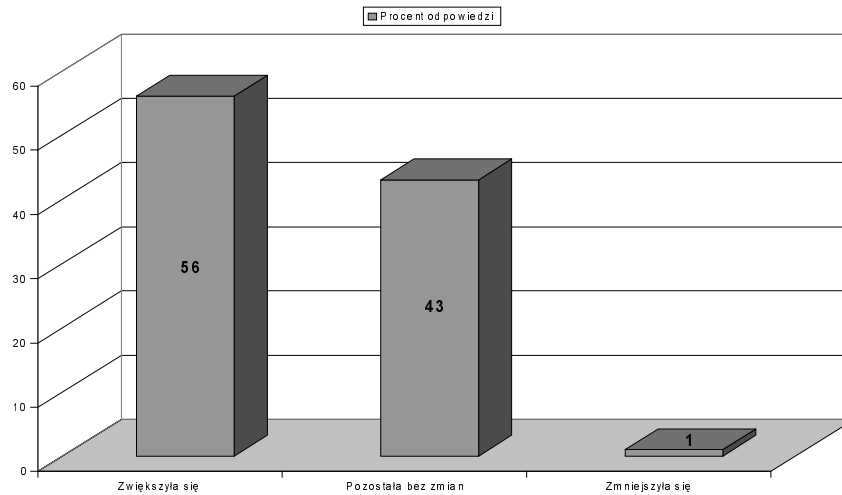
Wykres 6. Konkurencja ze strony taniej produkcji z zagranicy, europejskich i dużych firm – dane ważone

Również konkurencję ze strony przedsiębiorstw polskich ocenia się jako większą na przestrzeni roku (jako zwiększoną wskazało 64% badanych, bez zmian zaś 34%).



Wykres 7. Konkurencja ze strony polskich przedsiębiorstw – dane ważone

Tylko nieco ponad 2% badanych uznało, że konkurencja ze strony polskich firm zmniejszyła się. Opinie te nie zależą w istotnym stopniu od wielkości zatrudnienia w firmie, prawnej formy działania ani regionu, w którym działa firma. Oznacza to, że wzrost konkurencji ze strony polskich przedsiębiorstw jest odczuwany równie silnie we wszystkich segmentach rynku i że właściwie w większości firm odczuwa się jej presję.



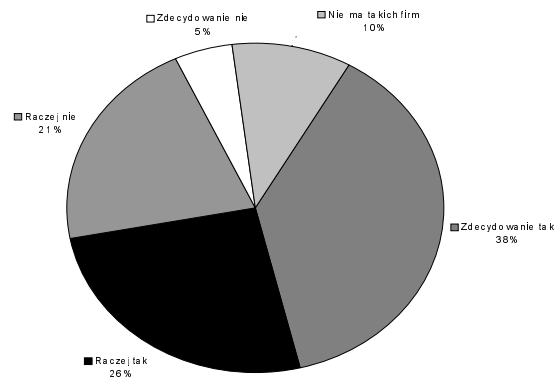
Wykres 8. Konkurencja ze strony przedsiębiorstw zagranicznych – dane ważne

Opinia o konkurencji ze strony przedsiębiorstw zagranicznych jest podzielona: 56% badanych utrzymuje, że ten rodzaj konkurencji znacznie się zwiększył na przestrzeni roku, a 43%, że utrzymał się na tym samym poziomie. Wzrost konkurencji ze strony przedsiębiorstw zagranicznych jest najsilniej odczuwany przez spółdzielnie (61,5% wskazań) i firmy w formie osób fizycznych. Silniej też zjawisko to odczuwają firmy sektora z terenu województwa śląskiego (74,3% wskazań). Deklaracje braku zmiany w tym aspekcie charakteryzują badanych ze spółek z ograniczoną odpowiedzialnością i spółek akcyjnych, częściej działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego (54,2% wskazań) i województwa podlaskiego (48,9%) niż z terenu województwa śląskiego (25,4%). Wielkość firmy w tym przypadku nie ma istotnego znaczenia dla rozkładu opinii.

Opinia o wzroście konkurencji ze strony firm z państw Unii Europejskiej jest nieco łagodniejsza. Jej wzrost odczuło na przestrzeni roku 41,3% badanych. Ocena ta jest silniej wyrażana w firmach zatrudniających 6–20 osób oraz 101–250 osób, a słabiej w firmach najmniejszych oraz w firmach zatrudniających 21–100 osób. Opinia ta jest wyrażana najczęściej w spółkach akcyjnych (54% wskazań), a najrzadziej zaś w spółkach cywilnych (33,5% wskazań). Ten rodzaj konkurencji najsilniej odczuwają firmy działające na terenie województwa śląskiego (prawie 55% wskazań).

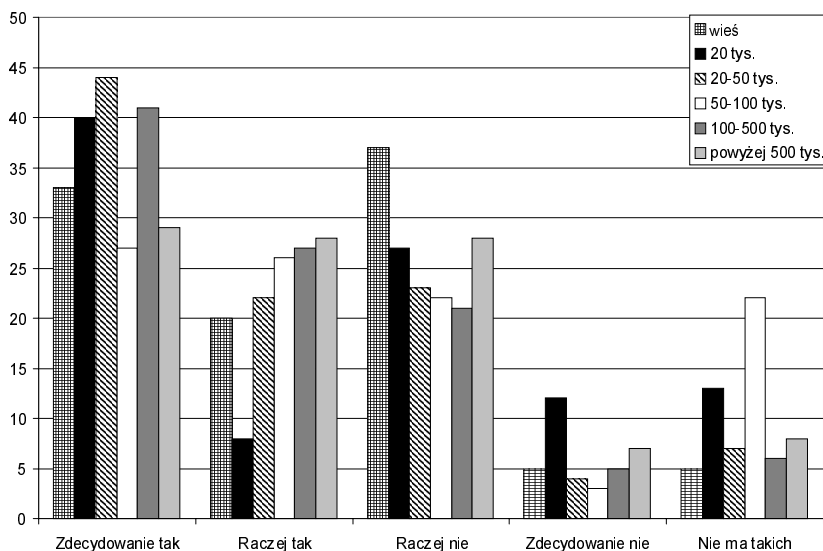
W badaniu interesował nas również problem zagrożenia płynącego z przywozu do Polski tanich produktów z takich krajów jak Turcja, USA czy państwa dalekowschodnie. Jest ono wskazywane jeszcze rzadziej niż trzy poprzednie. Jedynie 34,3% badanych postrzega ten problem jako istotny dla ich firm. Nie odgrywa tu ważnej roli wielkość firmy mierzona stanem zatrudnienia. Znaczenie ma natomiast forma prawna działania firmy: spółki akcyjne dostrzegają częściej ten problem (41,3% wskazań), natomiast spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółdzielnie dużo rzadziej. Firmy działające na terenie województwa śląskiego również znacząco częściej postrzegają ten problem niż firmy działające na terenie województwa podlaskiego i kujawsko-pomorskiego.

Największym problemem dla firm sektora MSP jest, jak wynika z analizy odpowiedzi, konkurencja płynąca ze strony dużych przedsiębiorstw. Oto odpowiedzi na pytanie „Czy dla Pana/Pani firmy konkurencja ze strony dużych firm na rynku jest poważnym problemem?”



Wykres 9. Czy konkurencja ze strony dużych firm jest poważnym problemem – dane ważone

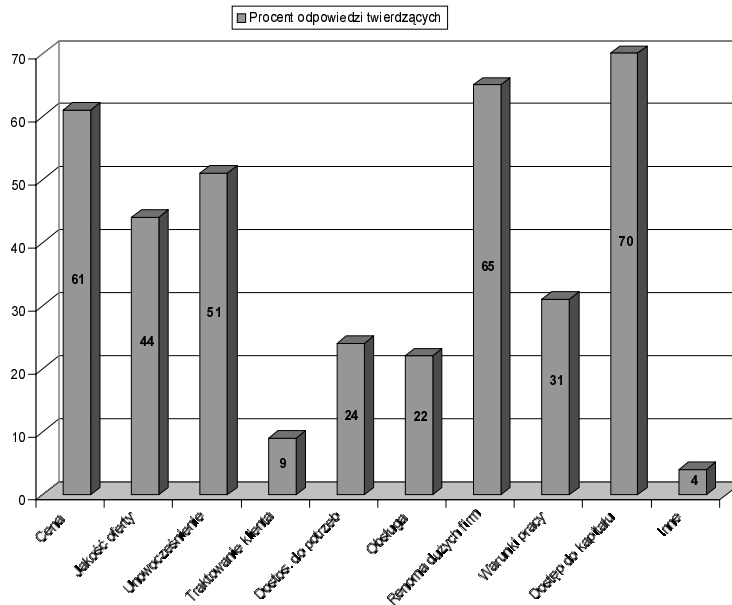
Z badania wynika, że jedna na dziesięć spośród małych i średnich firm sektora działa w takim sektorze rynku, w którym w ogóle nie istnieją konkurencyjne duże firmy. Częściej taką sytuację spotyka się wśród małych spółdzielni, natomiast nie spotyka się jej w przypadku spółek akcyjnych i w śladowej ilości w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Teren województwa podlaskiego pod tym względem jest mniej konkurencyjny (prawie 16% firm sektora nie doświadcza obecności dużych firm w swoim segmencie rynku) i prawie nie spotyka się takiej sytuacji na terenie województwa śląskiego, gdzie śladowe 1,1% respondentów podało, że w ogóle nie występuje ten rodzaj konkurencji. Najmniejsze miasta (do 20 tys. mieszkańców) i miasta średniej wielkości (50–100 tys. mieszkańców) to teren, na którym statystycznie częściej konkurencyjna obecność dużych firm jest faktem.



Wykres 10. Konkurencja ze strony dużych firm jako problem – dane ważone (procent odpowiedzi)

Odczuwanie konkurencji ze strony dużych firm jest najsilniejsze na Śląsku. Pozostaje ono bez związku z wielkością firmy mierzoną poziomem zatrudnienia, ale ma związek z wielkością miejscowości. Otóż w miastach o liczbie mieszkańców w przedziałach 20–50 tys. oraz 100–500 tys. presja ze strony dużych firm jest odczuwana najsilniej.

Przewaga firm dużych nad małymi polega – zdaniem badanych – na ich renomie, konkurencyjnych cenach towarów lub usług, możliwości szybkiego unowocześnienia technologii, dostępie do kapitału (w tym kredytu) oraz jakości oferty. Natomiast firmy małe górują nad dużymi warunkami pracy stwarzanymi pracownikom, lepszym dostosowaniem do potrzeb klientów, lepszym ich traktowaniem i szybkością obsługi.



Wykres 11. Cechy dużych przedsiębiorstw, powody konkurencji – dane ważone. Ze względu na ograniczenia techniczne podpisy słupków w tabeli zostały skrócone. Poniżej przedstawiamy podpisy w pełnym brzmieniu.

Cena	⇒ konkurencyjna cena towarów lub usług
Jakość oferty	⇒ jakość oferty
Unowocześnienie	⇒ możliwość szybkiego unowocześnienia technologii
Traktowanie klienta	⇒ lepsze traktowanie klienta
Dostos. do potrzeb	⇒ dostosowanie się do potrzeb klienta
Obsługa	⇒ szybka obsługa klienta
Renoma dużych firm	⇒ większa renoma dużych firm
Warunki pracy	⇒ warunki pracy pracowników
Dostęp do kapitału	⇒ dostęp do kapitału (np. kredytów)
Inne	⇒ inne

Przewaga dużych firm nad małymi

Przekonanie o większej renomie dużych firm w stosunku do małych jako czynnika wpływającym na mniejszą konkurencyjność tych ostatnich jest silniej wyrażane przez osoby prowadzące spółki cywilne i spółki akcyjne, z siedzibą w województwie śląskim, najslabiej zaś w województwie kujawsko-pomorskim. Opinia ta jest najsilniej wyrażana w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców, najslabiej w największych miastach, powyżej 500 tys. mieszkańców.

Przekonanie o większej konkurencyjności cenowej ze strony dużych firm jest najmocniejsze wtedy, gdy firma ma swoją siedzibę na wsi. Najsilniej wyrażają ją także przedsiębiorcy z województwa śląskiego.

Przekonanie o wyższej konkurencyjności dużych firm w stosunku do mniejszych związane z wyższą oceną możliwości unowocześnienia technologii występuje statystycznie częściej w opiniach szefów spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, rzadziej zaś wśród szefów spółek akcyjnych. Najsilniej opinia ta jest odczuwana przez firmy z województwa śląskiego, a najslabiej z województwa kujawsko-pomorskiego. Wielkość miejscowości, w której firma ma siedzibę, także ma istotne statystycznie znaczenie: jest ona mocniej wyrażana na wsi oraz w miastach o liczbie mieszkańców 20–50 tys.

Dostęp do kapitału i kredytu jako czwarty z kolei czynnik konkurencyjności dużych firm w stosunku do małych jest bardziej postrzegany w spółkach cywilnych i akcyjnych. Opinię taką silniej wyrażają przedsiębiorcy z województwa śląskiego, w miastach do 100 tys. mieszkańców.

Przekonanie o lepszej jakości oferty dużych firm w stosunku do małych najsilniej wyraża się na Śląsku. Opinia ta podtrzymywana jest najbardziej, gdy firma działa w miastach o liczbie mieszkańców w przedziale 20–50 tys. lub powyżej 500 tys.

Przewaga małych firm nad dużymi

Przekonanie o przewadze małych firm nad dużymi w lepszym traktowaniu klientów podziela 87,7% respondentów. Najsilniej są o tym przekonani ci, którzy prowadzą swoje firmy na wsi.

Drugi z czynników przewagi małych firm nad dużymi odnosi się do szybszej obsługi klientów. Opinię tę podzielają badani ze Śląska, natomiast częściej wątpliwość w nią mieszkańcy największych miast województwa kujawsko-pomorskiego.

Lepsze dostosowanie do indywidualnych potrzeb klientów jako czynnik konkurencyjności względem dużych firm podkreślane jest częściej w firmach z województwa śląskiego, raczej w małych miastach, do 50 tys. mieszkańców.

Ostatni z czynników decydujących o konkurencyjności małych firm wobec dużych, odnoszący się do lepszych warunków pracy stwarzanych pracownikom, podzieliła około 60% badanych, częściej prowadzących interesy w mniejszych miastach, do 50 tys. mieszkańców.

Opinie, że firmy duże wygrywają konkurencję z małymi „w inny sposób” najsilniej wypowiedzieli respondenci śląscy. Jest to zapewne związane z protekcyjną polityką państwa wobec przedsiębiorstw sektora górniczego i hutniczego na tym terenie oraz nierówną konkurencją pomiędzy wspieranymi dużymi firmami i MSP.

Ogólna ocena konkurencyjności małych firm wobec dużych

W badaniu analizie poddano wszystkie różne czynniki wpływające na konkurencyjność firm. Czynniki najsilniej skorelowane między sobą i słabo skorelowane z innymi znajdują się w jednej grupie. Oznacza to, że łączy je coś, co nazywamy czynnikiem – osią tematyczną danej grupy¹³.

¹³ Dzięki zastosowaniu analizy czynnikowej można podać siłę związku, mierzoną wartością współczynnika korelacji poszczególnych zmiennych z tą osią – a więc podać, które zmienne są najbardziej typowe dla danego czynnika. W tabeli podano współczynniki korelacji dla poszczególnych zmiennych z poszczególnymi czynnikami. Liczba czynników – wspólnych osi tematycznych powstaje na podstawie statystycznych analiz, które optymalizują model pod względem czytelności oraz merytorycznego znaczenia – chodzi o uniknięcie sytuacji, w której zmienne słabo ze sobą skorelowane znalazłyby się w jednym czynniku. Uniemożliwiłoby to interpretację znaczeń poszczególnych czynników. Interpretacji znaczenia czynników dokonuje badacz.

Tabela 16. Analiza czynnikowa konkurencyjności firm

Czynnik przewagi dużych firm nad małymi	Czynnik „teren potencjału dużych”	Czynnik „teren potencjału małych”
większa renoma	0,73	
możliwość szybkiego unowocześnienia technologii	0,72	
jakość oferty	0,67	
dostęp do kapitału	0,64	
ceny towarów i usług	0,59	
warunki pracy pracowników	0,48	
lepsze traktowanie klienta		0,84
dostosowanie do potrzeb klienta		0,81
szybsza obsługa klienta		0,80

Analiza pozwoliła na wyodrębnienie dwóch zespołów opinii: pierwszy polega na dostrzeganiu konkurencyjności dużych firm w stosunku do małych na polu, które obiektywnie należy do dużych. Jest on związany z wielkością środków posiadanych przez firmy większe, skalą ich produkcji, a w związku z tym niższym kosztem marginalnym. Na tym polu przewaga dużych firm jest rzeczą naturalną – zatem firmom małym ten rodzaj konkurencji często wydaje się nie do pokonania. Drugi natomiast zespół opinii wiąże się z dostrzeganiem konkurencji ze strony dużych firm w dziedzinach, w których ewentualnie można stoczyć walkę: starania o zadowolenie klienta z tego, że obsługuje się go lepiej, szybciej i stara się zaspokoić zgłaszane oczekiwania. Jest to rodzaj walki, która toczy się na „podwórku” małych firm.

Przekonanie o naturalnej przewadze dużych firm najsilniej cechuje przedsiębiorców z województwa śląskiego, słabiej – z województwa kujawsko-pomorskiego i województwa podlaskiego. Najśłabsze jest ono w miastach 20–50-tysięcznych.

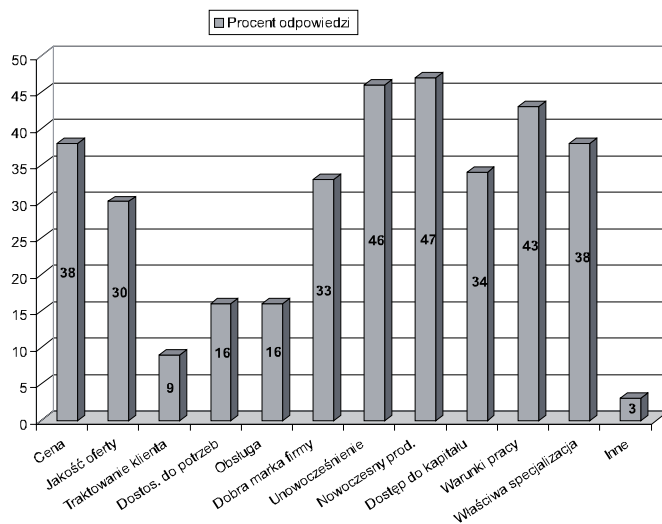
Zagrożenie dla małych firm ze strony dużych na ich własnym podwórku występuje praktycznie niezależnie od rozpatrywanych charakterystyk firm. Dopiero dane nie wazone pozwalają ujawnić, że pogląd ten wyrażany jest słabiej w firmach o większym stanie zatrudnienia (więcej niż 20 osób), a więc także rzadziej w spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, spółkach akcyjnych oraz spółdzielniach. Region także odgrywa tu rolę. Poglądy takie są częstsze wśród przedsiębiorców z województwa kujawsko-pomorskiego i śląskiego niż podlaskiego. Również wzrost sprzedaży w ostatnim roku wiąże się z niedostrzeganiem tego rodzaju zagrożenia ze strony dużych firm.

Ogólnie badane firmy działają w poczuciu zwiększającej się konkurencji. Najsilniej jest ona odczuwana w regionie najbardziej rozwiniętym. Niepokojący jest fakt, że małe firmy zdają się być jej biernymi uczestnikami w przeciwieństwie do większych firm sektora.

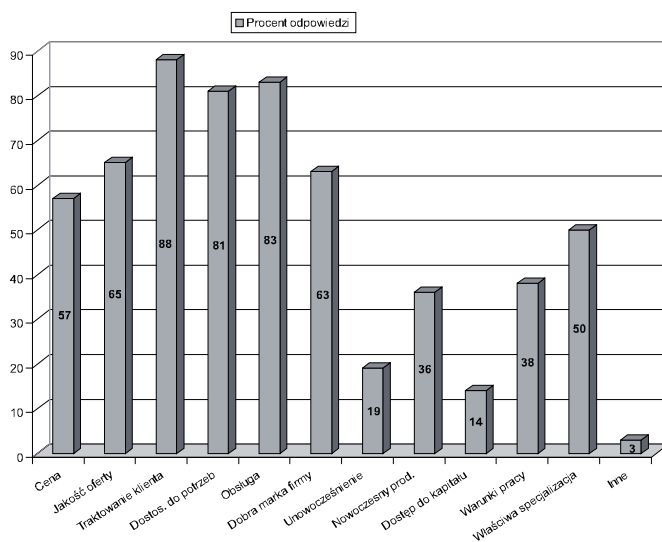
Mocne i słabe strony firmy prowadzonej przez respondenta

W warunkach rynkowych firmy badanego sektora pragnące odnieść sukces powinny dobrze rozpoznawać swoje atuty. Respondentom zaproponowano ocenę wybranych aspektów funkcjonowania ich firm, obejmujących możliwie szerokie spektrum cech. Spośród tych aspektów do zdecydowanie mocnych cech ankietowani zaliczyli dobre podejście do klienta, szybką obsługę, dostosowanie się do potrzeb indywidualnego klienta, jakość oferty, dobrą markę firmy, konkurencyjną cenę towarów i usług, właściwie dobraną specjalizację.

Do cech własnych firm, które oceniono neutralnie, jako cechy nie wyróżniające firmy na tle innych, zaliczono możliwość szybkiego unowocześnienia technologii, nowoczesność oferowanego produktu lub usługi i warunki pracy. Natomiast dostęp do kapitału i kredytów jest rzadko zaznaczany jako mocna strona firmy (na poziomie 14%).



Wykres 12. Mocne strony firmy – dane ważone*



Wykres 13. Słabe strony firmy – dane ważone*

* Ze względu na ograniczenia techniczne podpisy słupków w tabeli zostały skrócone. Poniżej przedstawiamy podpisy w pełnym brzmieniu.

Cena ⇒ konkurencyjna cena
 Jakość oferty ⇒ jakość oferty
 Traktowanie klienta ⇒ dobre podejście do klienta

Dost. do potrzeb	⇒ dostosowanie się do potrzeb indywidualnego klienta
Obsługa	⇒ szybka obsługa klienta
Dobra marka firmy	⇒ dobra marka firmy
Unowocześnienie	⇒ możliwość szybkiego unowocześnienia technologii
Nowoczesny prod.	⇒ nowoczesny produkt lub usługa
Dostęp do kapitału	⇒ dostęp do kapitału (np. kredytów)
Warunki pracy	⇒ warunki pracy pracowników
Właściwa specjalizacja	⇒ właściwie dobrana specjalizacja
Inne	⇒ inne

Opinie na temat mocnych stron sektora MSP i mocnych stron własnej firmy są w kilku kwestiach zbieżne. Atutem sektora małych i średnich przedsiębiorstw podkreślonym przez badanych jest przede wszystkim dobre traktowanie klienta, szybkość obsługi i odpowiedź na jego potrzeby. Te same cechy i w tej samej kolejności są mocną stroną firm. Badani uważają, że ich firmy wyraźnie pozytywnie wyróżniają się na tle innych firm sektora wyrobioną marką, niższą ceną, jakością oferty oraz dostosowaniem do potrzeb klientów a także warunkami pracy. Możliwość szybkiej zmiany technologii produkcji oraz dostęp do kapitału są w ich opinii piętą achillesową firmy.

Odpowiedzi dotyczące mocnych i słabych stron badanych firm poddano dodatkowo statystycznej analizie czynnikowej¹⁴. W największym uproszczeniu jej zadaniem było zbadanie na ile przekonania dotyczące mocnych stron stanowią pewien trwały zespół poglądów, czy też poszczególne opinie są od siebie względnie niezależne. Tabela 17 pokazuje trzy typy poglądów na temat „mocnych stron”. Badani prezentują bardzo spójne i względnie izolowane poglądy na ten temat. Wielkości liczbowe (max. 1) pokazują siłę związków pomiędzy poszczególnymi opiniami.

¹⁴ Zmienne pogrupowano, uwzględniając korelację między nimi, w grupy o podobnej wymowie, za pomocą analizy czynnikowej. Zmienne najsilniej skorelowane między sobą i słabo skorelowane z innymi zmiennymi znajdują się w jednej grupie.

Tabela 17. Analiza czynnikowa zmiennych opisujących mocne i słabe strony badanej firmy

Mocne strony	Ukryty komponent: nowoczesność	Ukryty komponent: orientacja na klienta	Ukryty komponent: agresywna strategia rynkowa
nowoczesny produkt lub usługa	0,812		
możliwość szybszego unowocześnienia technologii	0,805		
dobra marka firmy	0,572		
właściwie dobrana specjalizacja	0,508		
dobre warunki pracy	0,507		
dostęp do kapitału	0,498		
dostosowanie do potrzeb klienta		0,775	
dobre podejście do klienta		0,771	
szybka obsługa klienta		0,717	
konkurencyjna cena towarów i usług			0,831
jakość oferty			0,564

Pierwsza opcja polega na zwracaniu uwagi na nowoczesność badanych firm w różnych wymiarach, związanych z ich zasobnością kapitałową. Firmy te oferują zdnaniem badanych nowoczesne produkty, mogą szybko zmieniać technologię, wybrać dobrą niszę rynkową i stwarzać korzystne warunki pracy. Opcja ta jest wybierana najczęściej przez respondentów z terenu województwa śląskiego, najrzadziej zaś z województwa podlaskiego. Respondenci z województwa kujawsko-pomorskiego zajmują tutaj pozycję środkową. Opcję tę najczęściej wybierają również respondenci prowadzący firmy na terenach wiejskich oraz w miastach o liczbie mieszkańców 20–50 tys. Najrzadziej natomiast wybierana jest ona przez firmy działające w miastach średniej wielkości (50–100 tys. mieszkańców). Opcja ta częściej jest negowana przez przedstawicieli spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Dla odpo-

wiedzi ma także znaczenie wielkość firmy: te o większym zatrudnieniu (powyżej 20 osób) silniej negują tę opcję. Podobnie dzieje się w firmach, w których w ostatnim roku zwiększył się poziom produkcji. Częściej natomiast wskazują taką strategię w firmach, w których poziom produkcji zmniejszył się w sposób widoczny.

Opcję drugą, polegającą na podkreślanu mocnych stron w obsłudze klienta, wybierają częściej badani z województwa kujawsko-pomorskiego, najrzadziej z województwa podlaskiego. Ten zespół poglądów częściej prezentowany jest przez przedsiębiorców działających na terenach wiejskich i w dwóch typach miast: największych (powyżej 500 tys. mieszkańców) i miastach w przedziale 20–50 tys. mieszkańców. Opcję tę częściej wybierają spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne i spółdzielnie niż spółki cywilne i osoby fizyczne. Silnej też tendencja ta występuje w firmach o wyższym poziomie zatrudnienia, tj. powyżej 20 osób oraz w tych, w których sprzedaż w ostatnim roku zwiększyła się, natomiast strategia ta rzadziej reprezentowana jest przez firmy, gdzie sprzedaż się zmniejszyła.

Opcja trzecia, polegająca na podkreślanu mocnych stron firmy w kwestii łatwo weryfikowanej przez rynek, tj. w kwestii cen oraz jakości oferty, przeważa na terenie województwa śląskiego, rzadziej występuje w województwie kujawsko-pomorskim, a najslabiej jest zaznaczona na terenie województwa podlaskiego. Opcja ta przeważa w mniejszych skupiskach ludności, natomiast najrzadsza jest w miastach bardzo dużych. Wielkość zatrudnienia w firmie i jej forma prawna nie mają tu istotnego znaczenia, w przeciwieństwie do zmiany poziomu sprzedaży: firmy, które zwiększyły sprzedaż, wybierają ją rzadziej niż firmy, w których sprzedaż uległa zwiększeniu.

Między optymizmem a pesymizmem: warunki sukcesu

W tym rozdziale rozpatrywane będą opinie odnoszące się do sytuacji obecnej oraz nadziei na przyszłość badanych podmiotów. Na podstawie badania można wnioskować o wierze we własne możliwości wewnętrzne (krajowe), barierach rozwoju oraz zagrożeniach „z zewnątrz” (kwestie integracji europejskiej).

Opis zmiennych¹⁵

Dla analizy optymizmu i pesymizmu, jaka zostanie przedstawiona w tym rozdziale, skonstruowano syntetyczne wskaźniki badanych postaw. Do ich konstrukcji użyto różnych zmiennych ankietowych i zmiennych komponowanych (wskaźników).

Pierwszy wskaźnik skonstruowano w oparciu o jedenaście pytań dotyczących cech, które stanowią mocną, słabą, lub też ani mocną ani słabą stronę firmy (patrz pytanie 12 w ankiecie – Aneks 1)¹⁶. Wskaźnik ten analizuje liczbę poszczególnych typów odpowiedzi, a więc ile razy wskazano odpowiedź „mocna stro-

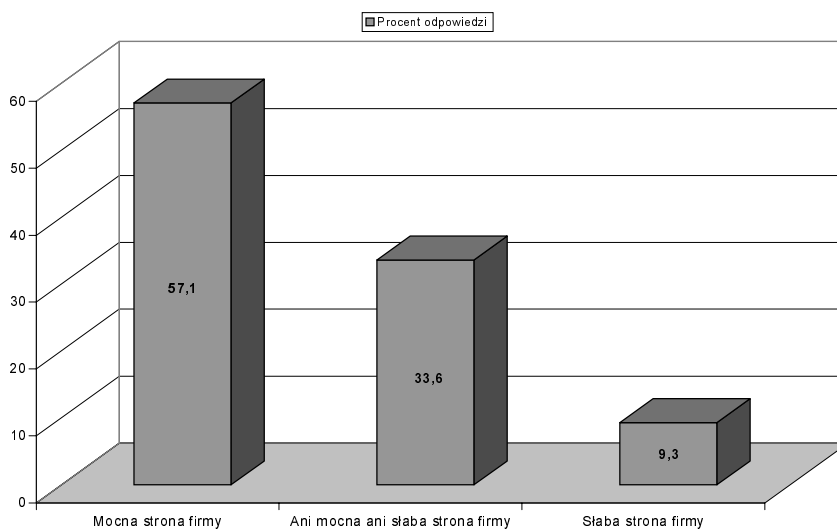
¹⁵ W podrozdziale obliczenia prezentowane na wykresach przeprowadzono na próbie ważonej, aby oddać specyfikę badanej populacji. W obliczeniach szczegółowych w podrozdziale „Analiza zależności” opisywano już tylko badaną próbę – obliczenia były więc prowadzone na próbie nie ważonej. Procedura ta została podyktowana silnymi zakłóceniami wyników i często występującymi nieistotnymi zależnościami zwłaszcza w przypadku dużych przedsiębiorstw, spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, które w populacji stanowią znikomy odsetek. Zastosowanie wag powodowało zmniejszanie się odsetka tych podmiotów w badanej próbie. Niektóre zależności przestały być istotne statystycznie, mimo że w próbie istnieją. Szczególnie często zależności pozostawały w przypadku badania związku z wielkością zatrudnienia lub formą prawną – wtedy bowiem działa tylko część wagi – kiedy „krzyżujemy” zmienną zależną z wielkością zatrudnienia – próba jest ważona tylko przez formę prawną, zaś kiedy „krzyżujemy” przez formę prawną, próba jest ważona tylko przez wielkość zatrudnienia. Zwłaszcza w tych przypadkach należy prowadzić obliczenia na próbie nie ważonej. W celu zachowania spójności obliczeń postanowiono zrezygnować z ważenia próby przy badaniu zależności z innymi zmiennymi wyjaśniającymi. Jest to drugi powód, dla którego przy badaniu zależności użyto próby nie ważonej.

¹⁶ Wskaźnik utworzony metodą *multirespons*.

na”, „słaba strona” i „ani mocna, ani słaba strona”. Nie analizowano tu szczegółowo odpowiedzi na te pytania, gdyż analizę merytoryczną przeprowadzono w innym miejscu. Tu użyto jedynie sum odpowiedzi jako ogólnego wskaźnika optymizmu – pesymizmu co do wartości własnej badanych obiektów. Oto dane na ten temat dla całej badanej próby.

Tabela 18. Wskazania na mocne–słabe strony firm (obliczenia na próbie ważonej)

Strona firmy	Ilość	% odpowiedzi	% przypadków
Mocna	6436	57,1	597,7
Ani mocna, ani słaba	3787	33,6	351,7
Słaba	1052	9,3	97,7
Razem	11275		



Wykres 14. Liczba wskazań na mocne–słabe strony firm – dane ważone

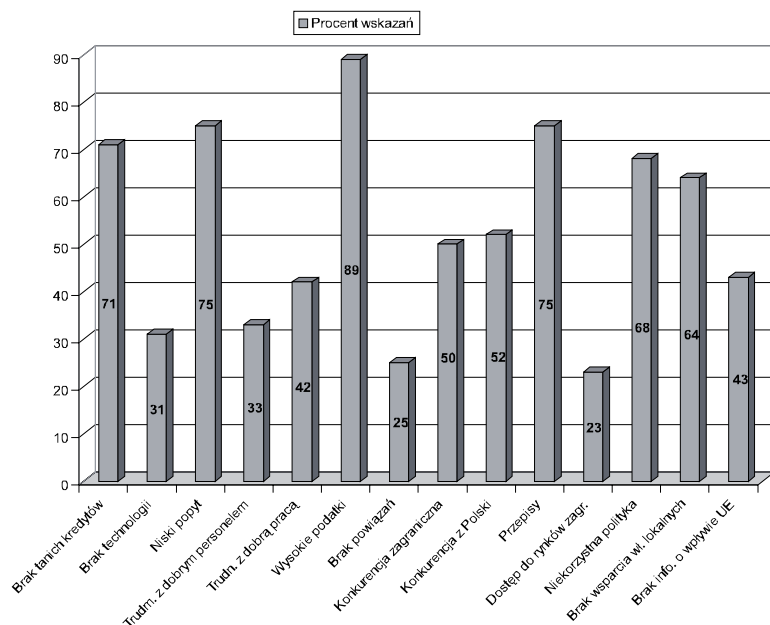
Sposób interpretacji wyników obliczeń

Przy obliczeniach posługiwano się techniką *multirespons*. Przedstawimy w skrócie w jaki sposób należy interpretować jej wyniki.

Pierwsza kolumna podaje liczbę wskazań na dany typ odpowiedzi (tu na przykład 6436 razy wskazano, że cecha, o którą pytano, jest mocną stroną firmy), dwie kolejne kolumny, to procenty. Pierwsza z nich (% odpowiedzi) przedstawia procent z ogółu odpowiedzi danego typu (tu na przykład, 6436 wskazań z 11275, to 57.1). Kolejna kolumna (% przypadków), wydaje się nietypowa – procenty bowiem nie sumują się do 100. Mówi ona nie o tym, ile wskazań padło na dany typ odpowiedzi, lecz ile osób udzieliło odpowiedzi danego typu. W tym przypadku każda osoba liczona jest kilkakrotnie jeśli udzieli kilkakrotnie tego samego typu odpowiedzi. Każda osoba może być zatem liczona do 11 razy, bowiem jedenastu respondentów ustosunkowywał się do różnych (jedenastu) stwierdzeń w omawianym pytaniu. (Tu na przykład 597,7% osób wskazało na mocne strony swoich firm. Inaczej rzecz można interpretować następująco: każdy respondent wskazał blisko sześciokrotnie odpowiedź „mocna strona firmy”).

Jak widać, respondenci zdecydowanie częściej wskazywali na poszczególne cechy jako mocne strony ich firm. Bardzo niewiele mówiło o nich jako o stronach słabych.

Kolejne pytania, dotyczyły barier rozwoju dla firm takich jak firma respondenta. Poniżej przedstawiony jest wykres ze wskazaniami częstości (%) odpowiedzi sugerujących, że wymieniony problem stanowi barierę w poważnym lub bardzo poważnym stopniu.



Wykres 15. Bariery rozwoju – dane ważone *

* Ze względu na ograniczenia techniczne podpisy słupków w tabeli zostały skrócone. Poniżej przedstawiamy podpisy w pełnym brzmieniu.

Brak tanich kredytów	⇒	trudności w pozyskiwaniu tanich kredytów
Brak technologii	⇒	brak dostępu do nowych technologii
Niski popyt	⇒	niski popyt i słaba koniunktura
Trudn. z dobrym personelem	⇒	trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników
Trudn. z dobrą pracą	⇒	trudności z pozyskaniem dobrych pracowników
Wysokie podatki	⇒	zbyt wysokie podatki
Brak powiązań	⇒	brak powiązań mojej firmy z dużym przedsiębiorstwem
Konkurencja zagraniczna	⇒	konkurencja ze strony dużych firm zagranicznych
Konkurencja z Polski	⇒	konkurencja ze strony dużych firm polskich
Przepisy	⇒	skomplikowane przepisy
Dostęp do rynków zagr.	⇒	utrudnienia w dostępie do rynków zagranicznych
Niekorzystna polityka	⇒	ogólnie niekorzystna polityka wobec firm takich jak Pana/Pani
Brak wsparcia wł. lokalnych	⇒	brak wsparcia władz lokalnych dla firm takich jak Pana/Pani
Brak info. o wpływie UE	⇒	brak informacji o wpływie integracji Polski z UE na sytuację takich firm jak Pana/Pan

Za największe bariery uważa się zbyt wysokie podatki, trudności z uzyskaniem kredytu, skomplikowane przepisy, niski popyt i słabą koniunkturę oraz ogólnie niekorzystną politykę państwa. Najbardziej respondenci wskazywali bariery związane z brakiem powiązań z dużym przedsiębiorstwem, utrudnieniami w dostępie do rynków zagranicznych, brakiem dostępu do nowych technologii, pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników oraz brakiem informacji o wpływie integracji z UE.

Analiza czynnikowa którą następnie zastosowano¹⁷, wykazała istnienie czterech czynników, wokół których skupiają się omawiane bariery (zmiennie). W tabeli poniżej podano współczynniki korelacji dla poszczególnych zmiennych z poszczególnymi czynnikami.

Tabela 19. Bariery rozwoju – czynniki (próba nie wazona, pełne nazwy barier przedstawione są pod wykresem 15)

Współczynniki korelacji zmiennych z poszczególnymi czynnikami				
Bariery (problemy)	Czynniki			
	1	2	3	4
Konkurencja dużych firm	0,794		0,280	
Konkurencja dużych firm zagr.	0,783		0,238	
Brak powiązań z dużym przeds.	0,638	0,137		0,124
Trudności w dost. do rynków zagr.	0,576	0,452		
Brak info. o wpływie integracji z UE		0,777	0,130	
Brak wsparcia władz lokalnych		0,698	0,465	
Niekorzystna polityka		0,627	0,551	
Brak technologii	0,391	0,461		0,279
Brak tanich kredytów	0,324	0,390	0,175	0,156
Wysokie podatki			0,772	0,114
Skomplikowane przepisy		0,374	0,630	
Niski popyt i słaba koniunktura	0,179	0,101	0,602	
Trudności z dobrą pracą				0,932
Trudności z dobrym personelem				0,930

¹⁷ Por. przypisy 13 i 14.

Czynnik **pierwszy** odzwierciedla „**samotność**” w grze rynkowej. Wyraża on obawę przed konkurencją ze strony dużych firm – polskich i zagranicznych, brak powiązań i kooperacji, zwłaszcza z dużymi przedsiębiorstwami oraz brak dostępu do rynków zagranicznych.

Czynnik **drugi** odzwierciedla również **samotność**, ale raczej „**instytucjonalną**”, w relacjach, jak można się domyślać, z państwem lub wyspecjalizowanymi agendami pełniącymi rolę organizacyjną (informacja) i „usługową” (kredyty). Oddaje on nie spełnione oczekiwania wobec państwa, które powinno podjąć bardziej energicznie działania informacyjne i organizacyjne. Podkreśla się tu brak wsparcia w zakresie przystosowania sektora do standardów UE, brak informacji o możliwych efektach integracji dla sektora MSP. Zaznaczone są tu także niekorzystne relacje z różnymi urzędami (brak wsparcia, ogólnie niekorzystna polityka, trudności w uzyskaniu kredytów¹⁸).

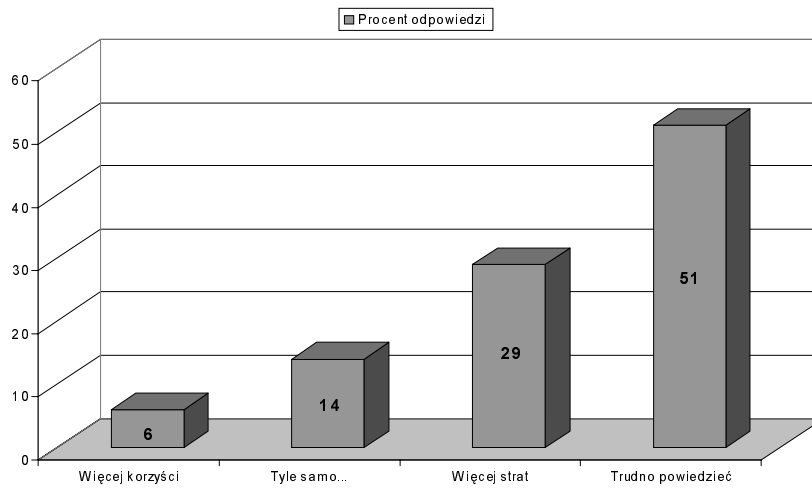
Czynnik **trzeci** jest łatwo czytelny, można go określić jako zasada „3 x P”: zbyt wysokie **podatki**, skomplikowane **przepisy**, niski **popyt**. Są to trudności instytucjonalne, ale także finansowe (fiskalizm i niski popyt).

Czynnik **czwarty** odzwierciedla **trudności z pozyskaniem dobrych i wykwalifikowanych pracowników**. W czynniku tym zawierają się problemy społeczne odziedziczone częściowo po czasach PRL. Wpływ mają także zjawiska kulturowe wynikające z regionalizacji kultury pracy. Problemy te postrzegane są naturalnie z perspektywy pracodawców.

Do dalszych analiz używane będą te właśnie cztery czynniki zamiast czternastu zmiennych składowych.

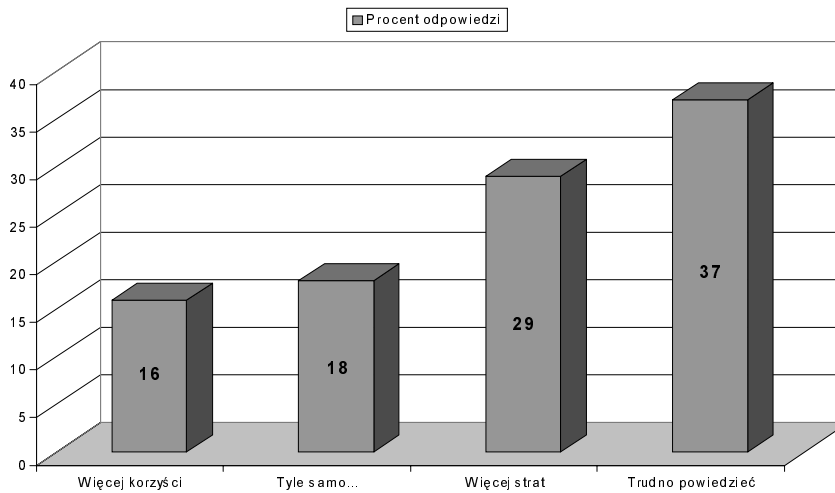
¹⁸ Zmienne „brak tanich kredytów” i „brak technologii” korelują dosyć silnie również z czynnikiem pierwszym i stosunkowo słabo z czynnikiem drugim, choć przeważa związek z tym drugim. Rzeczywiście w zmiennych tych zawarty jest częściowo sens czynnika pierwszego. Uzyskanie kredytu lub dostęp do nowych technologii należy do problematyki gry rynkowej w nowoczesnym rozumieniu rynku. Zmienne te należą jednak do czynnika drugiego, ponieważ podmioty wciąż uważają, że to państwo, lub inne instytucje, powinny się zaangażować w te kwestie. Rzec więc rozgrywa się nadal w relacjach z instytucjami (państwowymi), a nie stanowi problemu czysto rynkowego, który jest problemem przewodnim dla czynnika pierwszego.

Kolejnym analizowanym pytaniem w tej części jest pytanie o integrację z Unią Europejską i o to, czy przyniesie ona więcej strat czy korzyści – firmie respondenta i Polsce.



Wykres 16. Integracja z UE przyniesie mojej firmie... – dane ważone

Większość respondentów którzy, mają wyrobiony pogląd w kwestii skutków integracji z UE dla ich firm odpowiadała, że widzi więcej potencjalnych strat niż korzyści.



Wykres 17. Integracja z UE przyniesie Polsce... – dane ważone

Warto zwrócić uwagę na znacznie większy odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” i mniejszy odsetek wskazujących przewagę korzyści w przypadku pytania o efekt integracji dla firmy w stosunku do pytania o efekt integracji dla Polski. Liczba wskazań na przewagę strat pozostaje nie zmieniona.

Kolejnym krokiem analizy optymizmu – pesymizmu względem integracji europejskiej, jest analiza dwóch kolejnych pytań ankiety. Pierwsze to prośba o wymienienie korzyści, jakie przyniesie integracja firmie respondenta, drugie natomiast, to prośba o wymienienie kosztów, jakie może ponieść firma respondenta w wyniku integracji.

Poniżej przedstawiono odpowiedzi (pogrupowane tematycznie), jakie pojawiały się w ankietach.

Tabela 20. Korzyści z integracji z UE

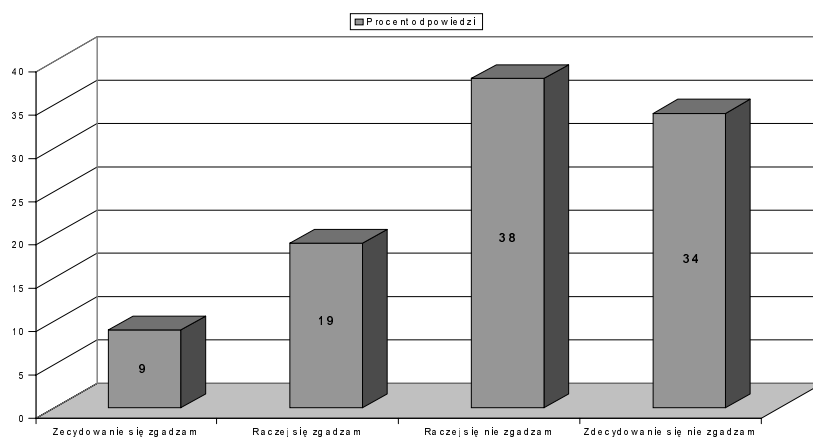
Wymieniane korzyści	Liczba	% odpow.	% przyp.
Nie wiem, trudno powiedzieć	201	32,3	35,3
Brak informacji, brak orientacji	46	7,4	8,1
Ogólne potwierdzenie korzyści	12	2,0	2,1
Żadnych	208	33,3	36,5
Większe możliwości – ogólnie	15	2,3	2,6
Większe możliwości zbytu	8	1,3	1,4
Większe możliwości kooperacji	11	1,7	1,9
Większe możliwości dostępu do technologii	15	2,4	2,6
Większe możliwości dostępu do obcych towarów	19	3,1	3,4
Korzystne zmiany w prawie	11	1,8	2,0
Zmiany organizacyjne, instytucjonalne	8	1,4	1,5
Obniżka cen, ceł i podatków	15	2,4	2,6
Konkurencja / konkurencyjność	12	1,9	2,1
Rozwój istniejących już podmiotów	21	3,3	3,6
Przepływ pracowników, kapitału, technologii	10	1,6	1,7
Inne	12	1,9	2,1

Tabela 21. Koszty związane z integracją z UE

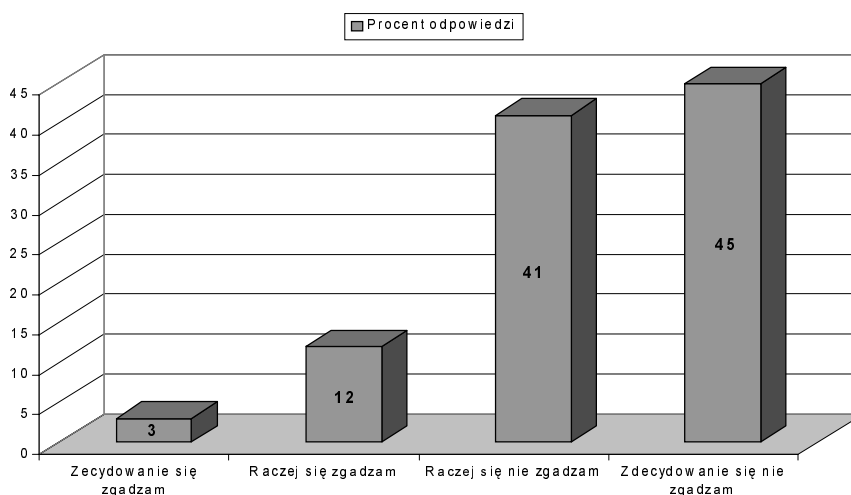
Wymieniane koszty	Ilość	% odpow.	% przyp.
Nie wiem, trudno powiedzieć	208	33,0	36,0
Brak informacji, brak orientacji	55	8,8	9,6
Ogólne potwierdzenie kosztów	57	9,1	10,0
Żadnych	101	16,0	17,4
Wzrost podatków i cen	14	2,3	2,5
Wzrost konkurencji	26	4,1	4,5
Zwiększenie wydatków	4	0,6	0,7
Bezrobocie i inne koszty społeczne	9	1,4	1,5
Katastrofa, upadek, likwidacja	73	11,6	12,6
Spadek sprzedaży	24	3,8	4,2
Hipermarkety – ekspansja	27	4,3	4,6
Wydatki na dostosowanie się do stand. UE	24	3,9	4,2
Inne	7	1,1	1,2

W przypadku próśb o wskazanie konkretnych kosztów lub korzyści widać również przewagę pesymizmu nad optymizmem. Więcej respondentów odpowiedziało, że nie dostrzega żadnych korzyści z integracji z UE, mniej natomiast nie wskazało żadnych strat związanych z tym procesem. Również nieco więcej spośród odpowiadających wskazywało konkretne koszty.

Ostatnie dwa pytania analizowane w tej części, to pytania o przyszłość prywatnego biznesu i warunki rozwoju małych firm.



Wykres 18. „Prywatny biznes w Polsce może być spokojny o swoją przyszłość...” – dane ważone



Wykres 19. „Małe firmy w Polsce mają obecnie dobre warunki rozwoju...” – dane ważone

W obu pytaniach liczba entuzjastów spokojnych i raczej spokojnych o rozwój prywatnego biznesu i przyszłość małych firm jest znikoma. Dotyczy to zwłaszcza warunków rozwoju małych firm.

Budowa wskaźników

Na podstawie opisanych zmiennych skonstruowano syntetyczne wskaźniki ogólne, będące miarami pesymizmu – optymizmu. Pierwszy wskaźnik „OPTPES” jest ogólną różnicą między odpowiedziami „optymistycznymi” a odpowiedziami „pesymistycznymi” na poszczególne pytania.

Oto krótki opis powstania omawianej miary. W każdym pytaniu można było udzielić mniej lub bardziej optymistycznej odpowiedzi. Jeśli respondent udzielił odpowiedzi optymistycznej, otrzymywał „punkt” na rzecz opcji optymistycznej. Jeśli udzielił natomiast odpowiedzi pesymistycznej, „punkt” był zapisywany po stronie pesymizmu. Braliśmy pod uwagę w sumie 36 zmiennych – każdy mógł

zatem uzyskać do 36 punktów po stronie optymizmu lub 36 po stronie pesymizmu¹⁹.

Do analizy użyto łącznej miary pesymizmu i optymizmu, czyli **różnicy** między optymizmem a pesymizmem. Różnicę tę wskazuje zmienna OPTPES. Wartość „0” oznacza, że respondent odznaczał się w równym stopniu optymizmem i pesymizmem. Wartości dodatnie oznaczają, że był bardziej optymistyczny. W przedstawionych analizach posługiwano się wartościami średnich utworzonych wskaźników.

Z analizy zastosowanych zmiennych wynika, że użyte zmienne niekoniecznie tworzą jednolitą miarę optymizmu lub pesymizmu. Przy szczegółowej analizie związków między badanymi postawami i zmiennymi wyjaśniającymi, zauważono dwoistość postaw optymistycznych lub pesymistycznych. Skonstruowano więc dwa dodatkowe, bardziej szczegółowe miary, będące rozbiciami miary ogólnej: WEW i ZEW. WEW jest wskaźnikiem optymizmu i pesymizmu pod względem własnych możliwości. ZEW natomiast – pod względem warunków zewnętrznych.

W skład wskaźnika **WEW** wchodzi następujące zmienne:

- **mocne/słabe strony** badanych firm,
- pytanie o przewagę **korzyści i strat dla firmy** respondenta przy integracji z UE,
- pytanie o **korzyści**, jakie przyniesie **integracja europejska firmie** respondenta,

¹⁹ Oto odpowiedzi, jakie uznawano za optymistyczne, jakie zaś za pesymistyczne w przypadku poszczególnych zmiennych: w przypadku pytania 12 o mocne i słabe strony firmy respondenta, odpowiedź, że dana cecha jest mocną stroną, uznawano za optymistyczną, że słabą zaś – za pesymistyczną, w pytaniu 16 o bariery rozwoju, odpowiedź, że dany czynnik stanowi barierę w bardzo poważnym stopniu lub w poważnym stopniu uznano za odpowiedź pesymistyczną, w niewielkim zaś lub wcale – za odpowiedź optymistyczną, w pytaniu 27 o integrację z Unią Europejską, czy przyniesie więcej strat, czy korzyści Polsce i firmie respondenta, odpowiedź, że więcej korzyści, uznawano za optymistyczną, że więcej strat zaś – za odpowiedź pesymistyczną, w kolejnym pytaniu o korzyści, jakie przyniesie integracja, za objaw optymizmu uznano jakiegokolwiek wskazania, pesymizmu zaś odpowiedź „żadne”, odwrotnie w przypadku pytania o koszty integracji poniesione przez firmę respondenta. Konkretnie wskazania potraktowano jako przejaw pesymizmu, odpowiedź „żadne” zaś optymizmu, w dwóch ostatnich zmiennych (pytanie 34 a i b) o spokojną przyszłość prywatnego biznesu i dobre warunki rozwoju małych firm, odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam” lub „raczej się zgadzam” były traktowane jako przejaw optymizmu, natomiast „raczej się nie zgadzam” lub „zdecydowanie się nie zgadzam” za przejaw pesymizmu.

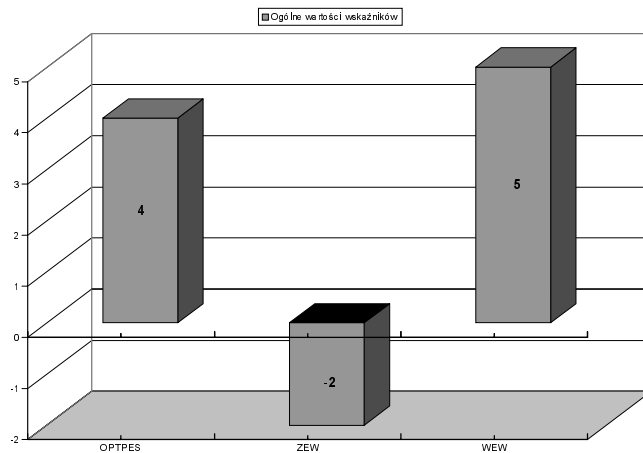
- pytanie o **koszty**, jakie przyniesie **integracja europejska firmie** respondenta.

W skład wskaźnika **ZEW** wchodzi pozostałe zmienne, czyli:

- pytania o bariery dla rozwoju firm takich, jak firma respondenta,
- pytanie o **przewagę korzyści i strat dla Polski** przy integracji z UE,
- pytanie o **przyszłość prywatnego biznesu**,
- pytanie o **warunki rozwoju małych firm**.

Budowa obu wskaźników jest identyczna z konstrukcją omówionego wcześniej wskaźnika OPTPES.

Okazuje się, że miary te różnią się od siebie w sposób istotny. Ogólne wartości wskaźników OPTPES, WEW i ZEW przedstawia wykres 20.



Wykres 20. Średnie wartości wskaźników optymizmu/pesymizmu – dane ważone

Okazuje się, że badani wykazują znacznie więcej optymizmu co do własnych możliwości: wierzą w swoje siły, zdecydowanie bardziej natomiast obawiają się barier i warunków zewnętrznych, w jakich przyjdzie im działać.

Poza wartościami skonstruowanych wskaźników, pod koniec każdego podrozdziału będą prezentowane dane na temat odpowiedzi na pytanie o koszty integracji europejskiej dla firmy respondenta. Zauważono, że bardzo często pojawiały się odpowiedzi sugerujące jednoznacznie, że respondenci obawiają się o byt swojej firmy,

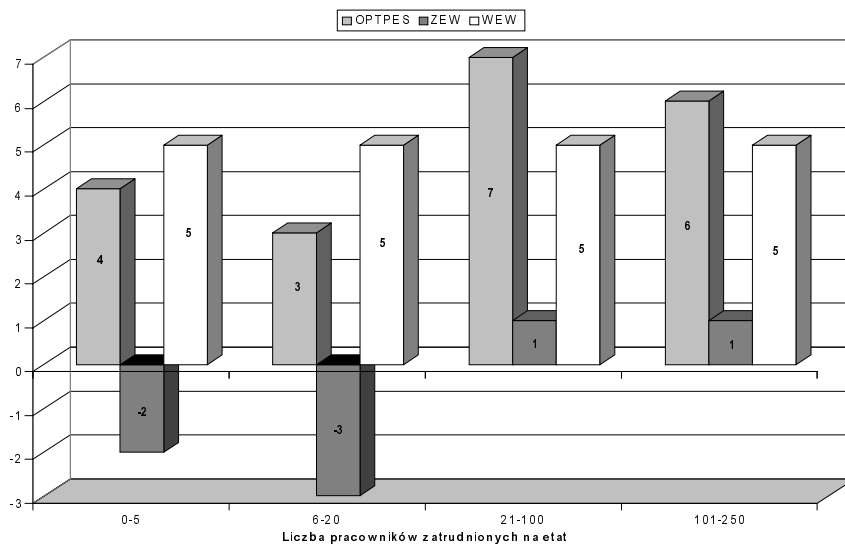
w tym przewidują jej upadłość. Odpowiedzi te hasłowo nazwano „wizją katastroficzną”. Właśnie rozkłady tej odpowiedzi – najbardziej pesymistycznej i – co ważne – udzielonej spontanicznie w pytaniu otwartym, będą przedstawiane pod koniec każdego podrozdziału.

Analiza zależności

Wielkość zatrudnienia a poziom optymizmu

Największy optymizm cechuje właścicieli i respondentów z zakładów dużych (21–250 zatrudnionych), pesymizm zaś osoby prowadzące zakłady małe (0–20 zatrudnionych). Zarówno stopień optymizmu co do własnych możliwości, jak i warunków zewnętrznych, rośnie **równolegle**, to znaczy wartości obu wskaźników są jednocześnie niskie dla firm małych i wysokie dla firm dużych.

Zdecydowane różnice występują w stopniu optymizmu co do warunków zewnętrznych (ZEW). Firmy duże cechują się tu dużo większym optymizmem niż firmy małe (patrz wykres 21).



Wykres 21. Wartości wskaźników optymizmu dla różnych wielkości zatrudnienia – dane nieważone

Odwrotnie przy przewidywaniu optymizmu na podstawie zmiennych opisujących „samotność instytucjonalną” jako barierę rozwoju (czynnik drugi)²⁰ – (ZEW), zbyt wysokie podatki, skomplikowane przepisy oraz niski popyt jako bariery rozwoju (czynnik trzeci), (ZEW). Okazuje się, że dla małych firm (0–20 zatrudnionych) brak informacji o wpływie integracji, brak wsparcia władz lokalnych, ogólnie niekorzystna polityka i trudności w uzyskiwaniu kredytów (czynnik drugi) oraz zbyt wysokie podatki, skomplikowane przepisy, niski popyt i słaba koniunktura (czynnik trzeci) nie stanowią tak dużych barier rozwoju, jak dla firm dużych (21–250 zatrudnionych).

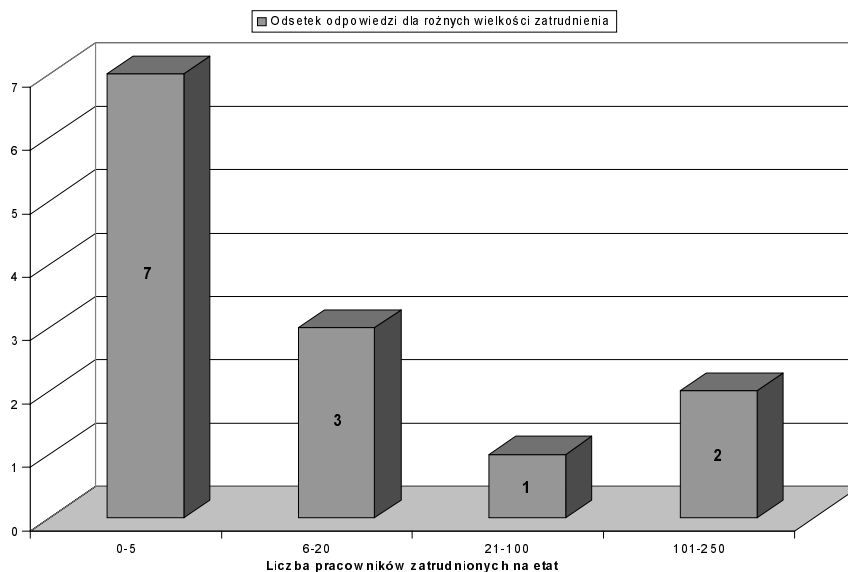
Przy wskaźniku opisującym „samotność na rynku” (czynnik pierwszy) – (ZEW) optymistycznie nastawione są firmy duże (101–250 zatrudnionych). Przy analizie trudności z pozyskaniem dobrych i wykwalifikowanych pracowników (czynnik czwarty) jako bariery rozwoju, zależności pozostają statystycznie nieistotne.

W przypadku wskazań na konkretne koszty integracji dla firmy respondenta, zauważa się ogólnie brak różnic, zwłaszcza liczby wskazań „żadne”. Natomiast duże zakłady (101–250 zatrudnionych) wykazały nieco większy pesymizm. Może to jednak wynikać (podobnie jak w innych przypadkach) z szerszej wiedzy o tym, co może czekać polską gospodarkę po integracji z UE.

W przypadku pozostałych pytań o integrację (ogólnie o przewagę kosztów i korzyści tak dla Polski, jak i dla firmy respondenta oraz w pytaniu o wskazanie konkretnych korzyści) firmy duże (21–100 zatrudnionych) wykazały się zdecydowanym optymizmem.

Najbardziej katastroficzną wizję przyszłości zaobserwowano właśnie u firm małych. Spośród nich 6,6% wskazało możliwość upadku i likwidacji ich firmy jako ewentualny koszt integracji z UE, podczas gdy w przypadku firm zatrudniających więcej osób, takich liczba wskazań jest ponad dwukrotnie mniejsza.

²⁰ Por. str. 45. Wyróżniono cztery czynniki: czynnik pierwszy – samotność w grze rynkowej, czynnik drugi – samotność instytucjonalną, czynnik trzeci – 3xP (zbyt wysokie podatki, niski popyt, skomplikowane przepisy), czynnik czwarty – trudności z pozyskaniem dobrych pracowników.

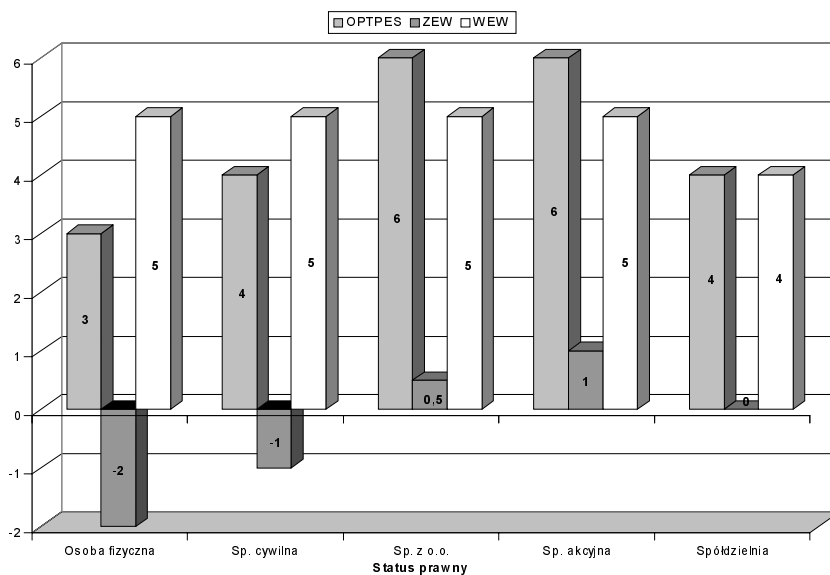


Wykres 22. „Katastrofa i upadek” – dane nieważone

Poziom optymizmu w firmach reprezentujących poszczególne formy prawne

Wskaźnik optymizmu–pesymizmu wewnętrznego nie różnicuje w sposób istotny statystycznie badanych obiektów. Dla wszystkich ma prawie identyczną wartość, poza spółdzielniami, które prezentują niższą wartość wskaźnika. Warto zauważyć, że również bariery rozwoju (czynnik pierwszy, czynnik drugi i czynnik czwarty) (ZEW) również nie różnicują obiektów badanych. Zmiennymi różnicującymi są więc pozostałe czynniki zewnętrzne, a więc popyt, podaż i podatki, jako bariery rozwoju (czynnik trzeci) i stosunek do integracji europejskiej.

Skoncentrujemy się na wskazaniach wskaźnika ZEW, pamiętając, że firmy o różnym statusie prawnym są podobnie optymistyczne biorąc pod uwagę wskaźnik optymizmu – pesymizmu wewnętrznego, poza spółdzielniami, które są zdecydowanie mniej optymistyczne.



Wykres 23. Wartości wskaźników optymizmu a status prawny – dane nieważone

Największymi pesymistami wśród przedsiębiorstw, jeśli chodzi o bariery zewnętrzne, są osoby fizyczne, spółki cywilne i spółdzielnie. Wierzą one przede wszystkim we własne możliwości widząc dużo barier zewnętrznych, głównie w postaci podatków, przepisów i niskiego popytu, obawiają się również integracji europejskiej i wykazują niepokój o przyszłość małych firm oraz warunki rozwoju prywatnego biznesu. Posiadają więc, podobnie jak inne formy prawne poza spółdzielniami, wysoką wartość wskaźnika optymizmu – pesymizmu wewnętrznego, mają jednak zdecydowanie niższy wskaźnik optymizmu – pesymizmu zewnętrznego.

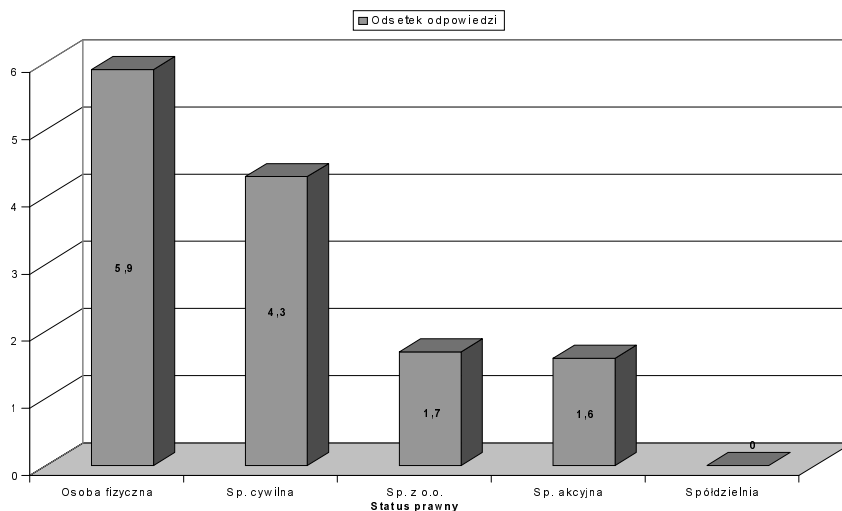
Interesujące są relacje optymizmu i pesymizmu w przypadku spółdzielni. Spółdzielnie pozostają optymistyczne tylko w przypadku ocen szans rozwoju innych podmiotów i ogólnych warunków – wskazują, że integracja przyniesie Polsce więcej korzyści niż strat. Gdy pytano jednak o firmę respondenta, spółdzielnie wskazywały na przewagę strat. W pytaniu o przyszłość prywatnego biznesu i warunki rozwoju małych firm spółdzielnie również odpowiadały pozytywnie, wyraźnie jednak nie traktując tych warunków jako ko-

rzystnych dla spółdzielni. Fakty te odzwierciedla stosunkowo wysoka wartość wskaźnika optymizmu – pesymizmu zewnętrznego.

Pesymizm spółdzielni sprowadza się do bardzo niskiej wiary w swoje mocne strony – wskaźnikiem ich pesymizmu co do własnej sytuacji jest wyraźne odstawanie od innych przy wskazaniach mocnych i słabych stron swojej firmy. Spółdzielnie w ostatecznym rozrachunku pozostają bardziej pesymistyczne. Przepisy, podatki i słaby popyt postrzegają jako poważną barierę rozwoju.

Komentując powyższe analizy dostrzec można frustrację w przypadku respondentów reprezentujących dwa rodzaje omawianych form prawnych. W przypadku spółdzielni polega ona na tym, że respondenci ci widzą wokół siebie dużo możliwości i dobre warunki zewnętrzne, nie wierzą jednak we własne możliwości i umiejętności dostosowania się do otoczenia. Odwrotnie firmy osób fizycznych – widzą dużo swoich mocnych stron, nie wierzą jednak w dobre warunki zewnętrzne, które sprzyjałyby ich rozwojowi. Firmy osób fizycznych i spółki cywilne widzą dużo własnych mocnych stron, jednak mimo to obawiają się o swoją przyszłość. Osoby fizyczne szczególnie mocno różnią się od reszty jeśli chodzi o liczbę deklarowanej „katastroficznej” wizji przyszłości, w związku z integracją z Unią Europejską.

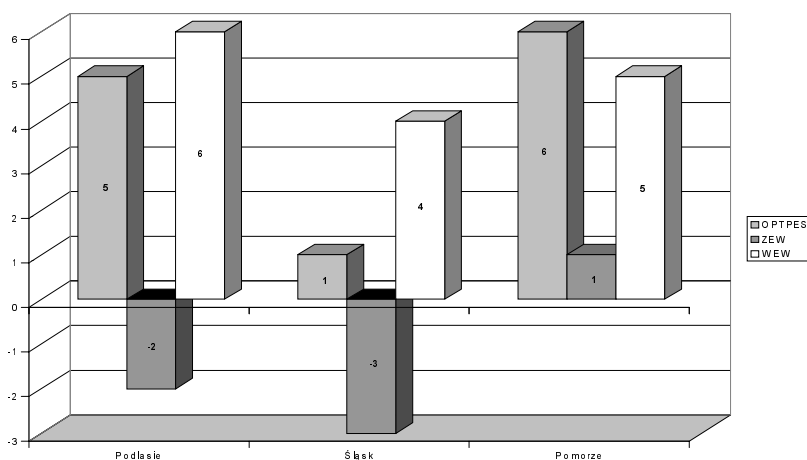
Największymi optymistami są natomiast spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Wyjątek może stanowić jedynie duża liczba wskazań na konkretne koszty przystąpienia do UE. Wynika to zapewne z dobrej orientacji w problematyce integracji. W przypadku pytań rozstrzygających, dotyczących przewagi kosztów lub korzyści w związku z integracją, zarówno w przypadku Polski, jak i firmy respondenta, spółki z o.o. i spółki akcyjne wskazywały na przewagę korzyści. Potrafiły też wymienić szczególnie dużo korzyści płynących z integracji. Fakty te dobrze opisują najwyższe wartości wskaźników optymizmu – pesymizmu zewnętrznego dla spółek akcyjnych i spółek z ograniczoną odpowiedzialnością.



Wykres 24. „Katastrofa i upadek” wg różnych form prawnych – dane nieważone

Najbardziej o swój byt obawiają się firmy osób fizycznych (5,9%) i spółki cywilne (4,3%), mniej obaw żywią spółki z o.o. i spółki akcyjne (odpowiednio 1,7% i 1,6%). Ani jedna spółdzielnia nie udzieliła odpowiedzi, którą można by zakwalifikować jako przewidującą zasadnicze niepowodzenie – mimo braku wiary w swe możliwości rozwoju w warunkach integracji.

Poziom optymizmu w poszczególnych regionach



Wykres 25. Wartości wskaźników optymizmu w regionach – dane nieważone

Badani na Śląsku są najbardziej pesymistyczni – zarówno co do warunków zewnętrznych jak i własnych możliwości. Optymizm dotyczy jedynie barier rozwoju – czynniki pierwszy, drugi i czwarty (ZEW). Oznacza to, że przedsiębiorstwa śląskie nie widzą zbyt wielu barier, mimo to ich wskaźnik ZEW jest najniższy. Źródłem są częste wskazania na wysokie koszty integracji, brak korzyści z integracji, pesymizm co do przyszłości prywatnego biznesu i warunków rozwoju małych firm. Pesymizm dotyczy również ich cech wewnętrznych – przedsiębiorstwa śląskie często wskazują na wiele własnych słabych stron.

W przypadku przyszłości prywatnego biznesu i warunków rozwoju małych firm, respondenci z województwa podlaskiego wykazują silną polaryzację. Ankietowani w województwie kujawsko-pomorskim natomiast wykazują się największym optymizmem. Poza tym wskaźnikiem, odpowiedzi w tym regionie są dość ambiwalentne. Firmy z kujawsko-pomorskiego są optymistami co do warunków zewnętrznych, natomiast do oceny własnych sił podchodzą bardziej umiarkowanie, ich wskazania pokrywają się w zasadzie z wartością średnią.

Podlasie jest regionem, w którym najczęściej wskazuje się na mocne strony firm. Podatki, przepisy i popyt postrzega się tu jako niewielkie bariery rozwoju. Częściej natomiast narzeka się w Białymstoku na „samotność w grze rynkowej”, na możliwości znalezienia dobrej i wykwalifikowanej siły roboczej. Badani z tego regionu zdecydowanie obawiają się integracji europejskiej – często respondenci wskazywali odpowiedź „żadne” w pytaniu o korzyści z integracji dla swojej firmy. Zdecydowanie częściej wskazywano na przewagę strat niż korzyści w związku z integracją z UE – zarówno dla Polski, jak i dla firmy respondenta.

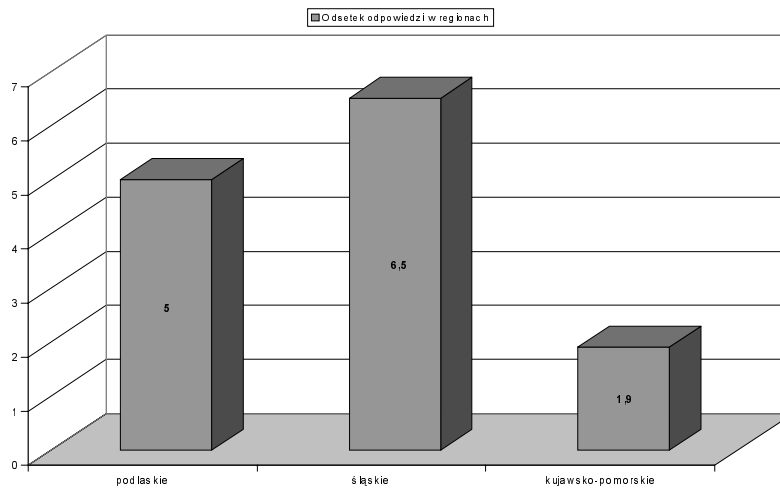
Stan ten dobrze obrazują syntetyczne wskaźniki: dużo optymizmu co do własnych możliwości i dużo obaw co do barier rozwoju na Podlasiu – odwrotnie niż na Śląsku.

Wydaje się, że najbardziej „obiecującym” regionem pod względem rozłożenia optymizmu i pesymizmu co do warunków wewnętrznych, jak i własnych możliwości jest województwo kujawsko-pomorskie. Występuje tam najwyższy ogólny wskaźnik optymizmu.

zmu (OPTPES). Wskaźniki szczegółowe (WEW i ZEW) nie rozbiegają się aż tak bardzo jak w przypadku Podlasia. Firmy z województwa kujawsko-pomorskiego pozostają wyważone i umiarkowane w swoim optymizmie. Ważne jest też, że najmniejsze są tu obawy dotyczące czynników zewnętrznych, w tym integracji z UE. Wierzą w możliwości rozwoju prywatnego biznesu i małych firm, popierając tym samym zachodzące zmiany idące w kierunku wolnego rynku.

Inaczej jest na Podlasiu – z jednej strony optymizm i pewność siebie, z drugiej zaś – lęk przed tym, co zewnętrzne – przede wszystkim przed integracją europejską.

Na Śląsku sytuacja postrzegana jest dość jednolicie i raczej źle. Badanie wykazuje silny pesymizm firm z tego regionu, zarówno względem warunków zewnętrznych, jak i własnych możliwości.



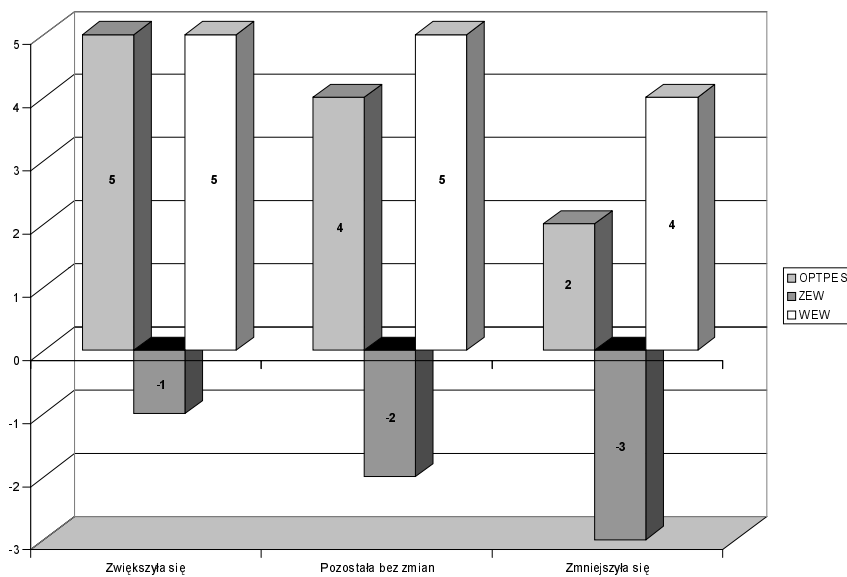
Wykres 26. „Katastrofa i upadek” – dane nieważone

Najbardziej negatywną wizję przyszłości ankietowanych firm obserwujemy w województwie śląskim – 6,5% wskazań, najmniej zaś w kujawsko-pomorskim – 1,9% wskazań.

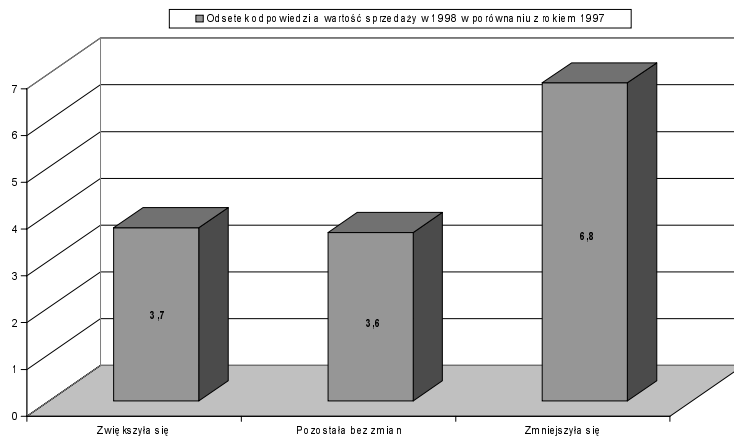
Poziom optymizmu a zmiana wielkości sprzedaży

Wraz ze wzrostem sprzedaży w porównaniu z rokiem poprzednim rośnie poziom optymizmu. Wzrost pesymizmu wraz ze wzrostem sprzedaży zachodzi jedynie w przypadku obaw względem barier w postaci konkurencji ze strony dużych firm polskich i zagranicznych, braku powiązań i kooperacji z dużymi przedsiębiorstwami, braku dostępu do rynków zagranicznych oraz zbyt wysokich podatków, niskiego popytu i skomplikowanych przepisów. W tych przypadkach firmy, które zadeklarowały wzrost sprzedaży w porównaniu z rokiem 1997, podają, że wymienione problemy stanowią dla nich poważniejsze niż dla innych bariery w rozwoju. W przypadku pozostałych, bariery zależności są bardzo słabe lub nieistotne.

Można stąd wysnuć prosty wniosek, iż sukces w postaci wzrostu sprzedaży nie niweluje ewentualnych dalszych barier rozwoju (związanych głównie z „samotnością instytucjonalną”, problemami z przepisami, podatkami i popytem), ale ogólnie napawa optymizmem zarówno co do zewnętrznych warunków rozwoju, jak i własnych możliwości.



Wykres 27. Wartości wskaźników optymizmu a zmiana wartości sprzedaży w 1998, w porównaniu z 1997 r. – dane nieważone

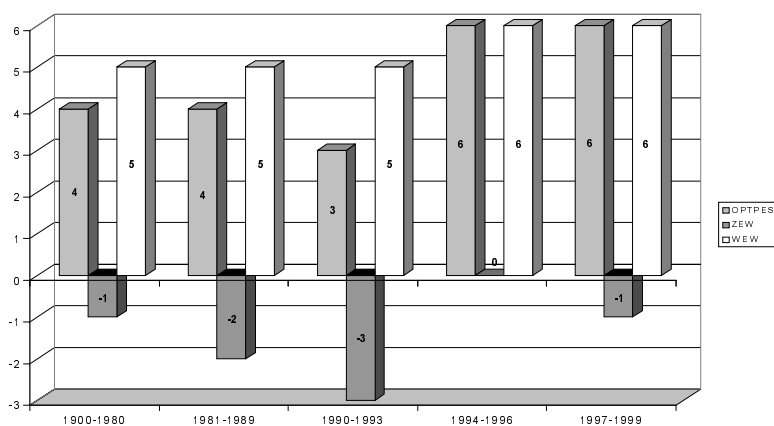


Wykres 28. „Katastrofa i upadek” – dane nieważone

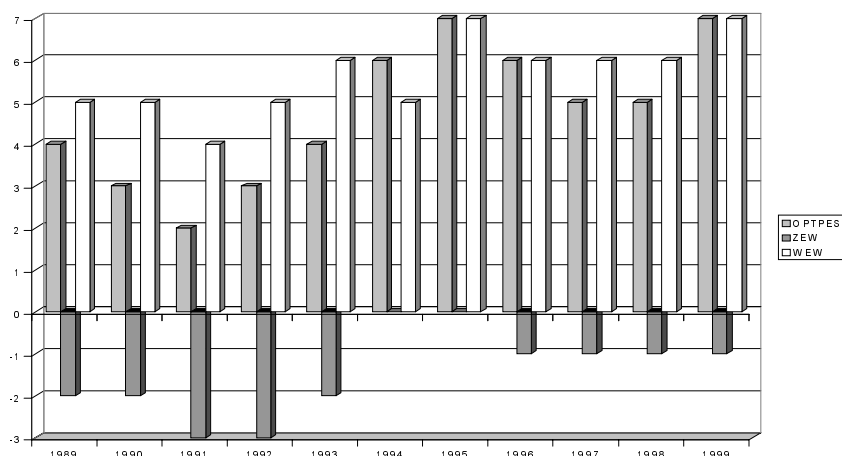
Nie jest również zaskakująca zależność obaw co do własnej egzystencji i wielkości wartości sprzedaży. Własnego upadku obawiają się zdecydowanie częściej te firmy, w których wielkość sprzedaży w porównaniu z rokiem 1998 spadła (6,8%, pozostałe odpowiednio: 3,6% i 3,7%).

Poziom optymizmu a wiek firmy

Zależności między optymizmem a wiekiem firmy są bardzo niejednoznaczne.



Wykres 29. Wartości wskaźników optymizmu dla firm powstałych w różnych okresach – dane nieważone



Wykres 30. Wartości wskaźników optymizmu dla firm powstałych w latach 1989–1999 – dane nieważone

Im młodsza, tym bardziej wierzy we własne możliwości, jest spokojna o swoją przyszłość – wskaźnik optymizmu – pesymizmu wewnętrznego rośnie od 4.5 do 6, a nawet 7.

Wskaźnik optymizmu – pesymizmu zewnętrznego wykazuje podobną tendencję. Obserwujemy zdecydowany spadek pesymizmu wśród firm powstałych od roku 1994, później jedynie delikatny wzrost.

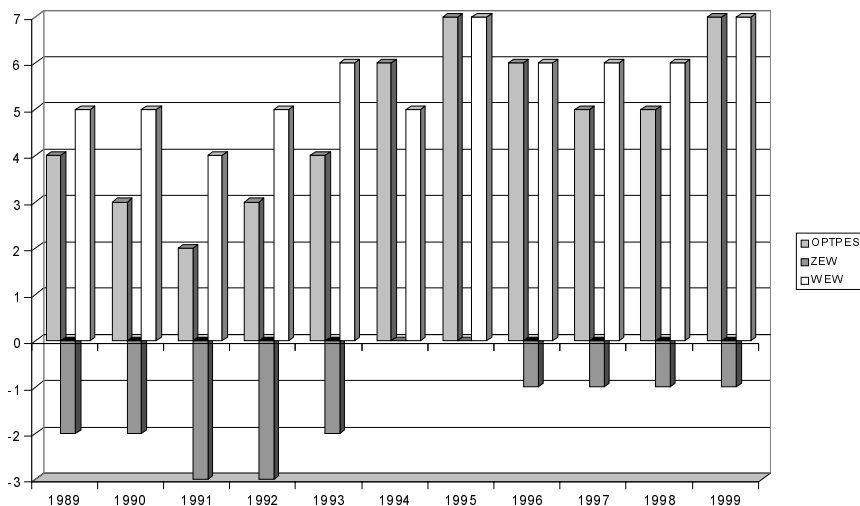
Największy optymizm wykazują firmy młode – powstałe po 1994 roku. Poza tym optymistyczne są również firmy powstałe przed 1980 rokiem.

Odwrotną tendencję zaobserwowano w przypadku barier. Im młodsza firma, tym bardziej obawia się konkurencji ze strony dużych firm – polskich i zagranicznych, braku powiązań i kooperacji, zwłaszcza z dużymi przedsiębiorstwami oraz braku dostępu do rynków zagranicznych. Młodsze firmy odczuwają również silniej to, co nazwaliśmy wcześniej „samotnością instytucjonalną”, a więc brak wsparcia i informacji o integracji oraz niekorzystne relacje z różnymi urzędami – ogólnie niekorzystną polityką, trudności w uzyskaniu kredytów oraz trudności w pozyskaniu dobrych i wykwalifikowanych pracowników.

Wyjaśnienie opisanych zależności jest dość proste. Młode firmy (głównie przedsiębiorstwa małe) czują się jeszcze osamotnione na rynku i wśród instytucji. Mają również kłopoty z pozyskaniem dobrych i wykwalifikowanych pracowników. Przeważnie wskazują jednak na przewagę swoich mocnych stron. Szczególnie najmłodsze z nich (powstałe w latach 1997–1999) uważają, że prywatny biznes może być spokojny o swoją przyszłość i że małe firmy mają obecnie dobre warunki rozwoju.

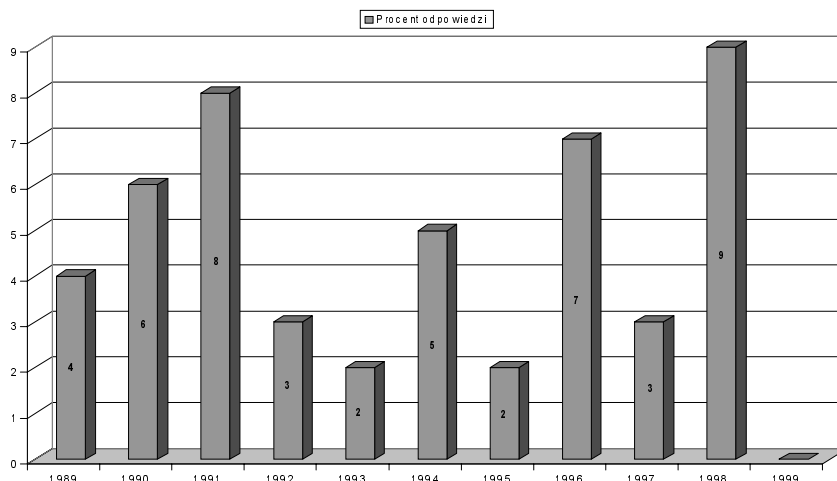
W przypadku barier w postaci zbyt skomplikowanych przepisów, niskiego popytu i zbyt wysokich podatków, optymizm rośnie wraz z datą powstania firmy. A więc w tym przypadku jest odwrotnie niż dla pozostałych czynników barier. Im młodsza firma, tym rzadziej postrzega ten czynnik jako barierę.

Optymizm co do poszczególnych analizowanych zmiennych może być związany z fazą cyklu życia i rozwoju firmy.



Wykres 31. „Katastrofa i upadek” (odsetek odpowiedzi w zależności od okresu powstania firmy) – dane nieważone

Z danych na temat obaw o swoją egzystencję (w związku z integracją europejską), wynika jedynie, że najmniej własnej upadłości z tego powodu obawiają się firmy powstałe w latach 1981–1989. Widać to na Wykresie 31, pokazującym poziom „wizji katastroficznej” w zależności od okresu powstania firmy.



Wykres 32. „Katastrofa i upadek” – dane nieważone

Na wykresie szczegółowym, obejmującym okres tylko po 1988 roku, również trudno znaleźć jakąkolwiek tendencję. Zauważyć można jedynie najmniejszą liczbę odpowiedzi o możliwym własnym upadku wśród firm powstałych w 1993 i 1995 roku.

Konkluzje

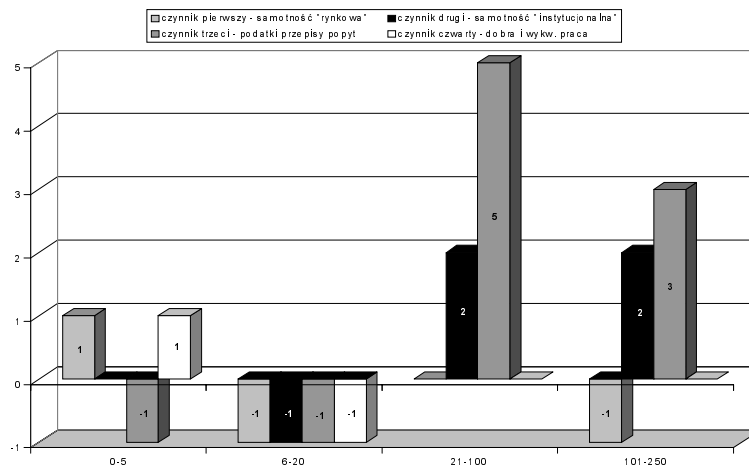
Z powyższych analiz wynika, że szczególną uwagę należy zwrócić na firmy małe oraz te, które mają status firm osób fizycznych i spółek cywilnych. Naturalne jest, że ta wielkość zatrudnienia i forma prawna są ze sobą związane, można więc śmiało wyciągać wnioski wspólne dla obu tych zmiennych.

Respondenci, wypowiadający się w imieniu firm małych (0–20 osób), deklaruwali, że zdecydowanie rzadziej od innych obawiają się barier rozwoju (czynniki drugi i trzeci), natomiast zdecydowanie częściej – integracji z UE. Bardzo często zwracali uwagę na wzrost konkurencji zagranicznej, „zalew obcymi towarami”, narzekali na hipermarkety. W ich mniemaniu te właśnie zjawiska mogą nasilić się po zjednoczeniu z Unią Europejską i doprowadzić do upadku ich firm.

Firmy osób fizycznych i spółki cywilne również optymistyczne co do własnych mocnych stron (podobnie zresztą jak inne, poza spółdzielniami) obawiają się przede wszystkim integracji z UE.

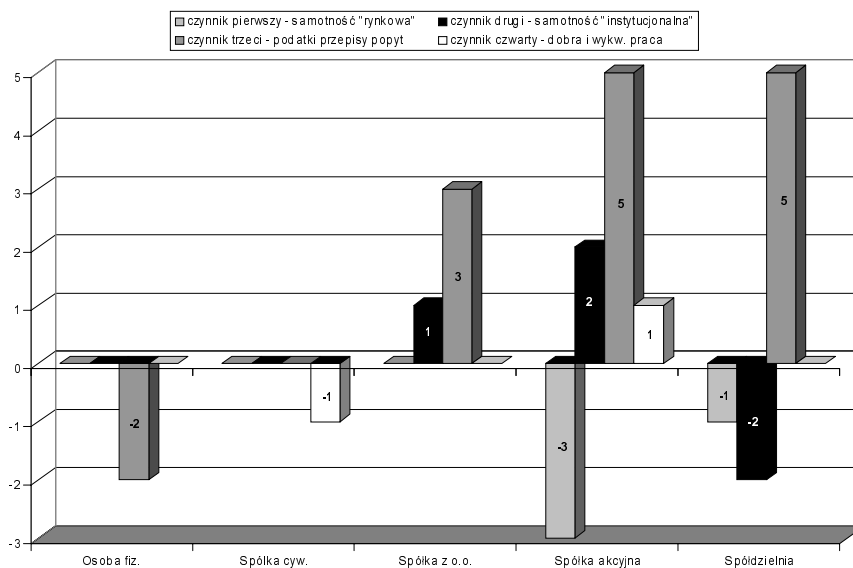
Wydaje się, że warto zwiększyć działania informacyjne nakierowane na ten właśnie sektor – ogólnie optymistyczny, lecz z obawą patrzący na integrację z UE. Należy zwrócić uwagę, że firmy osób fizycznych i spółki cywilne oraz firmy zatrudniające 0–20 osób są najbardziej optymistyczne co do barier rozwoju. Bardziej niż inne podmioty, firmy małe (zatrudniające 0–5 osób) obawiają się jedynie pierwszego czynnika – odzwierciedlającego „samotność na rynku”. W pozostałych przypadkach zależności wskazują na większe obawy związane z wymienionymi barierami rozwoju ze strony innych większych podmiotów lub podmiotów o bardziej złożonych formach prawnych.

Wykresy 33 i 34 przedstawiają wartości czynników reprezentujących bariery rozwoju firm. Czynniki są zmiennymi standaryzowanymi – przyjmują średnią wartość = 0²¹. Interpretacja przedstawionych wartości jest prosta: im wartość czynnika większa (wyższa od zera), tym większą wagę respondenci danej kategorii przykładają do tego czynnika – w naszym przypadku, tym większą dla nich stanowi barierę. Jeśli wartość przyjmuje wartości ujemne, to znaczy, że zmienne tworzące dany czynnik stanowią barierę mniejszą niż przeciętna dla badanej próby.



Wykres 33. Średnie wartości czynników dla różnych wielkości zatrudnienia – dane nieważone

²¹ (odchylenie standardowe = 1)



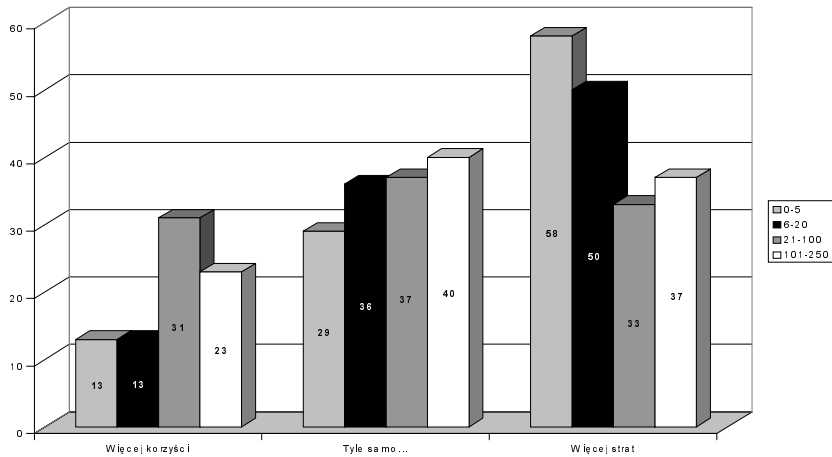
Wykres 34. Średnie wartości czynników dla różnych statusów prawnych – dane nieważone

Jak widać, najwyższe wartości przyjmuje czynnik 3 dla firm zatrudniających 20–100 osób oraz dla spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, spółek akcyjnych i spółdzielni.

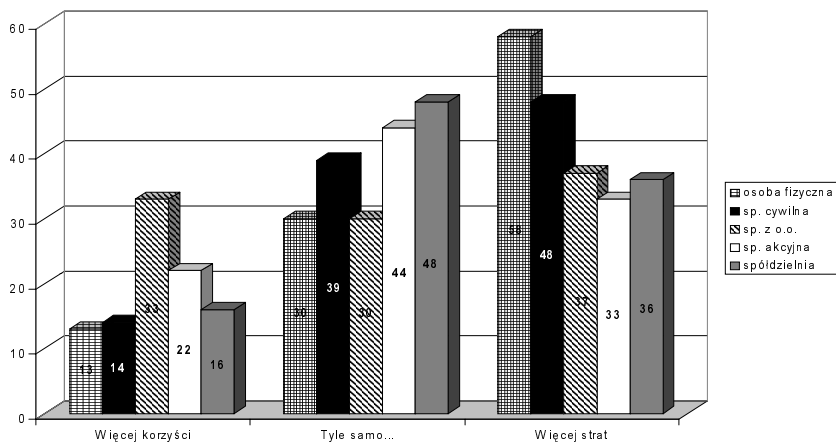
Dla firm osób fizycznych i spółek cywilnych oraz firm zatrudniających 0–20 osób wartości omawianych czynników wyrażających różne typy barier przyjmują umiarkowane wartości oscylujące wokół zera, a często nawet wartości ujemne. Świadczy to bardzo dobrze o ich nastawieniu do różnego rodzaju barier, jakie można spotkać „na własnym podwórku” – czyli w warunkach działania w Polsce. O wiele gorzej prezentują się tu firmy duże, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (o spółdzielniach pisaliśmy wcześniej). Przedsiębiorstwa tego typu najpoważniejsze bariery widzą w skomplikowanych przepisach, zbyt wysokich podatkach i niskim popycie. Świadczy to znowu bardzo korzystnie o firmach małych, które, *a contrario*, są bardziej elastyczne.

Wszystkie te elementy przemawiają za intensyfikacją pomocy małym firmom o formie prawnej osób fizycznych i spółek cywilnych, aby nie utracić cennego kapitału, jakim jest opisany tu typ optymizmu.

Z kolejnych wykresów – o czym mowa była wcześniej – jasno wynika, że firmy małe (0–20), osoby fizyczne i spółki cywilne uważają, że integracja z UE przyniesie więcej strat niż korzyści zarówno dla firmy respondenta, jak i dla Polski.

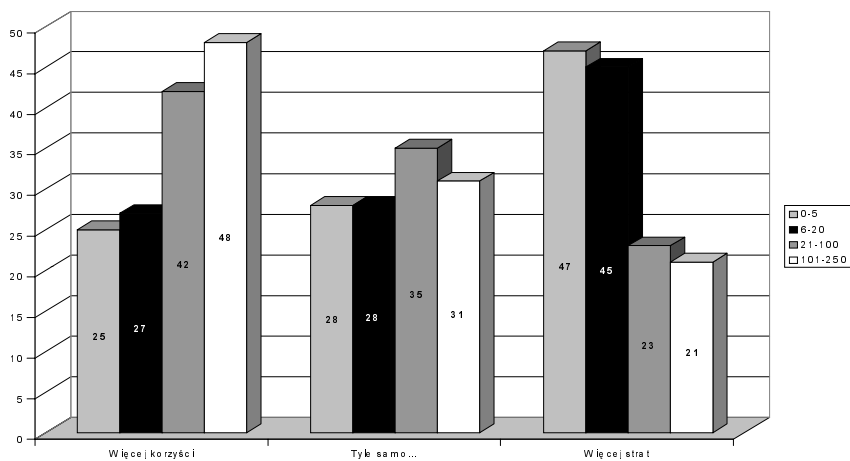


Wykres 35. „Integracja z UE przyniesie mojej firmie...” – dane nieważone (procent odpowiedzi dla różnych wielkości zatrudnienia)²²

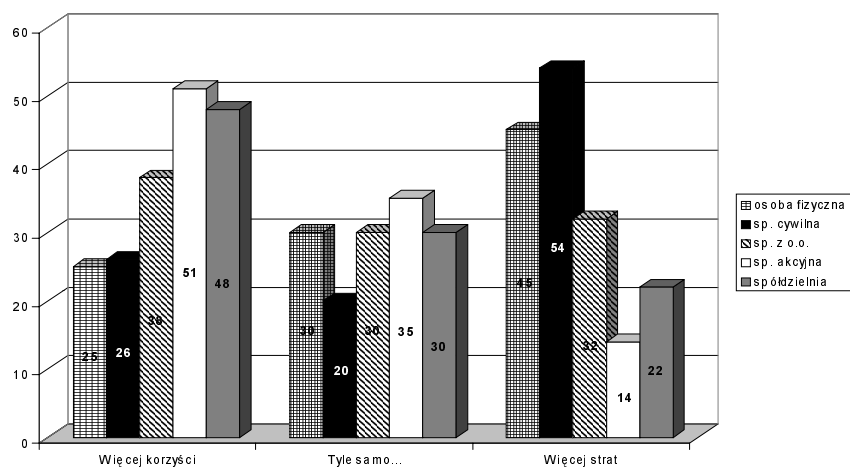


Wykres 36. „Integracja z UE przyniesie mojej firmie...” – dane nieważone (procent odpowiedzi dla różnych statusów prawnych)

²² Na diagramach 35–38 wartości zostały zaokrąglone, w związku z tym sumują się do 100% +/- 1%.



Wykres 37. „Integracja z UE przyniesie Polsce...” – dane nieważone (procent odpowiedzi dla różnych wielkości zatrudnienia)



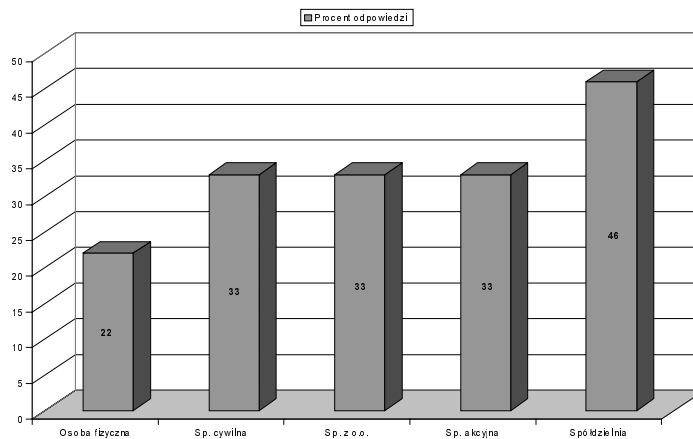
Wykres 38. „Integracja z UE przyniesie Polsce...” – dane nieważone (procent odpowiedzi dla różnych statusów prawnych)

Problemy związane z zatrudnieniem w sektorze MSP

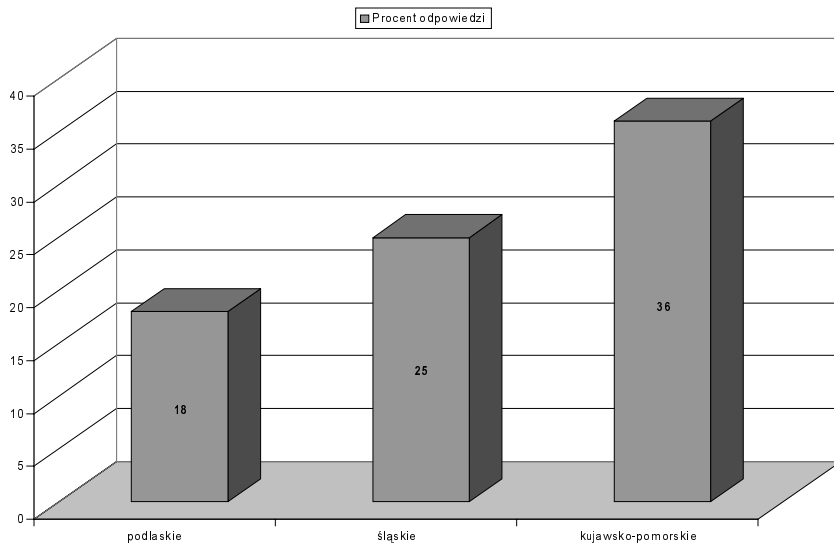
W badaniu szczególnie interesowano się wykorzystaniem przez firmy sektora niestandardowych form zatrudnienia. Na świecie małe i średnie przedsiębiorstwa powszechnie wykorzystują niestandardowe formy zatrudnienia, co pozwala im dostosować się do sytuacji na rynku, a niektórym kategoriom pracowników pracować w mniej obciążającej czasowo formule (kobiety, studenci, uczniowie, inwalidzi, emeryci). W Polsce niestandardowe formy zatrudnienia nie cieszą się taką popularnością, jak w dojrzałych gospodarkach rynkowych. Szacunki i przybliżone dane GUS wskazują, że stanowią one około 10% całego wolumenu pracy. Najczęściej stosowane formy to umowy zlecenia dla stałych pracowników firm oraz zatrudnianie emerytów i rencistów.

Tendencja do korzystania z niestandardowych form zatrudnienia jest w badanym sektorze częstsza niż w całej gospodarce. Aż 33% badanych firm odpowiedziało twierdząco na pytanie o zatrudnianiu pracowników w tej formie.

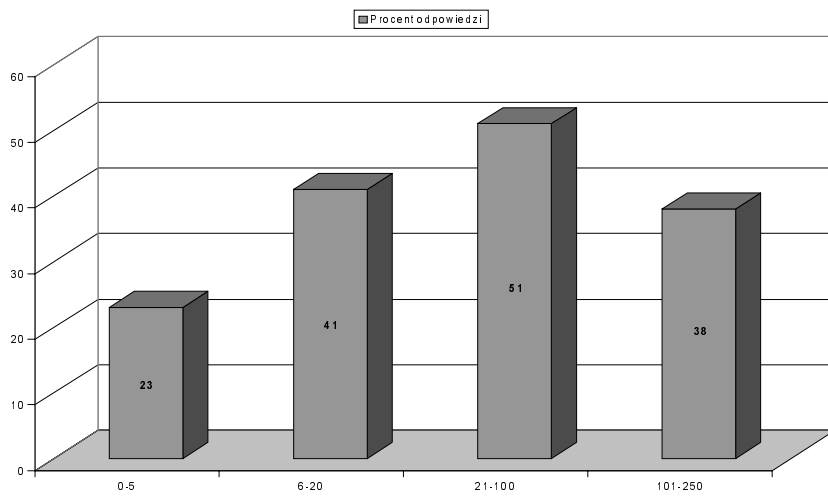
Z analiz wynika, że firmy, które w roku 1998 zwiększyły sprzedaż, częściej niż pozostałe korzystały z niestandardowych form zatrudnienia. Znaczenie ma również status prawny firmy: spółdzielnie częściej deklarują zatrudnianie pracowników w formie innej niż pełny etat. Wbrew utartym stereotypom firmy osób fizycznych robią to zdecydowanie rzadziej.



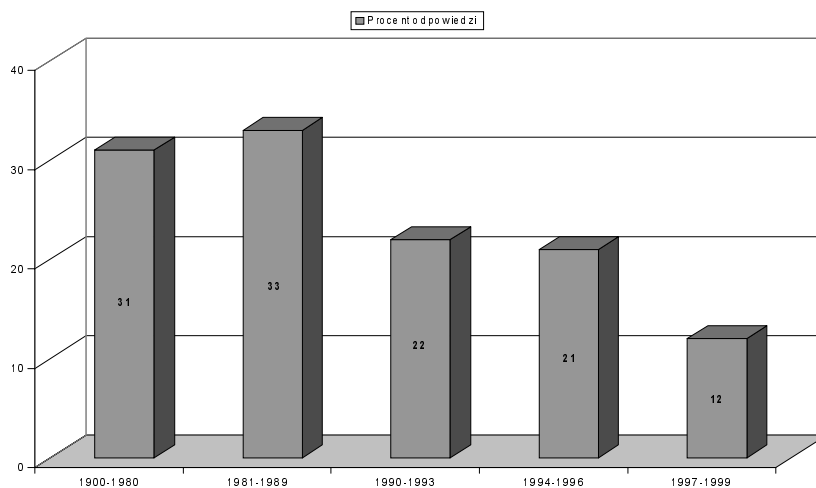
Wykres 39. Zatrudnianie w elastycznym systemie pracy – dane ważone



Wykres 40. Zatrudnianie w elastycznym systemie pracy – dane ważone



Wykres 41. Zatrudnianie w elastycznym systemie pracy – dane ważone



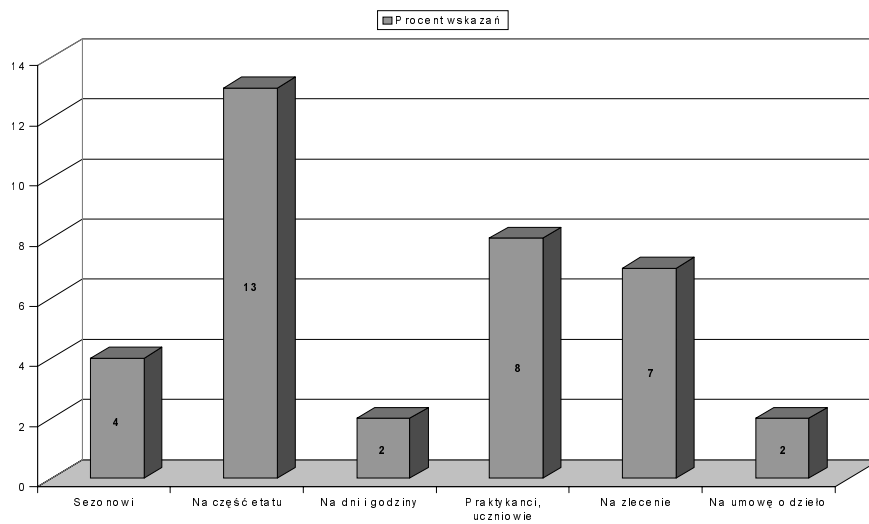
Wykres 42. Zatrudnianie w elastycznym systemie pracy – dane ważone

Firmy starsze czynią to częściej niż młodsze. Być może jest to wskaźnikiem ich krzepnięcia i planów rozwojowych. Na terenie województwa pomorsko-kujawskiego to zjawisko występuje częściej. Rzemieślnicy również częściej deklarują stosowanie tego rozwiązania.

Najbardziej popularną formą zatrudnienia jest zatrudnianie na część etatu (pół etatu, ćwierć etatu). Chroni ona pracowników a jednocześnie zapewnia pracodawcy pewną stałość i regularność świadczonych usług. Prace zlecone i zatrudnianie uczniów – praktykantów są formami stosowanymi o wiele rzadziej. W badaniu nie pytano respondentów o zatrudnianie pracowników na czarno, gdyż takie pytanie silnie godzi w interesy badanego. Różne szacunki, między innymi Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, sugerują 20-procentową skalę tego zjawiska.

Tabela 21. Korzystanie z różnych form elastycznego zatrudnienia pracowników

	TAK		NIE	
	Ilość	%	Ilość	%
Zatr. pracowników sezonowych	38	3,6	1042	96,4
Zatr. pracowników na część etatu	141	13,1	939	86,9
Zatr. pracowników na dni i godziny	19	1,7	1061	98,3
Zatr. praktykantów lub uczniów	83	7,7	997	92,3
Zatr. osób na umowę zlecenia	75	6,9	1005	93,1
Zatr. osób na umowę o dzieło	26	2,4	1054	97,6
Korzystanie z innych form zatrudnienia	7	0,6	1073	99,4

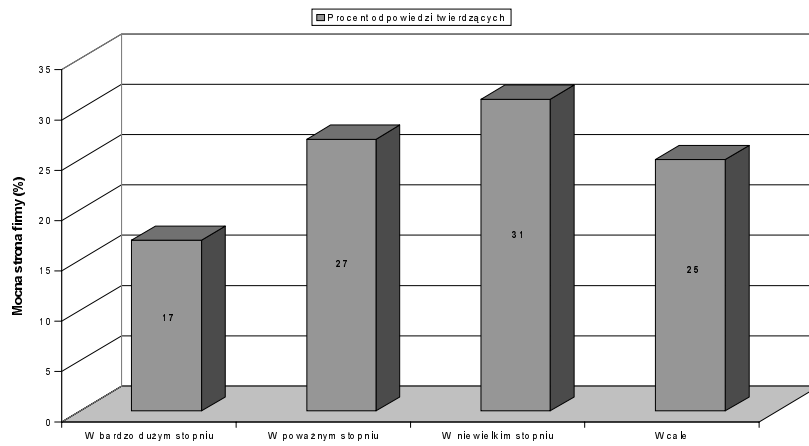


Wykres 43. Różne formy elastycznego zatrudnienia – dane ważone

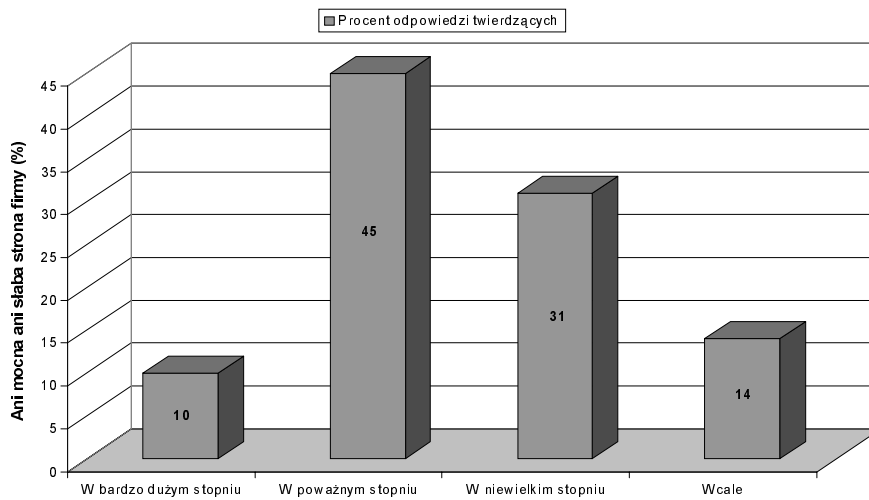
Problemy zatrudnienia i stosunków pracy

Problemy kadrowe w firmach sektora MSP nie są, jak się wydaje, najpoważniejszymi. Warto przypomnieć, że badani oceniają warunki pracy w swojej firmie w miarę pozytywnie: jedynie 4,4% przyznaje, że nie są one mocną stroną ich firm. Pozostali odpowiadający dzielą się niemal równo na tych, którzy uważają, że warunki pracy to mocna strona ich firm i tych, którzy twierdzą, że nie wyróżnia to firmy na tle innych. Warto też przypomnieć, że aż 62% badanych zaprzecza, jakoby warunki pracy stwarzane pracownikom w dużych firmach stanowiły o ich konkurencyjności wobec małych. Zapewne na pozytywnej opinii badanych o warunkach pracy waży fakt, że większość badanych to osoby prowadzące działalność gospodarczą jako osoby fizyczne. Z pewnością potrafią oni stworzyć zadowalające warunki pracy przede wszystkim sobie. Być może niektóre aspekty warunków pracy są mniej korzystne niż w dużych firmach – lecz ogólnie przeważa opinia pozytywna.

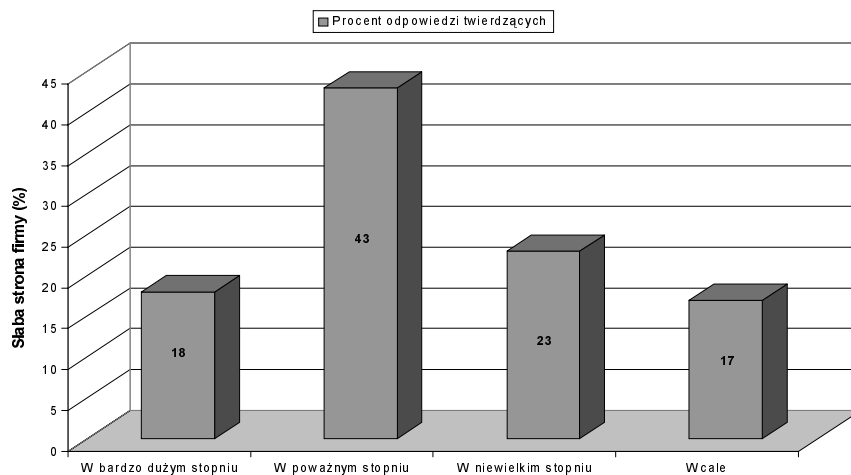
Firmy sektora doświadczają, jak wcześniej to zauważono, trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych i dobrych pracowników. O ile tę pierwszą trudność jako bardzo poważną deklaruje 13,4% badanych i jako poważną 22,6%, to trudności z pozyskaniem dobrych pracowników (celowo użyto kolokwialnego, lecz doskonale rozumianego pojęcia) deklaruje jako odpowiednio 16,4% oraz 30,1%. Oznacza to, że prawie połowa badanych przedsiębiorców doświadcza jakichś problemów z funkcjonowaniem firmy jako organizmu społecznego, tzn. utrzymaniem personelu, który prezentuje odpowiednie kwalifikacje i lojalność wobec firmy. Z pewnością tego rodzaju odczucia mogą decydować o niechęci do poszerzania działalności. Firmy, które oceniają, że nie oferują dobrych warunków pracy, deklarują częściej trudności z pozyskaniem dobrych pracowników. Podobnie jest w przypadku trudności z pozyskaniem wysoko wykwalifikowanych pracowników (wykresy obrazują tylko pierwszą zależność).



Wykres 44. Warunki pracy pracowników jako mocna strona firmy a kłopoty z pozyskaniem dobrych pracowników – dane ważone



Wykres 45. Warunki pracy pracowników jako ani mocna ani słaba strona firmy a kłopoty z pozyskaniem dobrych pracowników – dane ważone



Wykres 46. Warunki pracy pracowników jako słaba strona firmy a kłopoty z pozyskaniem dobrych pracowników – dane ważne

Problemy te są prawdopodobnie po części wynikiem braku akceptacji w środowisku małego i średniego biznesu dla państwowych, ogólnych regulacji wprowadzanych w stosunki pracy. Ich koszt w środowiskowych dyskusjach jest oceniany jako bardzo wysoki. W badaniu zadano pytanie dotyczące regulacji wprowadzonych w ostatnim czasie wzbudzających krytykę szerokich kół biznesu i jego organizacji. Każda z tych regulacji została negatywnie oceniona przez więcej niż 50% badanych.

Z najsilniejszą krytyką spotyka się wysokość składki na ubezpieczenie społeczne i procedura płacenia składek. Od momentu badania krytycyzm ten prawdopodobnie wzrósł, wzięwszy pod uwagę, że niepłacenie składek przez duże firmy i niesprawność systemu ewidencyjnego ZUS są postrzegane jako narzędzia dyskryminacji sektora MSP.

Do największych utrudnień należą także przepisy dotyczące płacenia tzw. „chorobowego” przez pracodawców oraz kwestia obligatoryjnych regulaminów pracy i płacy w firmach zatrudniających powyżej 5 pracowników.

Wszystkie zmienne opisujące aktualne i możliwe przyszłe trudności stosunków pracy poddano analizie czynnikowej. Pozwoliła ona na wyodrębnienie powiązanych ze sobą odpowiedzi na pytania dotyczące utrudnień w stosunkach pracy.

Tabela 22. Utrudnienia prawne w stosunkach pracy z punktu widzenia pracodawców. Analiza czynnikowa²³

Utrudnienia dla pracodawcy:	czynnik 1	czynnik 2	czynnik 3	czynnik 4
Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopu	0,871			
Zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie zwolnienia lekarskiego	0,872			
Ograniczenie godzin nadliczbowych	0,645			
Trzecia umowa o pracę jako stała	0,498			
Regulaminy pracy		0,867		
Regulaminy wynagrodzeń		0,856		
Opłacanie przez pracodawców pierwszych 35 dni zwolnienia		0,574		
Procedura płacenia składek na ZUS			0,813	
Procedura ubruttowienia płac			0,783	
Wysokość składki ZUS			0,699	
Przestrzeganie przepisów BHP			0,582	
Skrócenie tygodnia pracy do 40 godzin				0,898
Wszystkie wolne soboty				0,892

Czynnik 1 pokazuje, że jeśli badani wskazują na utrudnienia związane z zakazem rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopu, to istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo, że wskażą także na zakaz zwalniania w czasie zwolnienia lekarskiego, na utrudnienia związane z zakazem przekraczania kodeksowej liczby godzin nadliczbowych oraz na utrudnienia związane ze stosowaniem umów na czas określony. Utrudnienia te nazwijmy *tradycyjnymi*, związanymi z istniejącym kodeksem pracy. Są one postrzegane bez względu na charakterystykę badanych firm, zatem prawdopodobne jest, że doskwierają wszystkim przedsiębiorcom sektora w równym stopniu, niezależnie od wielkości firmy, jej formy prawnej, regionu w którym działa oraz wielkości sprzedaży.

²³ Patrz objaśnienia w przypisach 13 i 14.

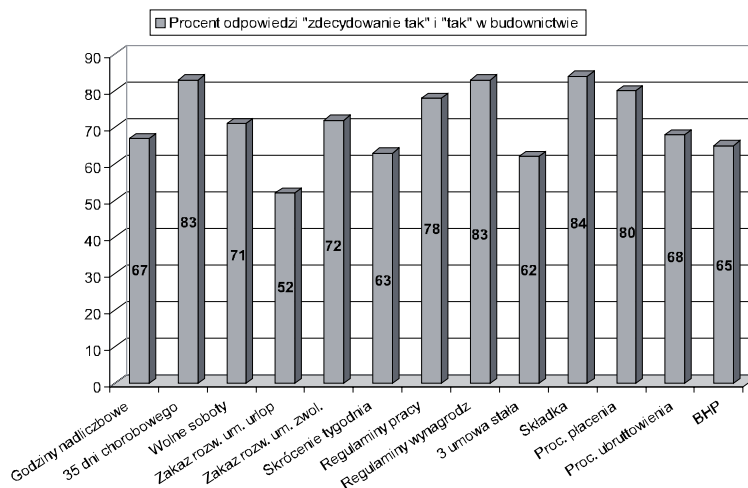
Czynnik 2 odnosi się do stosunkowo *nowych regulacji* dotyczących obowiązków pracodawców: jeśli firma wskazała, że utrudnieniem jest nakaz przygotowania regulaminu wynagrodzeń, to istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo, że wskaże także, jako utrudnienie nakaz przygotowania regulaminu pracy oraz opłacania pierwszych 35 dni zwolnienia lekarskiego z kasy pracodawcy. Ten czynnik występuje najczęściej na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, najrzadziej zaś – śląskiego. Dla danych nie ważonych znajdujemy go częściej w spółkach cywilnych, z ograniczoną odpowiedzialnością oraz akcyjnych, podczas gdy nie wykazuje związku w przypadku firm osób fizycznych i spółdzielni, a także na terenie większych miast. Osoby fizyczne rzadko bowiem prowadzą firmy o licznej załodze, spółdzielnie natomiast prawdopodobnie już wcześniej posiadały regulaminy pracy, nawet jeżeli prawo tego nie wymagało.

Na **czynnik 3** składają się aż trzy kwestie odnoszące się do składek ZUS: ich wysokość, procedury płacenia i ubruttowienia płac. Dla danych ważonych ze względu na reprezentatywność badania danymi GUS, czynnik niezadowolenia z ZUS okazał się zależny od formy prawnej firmy: spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki akcyjne i spółdzielnie określają ten problem jako znaczny. Jest on też częściej deklarowany przez firmy z województwa kujawsko-pomorskiego, a dużo rzadziej z województwa podlaskiego. Szczególnie często jest on podnoszony przez firmy funkcjonujące na terenie największych miast, powyżej 500 tys. Firmy, które uzyskały wzrost sprzedaży, także silniej odczuwają ten rodzaj utrudnień, w przeciwieństwie do firm bez przyrostu sprzedaży.

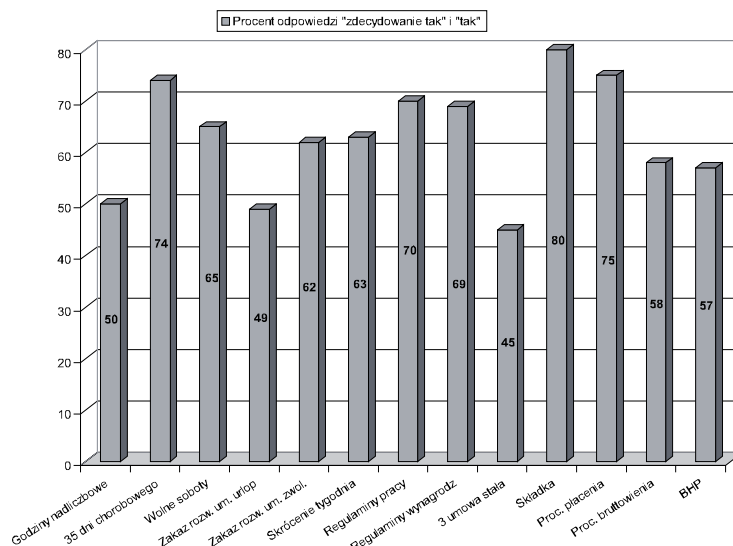
Czynnik 4 dotyczy przyszłości i regulacji, które obecnie znajdują się na etapie inicjatyw sejmowych. Są to powszechnie dyskutowane koncepcje skracania czasu pracy, popierane przez związki zawodowe i krytykowane przez przedstawicieli organizacji biznesu. Pogląd, że tego typu regulacje byłyby utrudnieniem dla małego biznesu, wyrażają najsilniej spółki akcyjne i spółdzielnie. Popierają go firmy w województwie kujawsko-pomorskim, w przeciwieństwie do firm działających w województwach śląskim i podlaskim. Jest to pogląd podzielany także raczej przez biznes w miastach największych, niż w mniejszych. Kwestia nie ma większego znaczenia na

terenach wiejskich i w małych miasteczkach. W firmach, które nie zmieniły poziomu sprzedaży, pogląd ten jest najbardziej popularny, w przeciwieństwie do firm, w których poziom sprzedaży zmniejszył się. Dla danych nie ważonych pogląd o niecelowości skracania czasu pracy dominuje w firmach o średnim poziomie zatrudnienia. Dla firm największych w sektorze i tzw. mikrofirm, zatrudniających do 5 osób jest to mało istotna kwestia.

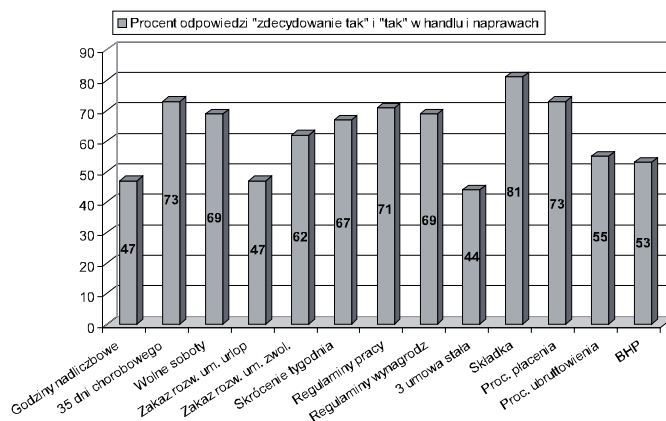
W pewnych branżach krytyka regulacji prawnych odnoszących się do sfery stosunków pracy ze względu na potrzebę większej elastyczności może być silniejsza. By to sprawdzić, wybrano do analizy dwa działy sektora MSP: budownictwo i handel (hurtowy, detaliczny oraz naprawy). Są to typowe branże sektora, z tym że w budownictwie (większa sezonowość prac, praca na konkretne zamówienie) konieczna jest większa elastyczność zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy. W handlu natomiast bardziej liczy się stałość działań i zatrudnienia, związane raczej z koniunkturą, co owocuje wzrostem optymizmu konsumenta i większymi zakupami. Porównanie dwóch poniższych wykresów wyraźnie sugeruje, że w istocie respondenci z firm budowlanych sektora MSP są bardziej krytyczni w kwestii regulacji dotyczących stosunków pracy niż przedsiębiorcy działający w handlu.



Wykres 47. „Korzystając z Pana/Pani doświadczenia, prosimy o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących zobowiązań pracodawcy wobec pracowników” – dane ważone*



Wykres 48. „Korzystając z Pana/Pani doświadczenia, prosimy o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących zobowiązań pracodawcy wobec pracowników” – dane ważone*



Wykres 49. „Korzystając z Pana/Pani doświadczenia, prosimy o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących zobowiązań pracodawcy wobec pracowników” – dane ważone*

* Ze względu na ograniczenia techniczne, podpisy słupków w tabeli są niepełne i mogą być nieczytelne.

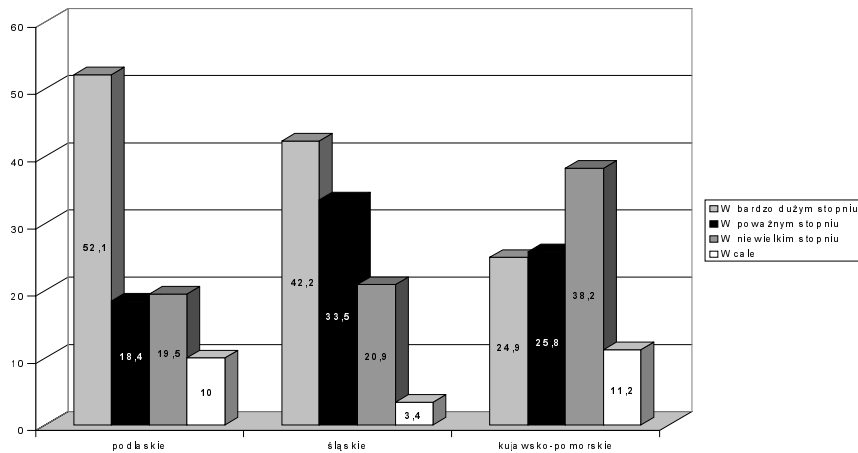
Poniżej przedstawiamy podpisy w pełnym brzmieniu.

Godziny nadliczbowe ⇒ przepisy dotyczące godzin nadliczbowych są znacznym obciążeniem dla pracodawców

35 dni chorobowego	⇒	przepisy nakazujące opłacać pracodawcom pierwsze 35 dni zwolnienia chorobowego pracowników są niesprawiedliwe
Wolne soboty	⇒	wszystkie wolne soboty byłyby utrudnieniem dla takich firm jak moja
Zakaz rozw. um. urlop	⇒	zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopu jest wykorzystywany przez pracowników na szkodę pracodawców
Zakaz rozw. um. zwol.	⇒	zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie zwolnienia chorobowego jest wykorzystywany przez pracowników na szkodę pracodawców
Skrócenie tygodnia	⇒	skrócenie tygodnia pracy do 40 godzin byłoby dużym utrudnieniem dla takich firm jak moja
Regulaminy pracy	⇒	przygotowanie regulaminów pracy w firmach poniżej 5 zatrudnionych jest zbędne
Regulaminy wynagrodz	⇒	przygotowanie regulaminów wynagrodzeń w firmach poniżej 5 zatrudnionych jest zbędne
3 umowa stała	⇒	prawo uznające trzecią umowę na czas określony z pracownikiem za umowę równoznaczną w skutkach z umową na czas nieokreślony jest dużym problemem dla firmy, którą zarządzam
Składka	⇒	składka na ubezpieczenie społeczne pracowników jest za wysoka
Procedura płacenia	⇒	procedura płacenia składek za ubezpieczenie społeczne jest zbyt skomplikowana
Procedura ubruttowienia	⇒	procedura ubruttowienia płac jest zbyt skomplikowana
BHP	⇒	przestrzeganie przepisów BHP jest zbyt kosztowne

Ocena kontaktów z instytucjami państwa

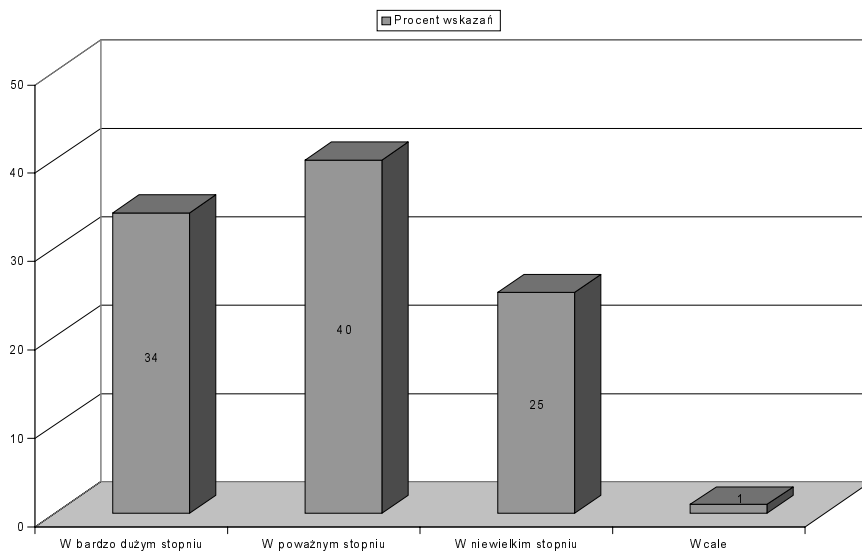
Poglądy respondentów na stosunek państwa do małych firm świadczą o tym, że tylko 4,7% spośród badanych uważa wsparcie ze strony państwa za wystarczające. Na poziomie lokalnym takie wsparcie jest uznawane za wystarczające przez 8,6% badanych.



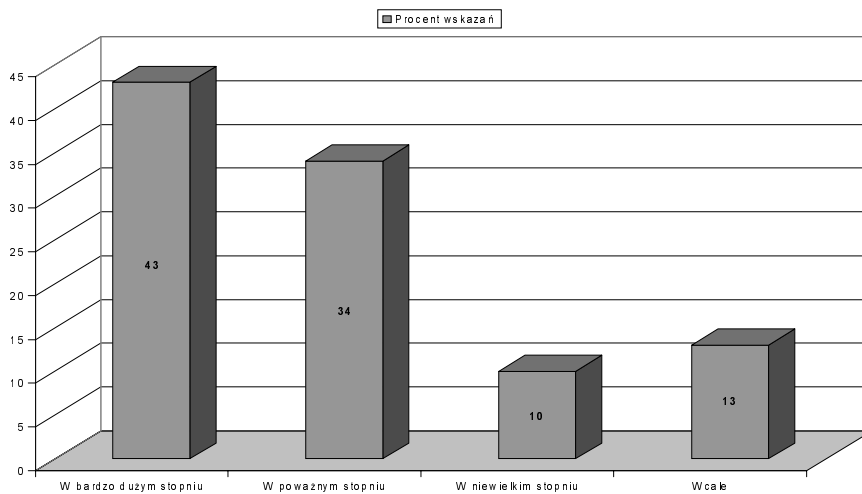
Wykres 50. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w regionach – dane ważone (ilość wskazań)

Z badań wyraźnie wynika, że brak wsparcia jest najsilniej odczuwany na terenie województwa podlaskiego, natomiast na terenie województwa kujawsko-pomorskiego nie jest poważnym problemem.

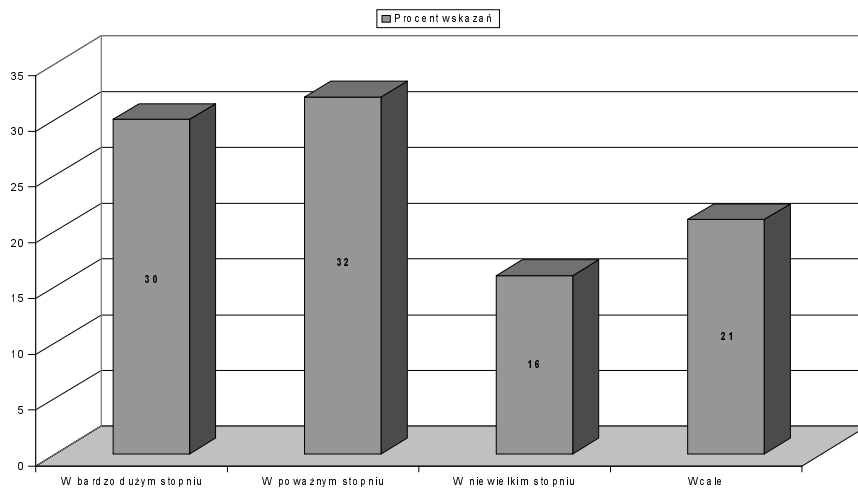
Brak wsparcia ze strony władz lokalnych jest najbardziej odczuwany w miastach od 20 do 500 tys. mieszkańców. Na terenach wiejskich i w największych miastach władze lokalne są w odczuciu badanych nastawione najprzychylniej.



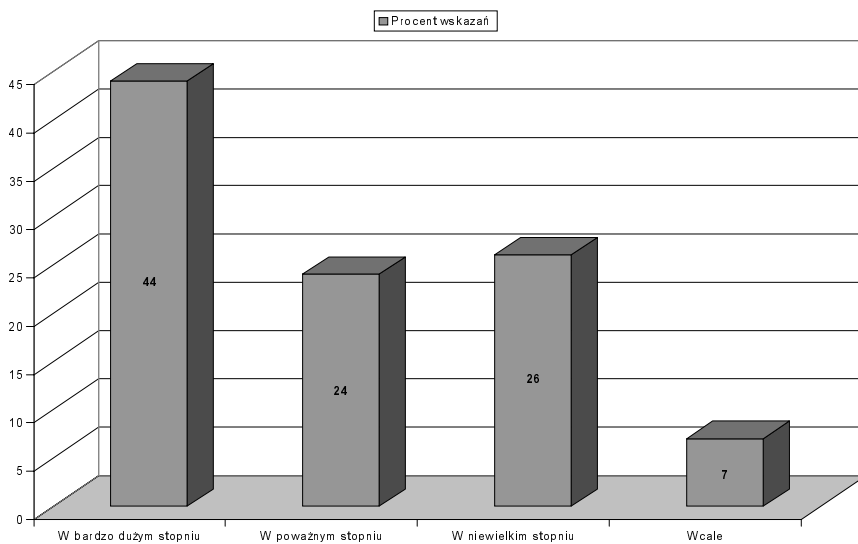
Wykres 51. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem na wsi – dane ważone



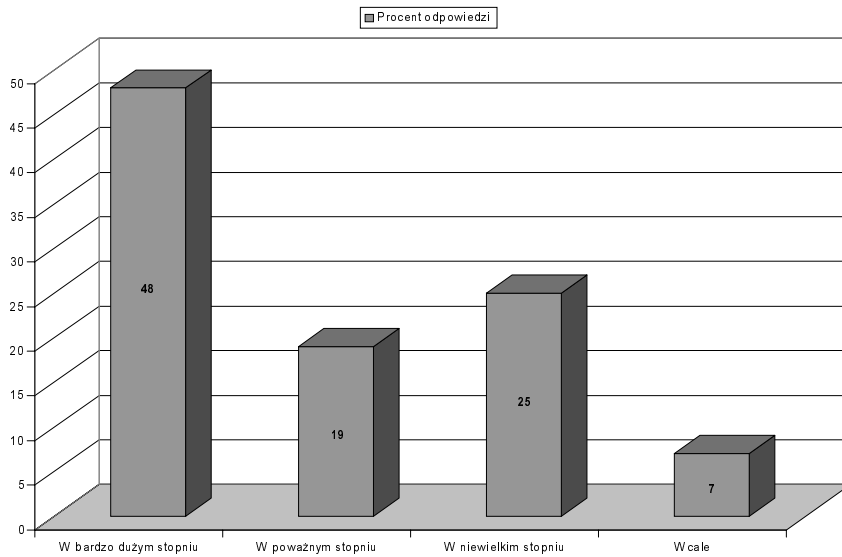
Wykres 52. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w miastach do 20 tysięcy mieszkańców – dane ważone



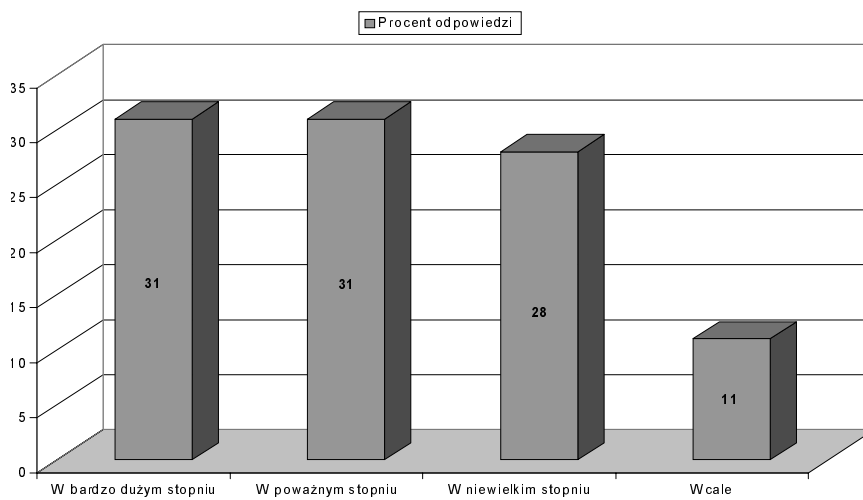
Wykres 53. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w miastach 20–50 tysięcy mieszkańców – dane ważone



Wykres 54. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w miastach 50–100 tysięcy mieszkańców – dane ważone



Wykres 55. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w miastach 100–500 tysięcy mieszkańców – dane ważone

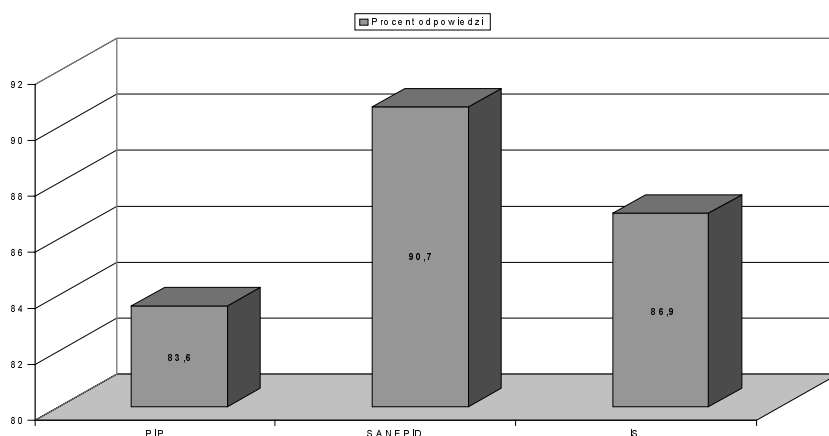


Wykres 56. Brak wsparcia władz lokalnych jako problem w miastach powyżej 500 tysięcy mieszkańców – dane ważone

W kategoriach bardziej skonkretyzowanych przejawów relacji małych firm z państwem można skupić się na ocenie pracy wybranych instytucji, w jakiś sposób go reprezentujących. W tym celu proszono respondentów o ocenę kontaktów z trzema ważnymi instytucjami: Państwową Inspekcją Pracy, Stacją Sanitarno-Epidemiologiczną (SANEPID-em) oraz Izłą Skarbową. Na pytanie, czy wymienione instytucje prowadziły kontrole w firmie respondenta w ciągu ostatnich 12 miesięcy, odpowiedź twierdzącą dało w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy 26,9% firm, w przypadku SANEPID-u 33,1%, Izby Skarbowej zaś 28%.

Do firm najczęściej kontrolowanych przez inspekcję pracy należały przedsiębiorstwa zatrudniające więcej pracowników. Podobnie izby skarbowe, najczęściej kontrolowały firmy większe. Firmy o najniższym poziomie zatrudnienia (0–5 osób) zadeklarowały przeprowadzoną kontrolę w 27,1% przypadków, natomiast firmy największe (zatrudniające 101–250 osób) – aż 50%. W przypadku stacji sanitarno-epidemiologicznych nie stwierdzono takiej tendencji.

W działaniu instytucji reprezentujących państwo ważniejsze jest zwykle nie to, jak często odbywają się kontrole, lecz to, jaka jest jakość tego kontaktu. Próbowano to ustalić za pomocą oceny poziomu bezstronności.

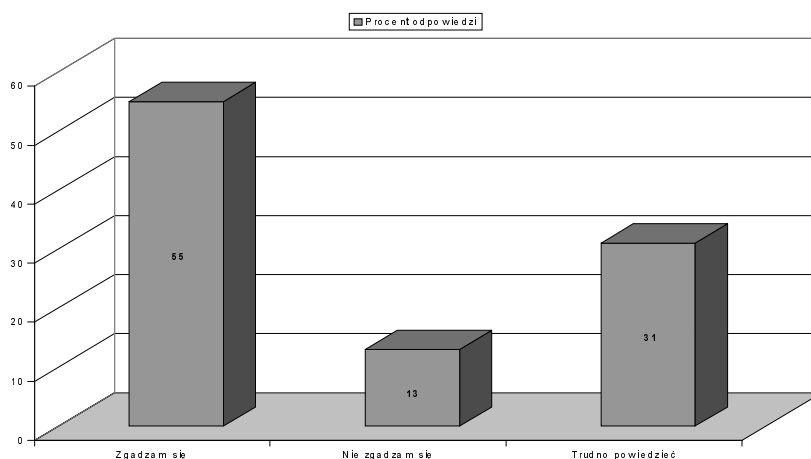


Wykres 57. Bezstronność kontroli Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), SANEPIDU i Izby Skarbowej (IS) – dane ważone

Wśród skontrolowanych firm najlepsze oceny bezstronności uzyskał SANEPID, który uzyskał jako instytucja 90,7% pozytywnych ocen (zdecydowanie tak, raczej tak), następnie izby skarbowe – uzyskujące tych ocen 86,9%, a na końcu inspekcje pracy – 83,6%. SANEPID jest najstarszą, dobrze osadzoną w środowiskach instytucją, z ustalonymi zasadami działania. Znane są standardy jej wymagań i surowość egzekucji i nie przeszkadza to wcale w uznaniu bezstronności kontroli, jednak uzyskane wyniki mogą być spowodowane małą liczbą skontrolowanych firm.

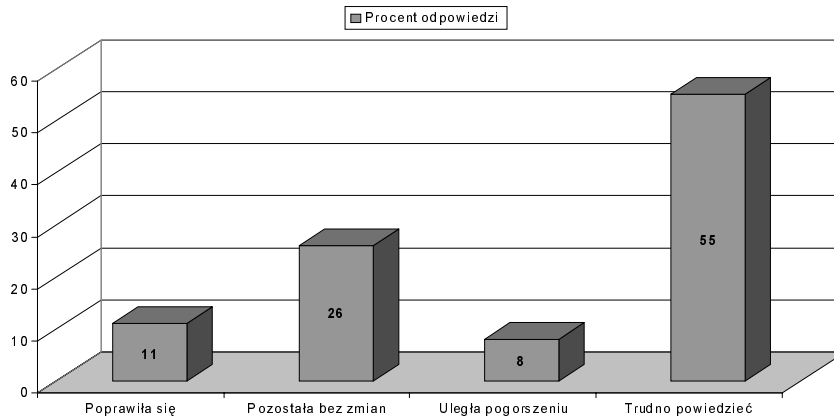
Oceny bezstronności wymienionych instytucji były niezależne od wielkości firm, tzn. niezależnie od tego, czy były one duże czy małe, kontrolę cechował podobny stopień bezstronności.

Urzędy skarbowe są miejscem, w którym, jeśli chodzi o uznaniowość w płaceniu podatku, mamy do czynienia z patologią: aż 55,5% badanych jest zdania, że uznaniowość decyzji izb skarbowych jest zbyt duża. Opinię taką wyrażają przede wszystkim badani z terenu województwa śląskiego, badani z terenów wiejskich i miast średniej wielkości (50–100 tys. mieszkańców). Struktura odpowiedzi o uznaniowości decyzji izb skarbowych sugeruje dużą dezorientację firm (wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”).



Wykres 58. „W podatkach zbyt wiele zależy od uznania urzędów skarbowych” – dane ważone

Inną lokalną instytucją, reprezentującą administrację państwową, są urzędy pracy. Jest to instytucja która, powinna działać na rzecz osób poszukujących zatrudnienia, lecz jednocześnie współpracować z pracodawcami, poszukiwać pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i wpływać na kierunki kształcenia oraz przekwalifikowania na danym terenie tak, by zaspokoić potrzeby pracodawców.



Wykres 59. „Praca Urzędu Pracy w lokalnym środowisku respondenta w ostatnim roku ...” – dane ważone

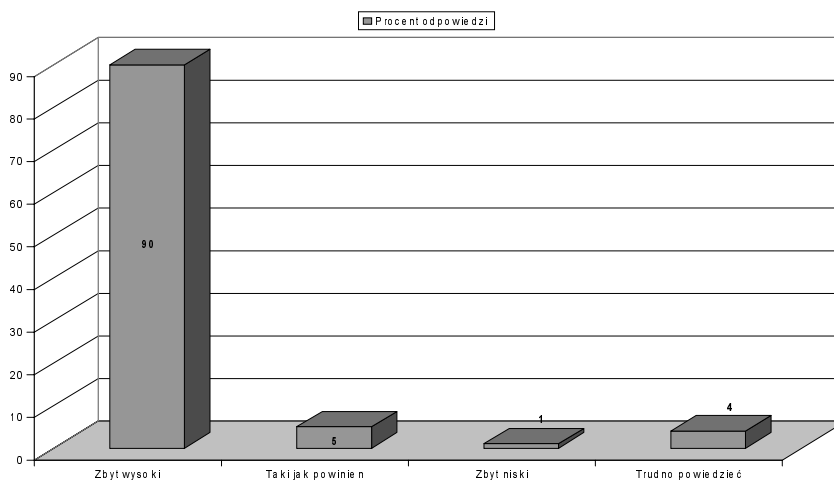
Aż 54,9% badanych nie ma zdania w kwestii oceny pracy lokalnego urzędu pracy. Jest to niedobry znak. Może świadczyć o tym, że urzędy są nieaktywne, nieobecne publicznie w środowiskach lokalnych i nie współpracują czy choćby nie mają programów informacyjnych dla potencjalnych pracodawców.

Badanych proszono także o ocenę instytucji państwa, które są jednocześnie elementem infrastruktury rynku. Jako takie – z wyjątkiem SANEPID-u – funkcjonują w nowej formule. Ocena izb skarbowych przez respondentów jest bardzo krytyczna. Trzeba to jednak rozważyć w kontekście niezadowolenia z wysokości podatków i niejasnych reguł dotyczących ulg podatkowych. Generalnie nie mamy punktu odniesienia do prezentowanego przez badanych stanowiska w kwestii funkcjonowania tych instytucji.

Podatki

Wysokość i sposób egzekucji podatków istotnie kształtują warunki prowadzenia działalności gospodarczej. W Polsce toczy się dyskusja dotycząca wysokości podatków, zarówno od osób fizycznych, jak i osób prawnych. W propozycjach przedstawianych przez Ministra Finansów w 1999 roku dąży się do zmniejszenia wysokości podatków w celu pobudzenia przedsiębiorczości, inicjatywy inwestycyjnej i zmniejszenia zakresu tzw. „czarnego rynku” pracy oraz rynku towarów i usług. Wymagałoby to wyeliminowania szeregu ulg podatkowych. W badaniu interesowaliśmy się zarówno oceną sfery podatków pobieranych od osób prawnych, jak i fizycznych, głównie dlatego, że w badanym sektorze występują głównie podatnicy płacący podatki od działalności gospodarczej jako osoby fizyczne.

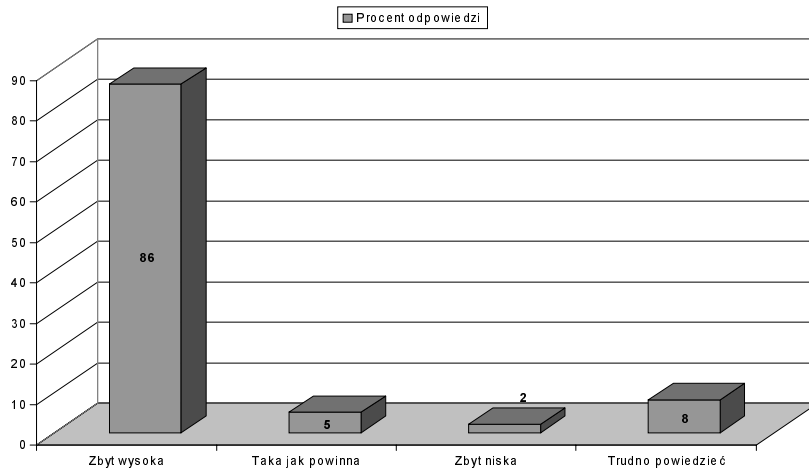
Ogólna ocena wysokości podatków jest bardzo negatywna. Ponad 85% badanych ocenia, że są one zbyt wysokie lub zdecydowanie za wysokie we wszystkich rodzajach. Najsilniej krytykowana jest wysokość podatku pobieranego od osób fizycznych – jak to pokazuje wykres 60 – aż 90% badanych uważa, że jest on zbyt wysoki.



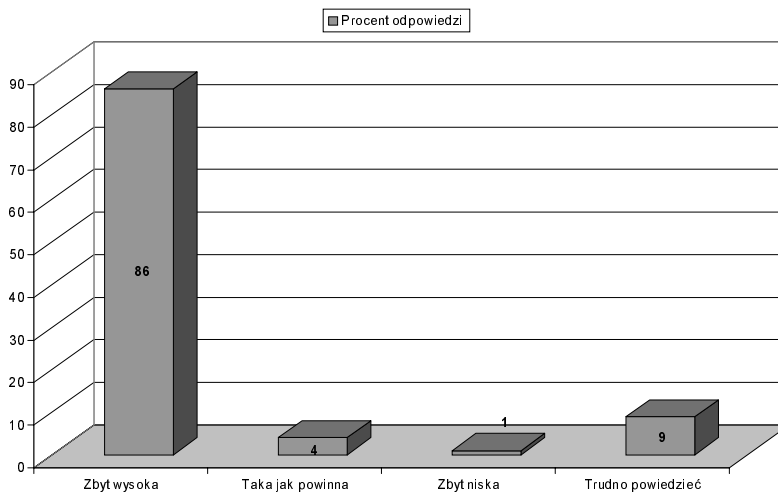
Wykres 60. „Podatek dochodowy od osób fizycznych w Polsce jest ...” – dane ważone

Ta opinia jest statystycznie właściwie niezróżnicowana – jedyny wyjątek stanowią respondenci z największych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców), którzy najrzadziej narzekają na wysokość podatków tego rodzaju.

Podatki od osób prawnych są kontestowane nieco słabiej, jednakże co do kierunku zmiany istnieją zróżnicowane opinie u badanych. Znaczna część badanych jest niepewna swojej opinii.



Wykres 61. „Stawka podatku dochodowego od osób prawnych jest w Polsce...” – dane ważone

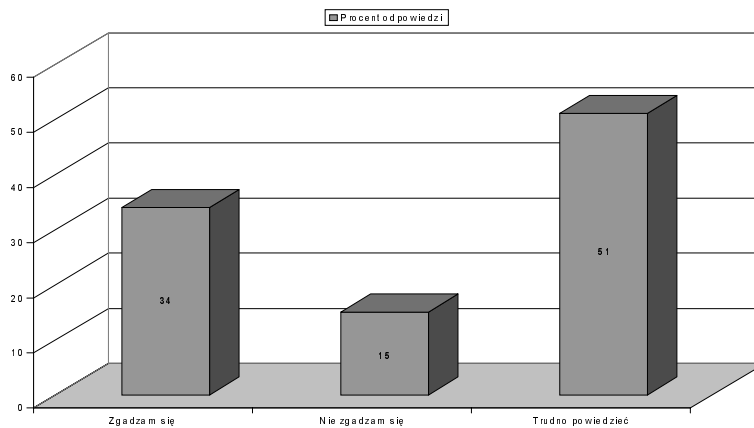


Wykres 62. „Stawka podatku VAT jest w Polsce...” – dane ważone

Niezadowolenie z wysokości podatku dochodowego występuje właściwie równomiernie w badanej populacji, jedynie w miastach 50–100-tysięcznych jest statystycznie częstsze. Niezadowolenie z wysokości podatku VAT jest bardziej zróżnicowane. Najczęściej spotyka się je w spółkach akcyjnych, w większych miastach. Respondenci z województwa kujawsko-pomorskiego są częściej w tej kwestii niezdecydowani (odp. „Trudno powiedzieć”) lub niezadowoleni.

Korzystanie przez firmy z licznych ulg zawartych w systemie podatkowym jest raczej utrudnione. Jedynie 19,9% badanych nie odczuwa takich trudności. Przeważają przekonani o utrudnieniach (58,7%). Jest też liczna grupa nie mających wyrobionej opinii (21,3), co może oznaczać, że nigdy nie korzystali oni z możliwości odpisania ulg. Najczęściej z utrudnień w korzystaniu z ulg byli niezadowoleni badani z województwa śląskiego oraz z najmniejszych miast (do 20 tys. mieszkańców).

W badaniu zadano swoiste pytanie kontrolne, dotyczące korzyści wprowadzenia podatku liniowego dla firmy prowadzonej przez respondenta. Nie sprecyzowano, czy chodzi o podatek dochodowy od osób fizycznych, czy też od osób prawnych. Wykres 63 prezentuje rozkład odpowiedzi na tak sformułowane pytanie. Warto dodać, że jedynie respondenci z województwa śląskiego poprzez statystycznie częstszą odpowiedź „trudno powiedzieć” dali wyraz braku wiedzy lub zdania w tej kwestii. Być może świadczy to również, iż uważniej wypełniali ankietę.



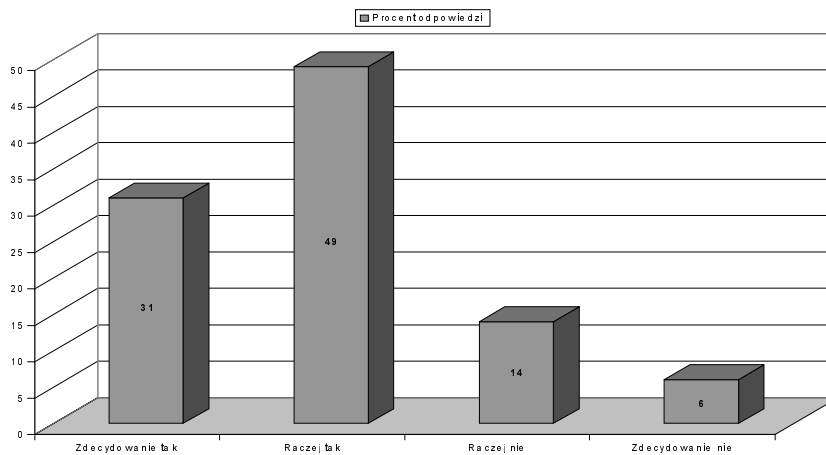
Wykres 63. „Podatek liniowy byłby korzystny dla firm takich jak moja” – dane ważone

Dyskusja o podatku liniowym dotyczy podatku od osób fizycznych i dotyka osobiście większości badanych. Co zrozumiałe, więcej ankietowanych uważa, że podatek liniowy byłby korzystny dla ich firm (34%). Aż 15% respondentów sprzeciwiło się temu pomysłowi, co pozwala domniemywać, że akceptują podatki progresywne, większe dla osób lepiej zarabiających. Jest to postawa egalitarystyczna, raczej nietypowa w środowisku przedsiębiorców, u której podłoża leży przekonanie, że państwo w dziedzinie dochodowej powinno dokonywać redystrybucji dochodów: ująć bogatszym i dodać biedniejszym. Przeważa jednak frakcja niezdecydowanych, którzy nie znając poziomu jednolitego podatku dla wszystkich wolą nie wypowiadać się w tej fundamentalnej kwestii.

Ocena sfery finansów i pracy banków

Mimo iż dla firm sektora MSP niedostatek zasobów finansowych jest istotną barierą rozwoju, respondenci uważają, że banki w Polsce funkcjonują coraz lepiej.

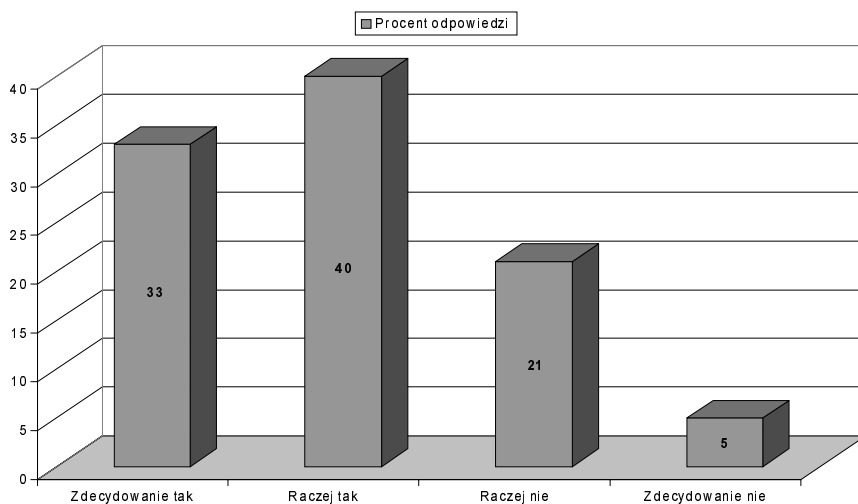
To zadowolenie jest najwyższe na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, najniższe zaś – na terenie województwa podlaskiego. W miastach największych (powyżej 500 tys. mieszkańców) zadowolenie jest najniższe, co jest zrozumiałe przy większej liczbie klientów i ich anonimowości. Jednakże również w miastach niewielkich 20–50-tysięcznych wyższy poziom niezadowolenia jest statystycznie istotny.



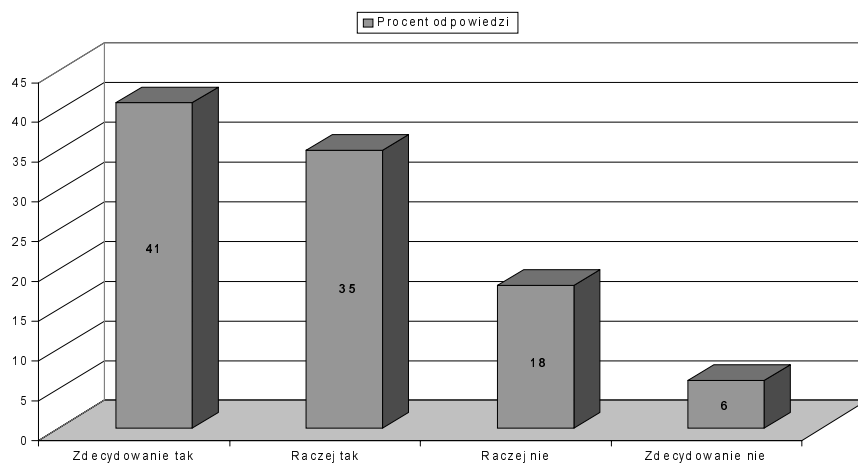
Wykres 64. „Banki w Polsce funkcjonują coraz lepiej” – dane ważone

Zadowolenie z pracy banków drastycznie spada, gdy ocena dotyczy rozumienia specyfiki firm takich, jaką reprezentują badani, czyli firm sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością rzadziej są niezadowolone z nieumiejętności uwzględnienia przez banki specyfiki małych firm, co wydaje się zrozumiałe, gdyż w ramach sektora są one duże. Na terenie województwa podlaskiego oraz w miastach większych (50–500 tys. mieszkańców) opinia krytyczna jest częstsza niż przeciętnie.

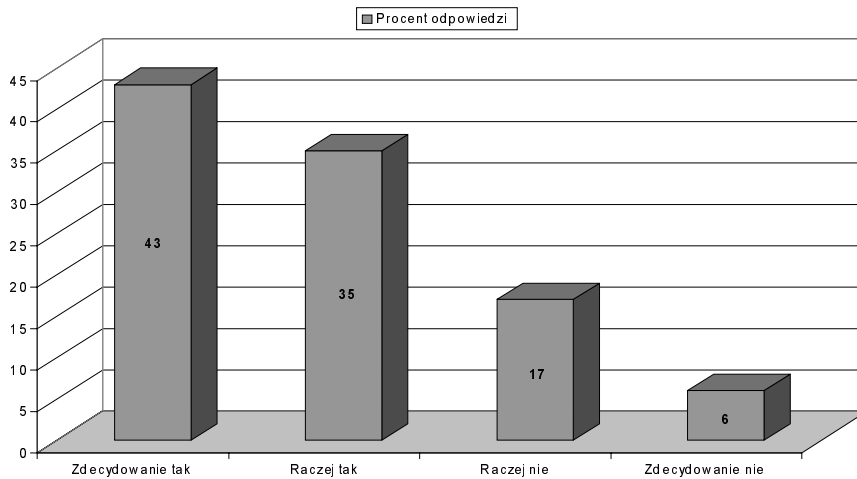
Kłopoty w kontaktach z bankami zbadano w aspekcie kredytu inwestycyjnego i kredytu obrotowego. Są one postrzegane podobnie w obu przypadkach.



Wykres 65. „Banki w Polsce nie rozumieją specyfiki takich firm jak moja” – dane ważone



Wykres 66. „Korzystanie z kredytu obrotowego jest problemem dla firm takich jak moja” – dane ważone

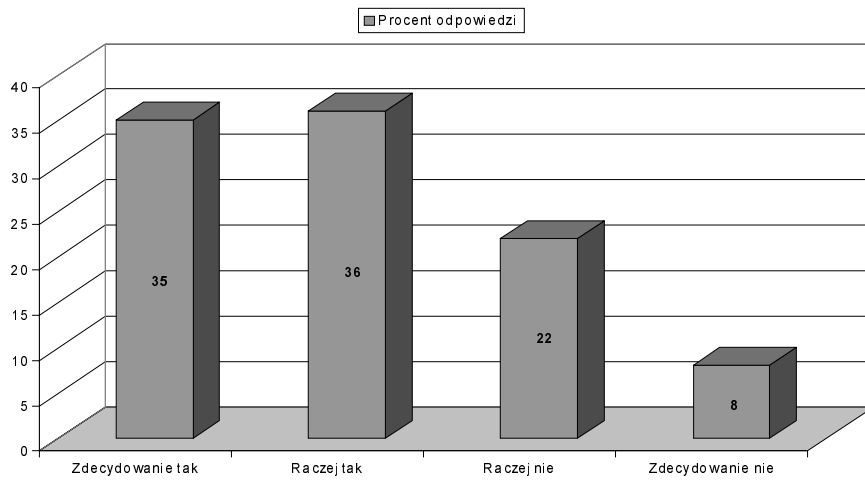


Wykres 67. „Korzystanie z kredytu inwestycyjnego jest problemem dla firm takich jak moja” – dane ważone

Problemy te są niezróżnicowane w badanym środowisku. Oznacza to, że firmy – niezależnie od tego, czy są duże czy małe i niezależnie od formy prawnej – mają podobne kłopoty. Różnicuje je nieco jedynie region. Otóż kredyt inwestycyjny najłatwiej zaciągnąć na terenie województwa podlaskiego, natomiast kredyt obrotowy jest najtrudniejszy do uzyskania na terenie województwa śląskiego. Oznacza to, że właściwie wszędzie banki nie ufają małym firmom, żądając dużych zabezpieczeń. Być może urzędnicy bankowi dyskryminują małe firmy, preferując większe spółki.

Innym, potencjalnie dostępnym sposobem pomocy finansowej dla firm sektora mogłyby być leasing. Jednakże instrument ten, służący przede wszystkim uzyskaniu urządzeń, jest równie niedostępny jak kredyty inwestycyjne i bankowe.

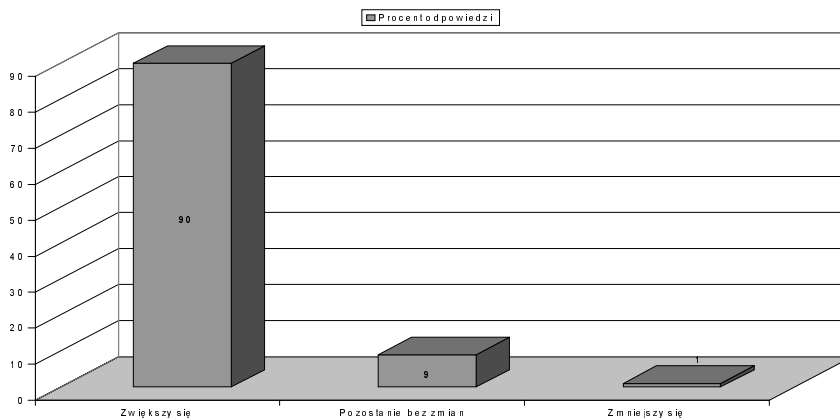
Na niedostępność leasingu narzeka się przede wszystkim na terenie województwa kujawsko-pomorskiego oraz w spółkach cywilnych i w wypowiedziach osób prowadzących działalność gospodarczą jako osoby fizyczne.



Wykres 68. „Korzystanie z leasingu nastęrcza zbyt wiele problemów takim firmom jak moja” – dane ważone

Problemy z udziałem w programach pomocowych Unii Europejskiej

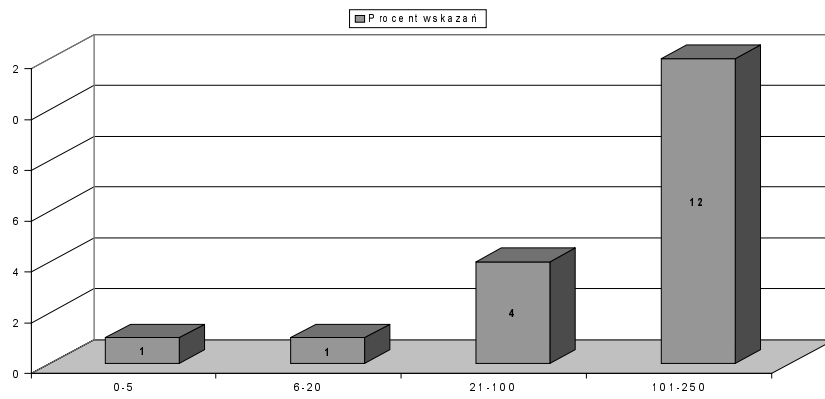
Programy pomocowe powinny wspierać przedsiębiorców w przygotowaniach do działania na jednolitym rynku. Jest to ważne tym bardziej, gdy okazuje się, że aż 90% badanych firm obawia się, wzrostu konkurencji po integracji Polski z UE.



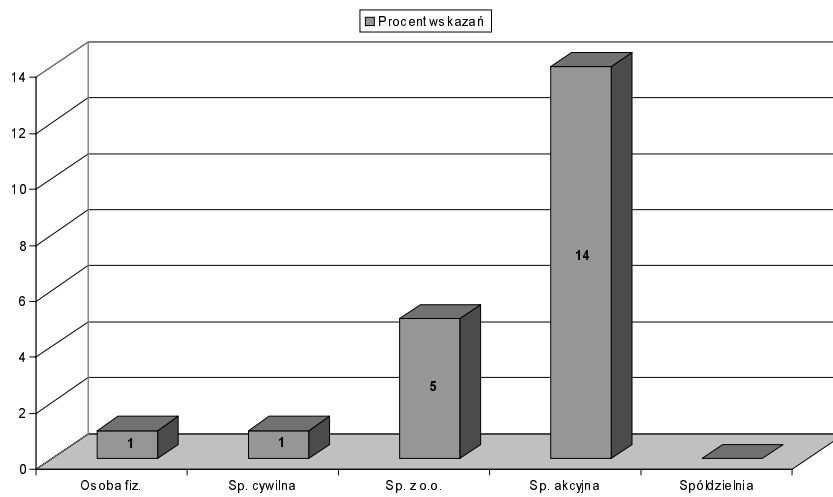
Wykres 69. „Po integracji z UE konkurencja ze strony firm zagranicznych...” – dane ważone

Rozpatrywanie zależności między liczbą wskazań w tym przypadku, a kategoriami innych zmiennych wyjaśniających nie ma sensu – wszystkie zależności są nieistotne statystycznie. Odpowiedzi we wszystkich kategoriach wszystkich zmiennych wyjaśniających zbliżają się do 90% dla kategorii „zwiększy się”.

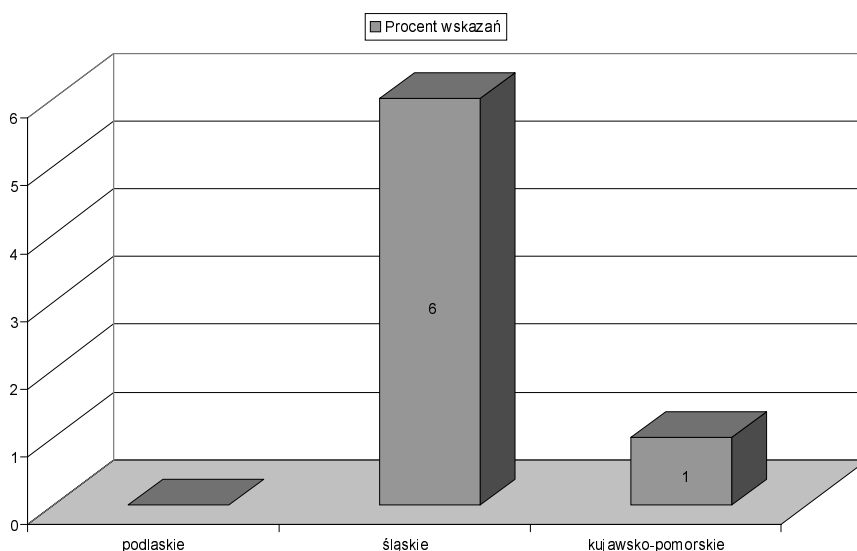
Okazuje się, że z programów pomocowych korzystało jedynie 2,1% ankietowanych firm. Były to głównie duże, doświadczone spółki akcyjne, głównie ze Śląska (średnia wieku korzystających z programów: 20 lat, średnia wieku pozostałych: 10 lat).



Wykres 70. Udział w programach pomocowych a wielkość zatrudnienia – dane ważone



Wykres 71. Udział w programach pomocowych a status prawny – dane ważone (odp. „spółdzielnia”: 0,6%)



Wykres 72. Udział w programach pomocowych w regionach – dane ważone (podlaskie: poniżej 0,9%)

Udział w programach pomocowych to głównie korzystanie (osobiste i pracowników) ze szkoleń i konferencji lub preferencyjnego kredytu. Poniższa tabela prezentuje formy uczestnictwa w programach.

Tabela 23. Formy korzystania z programów pomocowych

Program pomocowy	Korzystał	
	Liczba	%
Osobisty udział w szkoleniach i konferencjach	15	1,4
Udział pracowników w szkoleniach i konferencjach	14	1,3
Fachowa porada	6	0,6
Kredyt	10	0,9
Wyjazd zagraniczny	7	0,6
Pośrednictwo w nawiązywaniu kontaktów	4	0,4
Zatrudnienie doradcy	0	0
Inna forma	6	0,6

Z programów pomocowych UE firmy nie korzystają z powodu braku wiedzy o takich możliwościach lub braku umiejętności dotarcia do nich. Istotne jest również to, że wielu respondentów nie odczuwa potrzeby korzystania z pomocy.

Tabela 24. Przyczyny niekorzystania z programów pomocowych

Nie korzystał z programu pomocowego	Liczba	%
Nie wiedział o takiej możliwości	558	51,2
Nie wiedział gdzie i do kogo się zwrócić	311	28,6
Wypełnianie formularzy jest zbyt trudne	82	7,5
Nie zna języków obcych	89	8,2
Starał się o pomoc, ale jej nie otrzymał	34	3,1
Inne	203	18,6

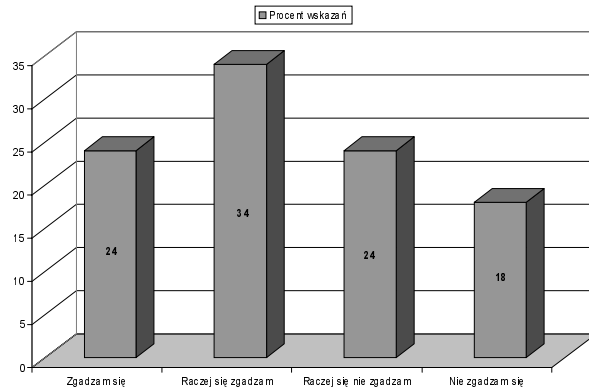
Tabela 25. Inne przyczyny niekorzystania z programów pomocowych

Nie korzystał z programu pomocowego	Liczba	%
Nie było takiej potrzeby	145	13,3
Nie interesowało go to	8	0,7
Brak programu pomocowego	3	0,3
Zbyt wysokie oprocentowanie kredytów	2	0,2
Zbyt duże koszty	2	0,2
Pomoc jest dla cwaniaków	2	0,2
Pomoc dotyczy dużych firm	1	0,1
„Nie dotyczy”	4	0,4
Nie starałem się	1	0,1
Firma nie spełniła warunków	16	1,4
Brak tematów oraz partnerów	3	0,3
Nie widziałem szans otrzymania	2	0,2
Pozostałe	900	82,6
Suma	1089	100

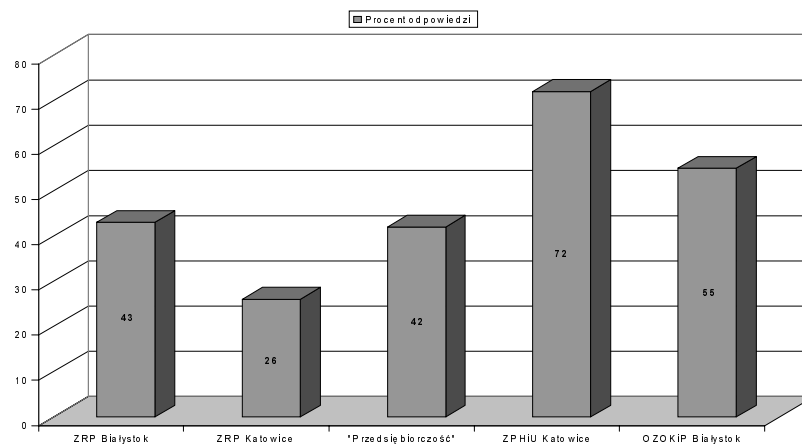
Wnioski płynące z prezentowanych danych narzucają się same: niezbędna jest pełna informacja, po pierwsze o tym, że programy takie istnieją, po drugie, gdzie i do kogo należy się zwrócić z pytaniami o sposób uczestnictwa. Szeroki udział w programach pomocowych mógłby być doskonałym narzędziem „oswajającym” przedsiębiorców z integracją europejską. Wzmacniałby ich poczucie, że nie są pozostawieni samym sobie. Jest to szczególnie istotne w przypadku małych firm osób fizycznych, które szczególnie mocno obawiają się integracji europejskiej.

Reprezentacja interesów sektora w systemie stowarzyszeniowym i w polityce

Warto przypomnieć, że badane firmy należą do określonych stowarzyszeń, związków i organizacji członkowskich. Ich postawa wobec organizacji członkowskiej, do której należą, jest umiarkowanie pozytywna. Najbardziej zadowolony z przynależności są respondenci Zrzeszenia Handlu i Usług na terenie województwa śląskiego, najmniej zaś – członkowie Związku Rzemiosła Polskiego z tego samego województwa.

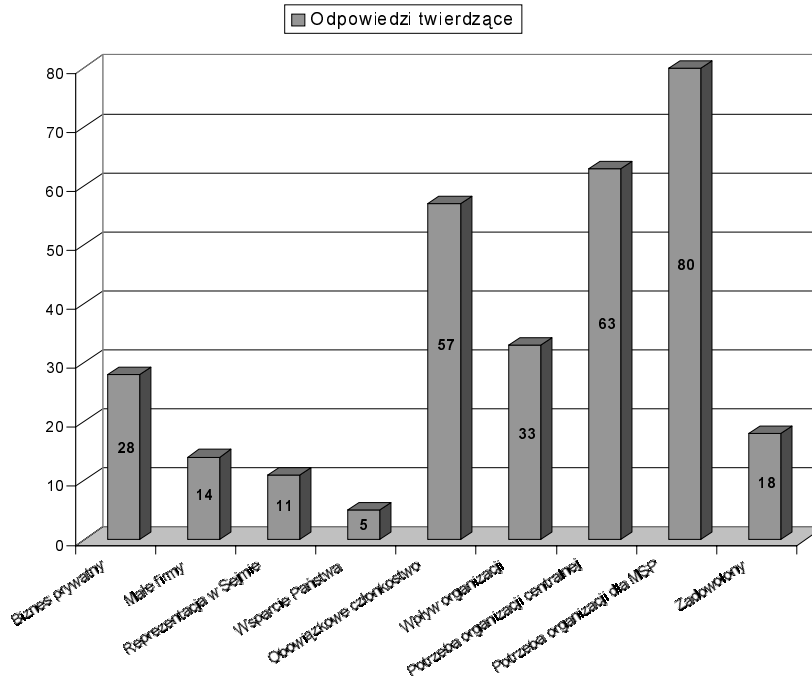


Wykres 73. „Jestem zadowolony z organizacji, do której należę” – dane ważone



Wykres 74. „Jestem zadowolony z organizacji biznesu, do której należę ...” – dane ważone

Poglądy dotyczące reprezentacji interesów polskiego biznesu, a zwłaszcza sektora małych i średnich przedsiębiorstw badano zadając pytania odnoszące się do przyszłości oraz oceniające stan obecny.



Wykres 75. Odpowiedzi twierdzące w pytaniach o reprezentację interesów – dane ważone*

* Ze względu na ograniczenia techniczne podpisy słupków w tabeli zostały skrócone. Poniżej przedstawiamy podpisy w pełnym brzmieniu.

- | | | |
|------------------------|---|---------------------------------------------------------------|
| Biznes prywatny | ⇒ | prywatny biznes w Polsce może być spokojny o swoją przyszłość |
| Małe firmy | ⇒ | małe firmy w Polsce mają obecnie dobre warunki rozwoju |
| Reprezentacja w Sejmie | ⇒ | w Sejmie przedsiębiorcy mają skuteczną reprezentację |
| Wsparcie Państwa | ⇒ | firmy takie jak moja są w Polsce wspierane przez Państwo |

Obowiązkowe członkostwo	⇒	każdy przedsiębiorca powinien być obowiązkowo członkiem jakiejś organizacji zrzeszającej przedsiębiorców lub pracodawców
Wpływ organizacji	⇒	organizacje przedsiębiorców posiadają obecnie wpływ na korzystne warunki działania takich firm jak moja
Potrzeba organizacji centralnej	⇒	w kraju potrzebna jest jednolita, centralna organizacja zrzeszająca wszystkich przedsiębiorców dla obrony interesów tego środowiska
Potrzeba organizacji dla MSP	⇒	w kraju potrzebna jest odrębna, wydzielona organizacja zrzeszająca przedsiębiorców sektora małych i średnich przedsiębiorstw
Zadowolony	⇒	jestem zadowolony z organizacji biznesu, do której obecnie należę (<i>pytanie dotyczy firm zrzeszonych w organizacjach biznesu</i>)

Jeśli chodzi o ocenę sytuacji obecnej, uderza stosunkowo negatywne postrzeganie aktualnego systemu reprezentacji interesów. Najwyższą wartość osiągnął wskaźnik stopnia zadowolenia z działalności organizacji biznesu, do której należy badana osoba (58,1% odpowiedzi twierdzących). Pogląd, że organizacje przedsiębiorców posiadają obecnie wpływ na korzystne warunki działania małych firm, akceptuje 34,8%, jednak pogląd, zgodnie z którym w Sejmie przedsiębiorcy posiadają skuteczną reprezentację, akceptuje już tylko 11,1% badanych. Dominuje opinia o braku warunków rozwojowych dla małych firm (86,5% wskazań), poczucie braku wsparcia ze strony państwa (95,3% wskazań) oraz niepokój o przyszłość prywatnego biznesu w Polsce (72% wskazań).

Poglądy dotyczące pożądanых rozwiązań w dziedzinie reprezentacji interesów oparte są na przekonaniu, że w Polsce potrzebna jest odrębna, wydzielona organizacja zrzeszająca przedsiębiorców sektora małych i średnich firm (81,2%). Badani w większości uważają, że potrzebna jest jednolita organizacja o charakterze scentralizowanym, która reprezentowałaby interesy przedsiębiorców (64%) oraz że każdy przedsiębiorca powinien być obowiązkowo członkiem jakiejś organizacji zrzeszającej przedsiębiorców lub pracodawców (57,4%).

Poglądy powyższe poddano analizie czynnikowej w celu stwierdzenia, w jakich występują konfiguracjach²⁴.

Tabela 26. Analiza czynnikowa poglądów dotyczących reprezentacji interesów

Zmienna	Czynnik 1: postulat uporządkowanej i scentralizowanej reprezentacji biznesu	Czynnik 2: optymizm w ocenie reprezentacji	Czynnik 3: satisfakcja w ocenie obecnej reprezentacji
Potrzeba jednolitej centralnej organizacji biznesu	0,776		
Obligatoryjna przynależność do organizacji biznesu	0,761		
Potrzeba wydzielonej organizacji biznesu dla małego i średniego biznesu	0,646		
Spokojna przyszłość biznesu w Polsce zapewniona		0,889	
Dobre warunki rozwojowe dla małych firm		0,843	
Poczucie wsparcia przez państwo dla małych firm		0,240	
Skuteczna reprezentacja w Sejmie			0,698
Wpływ organizacji przedsiębiorców na dobre warunki działania dla małych firm			0,558

Postulat stworzenia organizacji w formie jednolitego, obligatoryjnego, scentralizowanego związku zrzeszającego wszystkie odłamy polskiego biznesu jest akceptowany przez firmy działające na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, zaś nieakceptowany w województwie śląskim. Obojętnie przyjmowany jest natomiast na terenie województwa podlaskiego. Inne charakterystyki firm, brane pod uwagę w procedurze analizy, nie mają z tym czynnikiem powiązań.

²⁴ Objaśnienia dotyczące analizy czynnikowej – patrz przypisy 13 i 14.

Optymizm w ocenie skuteczności reprezentacji interesów rozwojowych biznesu jest najczęstszy w województwie podlaskim, a najmniejszy zaś w województwie kujawsko-pomorskim. Jego załamanie się jest jednoznaczne w firmach działających w miastach 50–100 tys. mieszkańców. Na danych nie ważonych optymizm spada w firmach we wszystkich formach prawnych z wyjątkiem osób fizycznych, z tym że najsilniejszy spadek występuje w spółkach akcyjnych i spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, a więc w większych firmach sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Zadowolenie z obecnego systemu reprezentacji interesów jest typowe dla firm województwa podlaskiego, nietypowe zaś dla firm z województwa śląskiego. Charakteryzuje raczej firmy wiejskie, w przeciwieństwie do firm z największych miast, w których gwałtownie spada wraz ze wzrostem wielkości miasta. Dla danych nie ważonych zadowolenie jest niższe w firmach prowadzonych w formie spółek akcyjnych oraz – w nieco mniejszym stopniu – spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. Optymizm ten występuje natomiast, co wydaje się dziwne, w firmach, które w ciągu roku odnotowały spadek poziomu sprzedaży.

Ogólnie badani przez nas przedsiębiorcy sektora MSP są wyraźnie niezadowoleni z poziomu reprezentacji ich interesów. Jednocześnie zdają się być stosunkowo otwarci na plany konsolidacji środowiska w ramach bardziej uporządkowanego i powszechniejszego niż obecny system.

Zakończenie

Badania opinii środowiska MSP w kwestii warunków funkcjonowania i priorytetów rozwoju są jedną z dróg uzyskania wiarygodnego obrazu tego fragmentu polskiej gospodarki. Cechują je ograniczenia, z których główne polega na subiektywności opinii. W działaniu na polu gospodarczym, podobnie jak na polu polityki, kultury czy nauki, rolę czynnika subiektywnego trudno przecenić. Znamy przecież załamania koniunktury gospodarczej pod wpływem zupełnie nieracjonalnych przekonań i oczekiwań.

W badanym sektorze poziom nieracjonalnych przekonań jest stale weryfikowany przez codzienne troski związane z prowadzeniem niewielkiej firmy. Drobny przedsiębiorca bardzo szybko potrafi ocenić te czynniki, które nie będąc zależne od jego działań, wpływają negatywnie na uzyskiwane wyniki. Dlatego też opinie przedstawicieli sektora należy postrzegać jako opinie o wysokim stopniu wiarygodności.

Badanie przyniosło jednoznaczny obraz warunków, w jakich prowadzona jest działalność gospodarcza małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Konkurencyjność ze strony firm większych, niezależnie krajowych czy zagranicznych, znacznie wzrosła. Niewielkie firmy muszą bronić się na własnym podwórku, tj. tam, gdzie wydawało się, że posiadały liczne przewagi konkurencyjne – blisko indywidualnego klienta. Zasoby finansowe, technologiczne, kadrowe ankietowanych firm są oceniane jako względnie ubogie. Przestrzeń dla firm sektora zdaje się raczej kurczyć niż rozwijać. Obraz strategii firm województwa śląskiego, gdzie konkurencja jest odczuwana jako najsilniejsza pokazuje, że uczestniczenie w konkurencji rynkowej jest procesem selekcyjnym. Tylko firmy chcące w nim uczestniczyć mają szansę przetrwać.

Najważniejsze bariery rozwojowe, postrzegane przez przedsiębiorców sektora MSP dotyczą strategii państwa: przyjętej koncepcji w dziedzinie podatków i przepisów prawnych. Podatki są zdaniem respondentów zbyt wysokie, odczuwa się je jako rzeczywiste brzemie. System praw jest tak skomplikowany, że właściwie w każdej

sprawie potrzebny jest prawnik – profesjonalista. Państwo jest też obwiniane za brak polityki sprzyjającej rozwojowi sektora.

Wielką troską napawa zespół poglądów przedsiębiorców sektora odnoszących się do problematyki integracji Polski z Unią Europejską. Przeważa dezorientacja, niewiedza i obawy związane z upadkiem firmy. Ze względu na liczebność takich przedsiębiorstw, a także związanych z nimi członków rodzin i pracowników, ich głos będzie ważył w referendum o przystąpieniu do Unii Europejskiej.

Przedsiębiorcy sektora MSP są świadomi, że ich firmy powinny być oceniane nie tylko w świetle sukcesu rynkowego: utrzymania się na nim, osiągnięcia zysku i płacenia podatku. Podkreślają, iż dają zatrudnienie, zapobiegając wzrostowi bezrobocia i stabilizując tym samym społeczność wsi, niewielkich miast, rodziny.

Oczekiwanie ze strony tego środowiska przychylności państwa i władz lokalnych nie jest wygórowaną aspiracją.

ANEKSY

1. Czy, a jeśli tak, to ilu pracowników zatrudnia (**na pełen etat**) Pana/Pani firma?
Proszę podać stan na dzień 25 kwietnia 1999 i zakreślić właściwą odpowiedź:
 - a) nie zatrudniam pracowników – *proszę przejść od razu do pytania nr 4*
 - b) zatrudnionych jest 1–5 osób
 - c) zatrudnionych jest 6–20 osób
 - d) zatrudnionych jest 21–100 osób
 - e) zatrudnionych jest 101–250 osób

2. Czy firma zatrudnia pracowników w elastycznym (zależnym od zapotrzebowania i zamówień) systemie pracy? Proszę zakreślić wybraną odpowiedź:
 - a) tak
 - b) nie – *jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 4*

3. Które z form elastycznego zatrudnienia stosował(a) Pan/Pani w ciągu ostatniego roku w firmie? Proszę zakreślić wszystkie właściwe punkty:
 - a) pracownicy sezonowi
 - b) pracownicy zatrudniani na część etatu
 - c) pracownicy zatrudniani na dni i godziny
 - d) praktykanci lub uczniowie
 - e) osoby wykonujące prace zleczone
 - f) osoby pracujące na zasadzie umowy o dzieło
 - g) inne

4. Proszę podać, jaki procent produkcji lub usług Pana/Pani firmy jest sprzedawany na danym rynku. Jeśli Pana/Pani firma nie operuje na danym rynku, proszę wpisać „0”:
 - a) na rynku lokalnym %
 - b) na rynku krajowym (poza lokalnym) %
 - c) na rynku zagranicznym %

5. Proszę podać dział gospodarki, w której działa Pana/Pani firma i zakreślić właściwą odpowiedź:
 - a) górnictwo i kopalnictwo
 - b) działalność produkcyjna
 - c) budownictwo
 - d) zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę
 - e) handel hurtowy i detaliczny, naprawy
 - f) hotele i restauracje, bary, punkty gastronomiczne
 - g) transport, składowanie i łączność
 - h) pośrednictwo finansowe
 - i) obsługa nieruchomości i firm, wynajem
 - j) edukacja
 - k) ochrona zdrowia i opieka socjalna
 - l) badania naukowe, stosowane i projektowanie
 - m) pozostała działalność usługowa komunalna, socjalna i indywidualna
 - n) inne

6. Jaki jest status prawny Pana/Pani firmy w dniu dzisiejszym?
(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a) osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą
- b) spółka cywilna
- c) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
- d) spółka akcyjna
- e) przedsiębiorstwo państwowe
- f) spółdzielnia
- g) inne (proszę podać jakie)

7. Proszę określić rodzaj własności Pana/Pani firmy. Jest to własność:
(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a) prywatna
- b) mieszana z przewagą prywatnej
- c) mieszana z przewagą państwowej
- d) państwowa
- e) spółdzielcza

8. Czy w roku 1998 wartość sprzedaży Pana/Pani firmy w porównaniu z rokiem 1997:

- a) zwiększyła się
- b) pozostała bez zmian
- c) zmniejszyła się

9. Czy w roku 1998, firmy takie jak Pana/Pani, odczuły ze strony innych przedsiębiorstw większą czy też mniejszą konkurencję?

Konkurencja ze strony przedsiębiorstw polskich: a. zwiększyła się b. pozostała bez zmian c. zmniejszyła się	Konkurencja ze strony przedsiębiorstw zagranicznych: a. zwiększyła się b. pozostała bez zmian c. zmniejszyła się
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. Czy napływ tanich produktów z zagranicy (np. z Chin, Turcji, Stanów Zjednoczonych) stanowi, czy też nie, problem dla Pana/Pani firmy?
(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

11. Czy konkurencja firm z państw Unii Europejskiej stanowi w chwili obecnej problem dla Pana/Pani firmy?
(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

12. Jak Pan/Pani sądzi, czy poniżej wymienione cechy są mocną, czy też słabą stroną Pana/Pani firmy? Proszę zaznaczyć krzyżykiem właściwe odpowiedzi w poniższej tabeli:

Oceniana cecha	mocna strona	ani mocna ani słaba	słaba strona
a) konkurencyjna cena towarów lub usług			
b) jakość oferty			
c) dobre podejście do klienta			
d) dostosowanie się do potrzeb indywidualnego klienta			
e) szybka obsługa klienta			
f) dobra marka firmy			
g) możliwości szybkiego unowocześniania technologii			
h) nowoczesny produkt lub usługa			
i) dostęp do kapitału (np. kredytów)			
j) warunki pracy pracowników			
k) właściwie dobrana specjalizacja			
l) inne (jakie)			

13. Czy dla Pana/Pani firmy konkurencja ze strony dużych firm na rynku jest poważnym problemem?
a) zdecydowanie tak
b) raczej tak
c) raczej nie
d) zdecydowanie nie
e) nie ma takich firm – *jeśli duże firmy nie działają na Pana/Pani rynku proszę przejść bezpośrednio do pytania nr 15*

14. Jak Pan/Pani sądzi, jakie cechy dużych przedsiębiorstw powodują, że są one dla Pana/Pani firmy poważną konkurencją?

Oceniany obszar	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
a) konkurencyjna cena towarów lub usług				
b) jakość oferty				
c) możliwość szybkiego unowocześniania technologii				
d) lepsze traktowanie klienta				
e) dostosowanie się do potrzeb klienta				
f) szybka obsługa klienta				
g) większa renoma dużych firm				
h) warunki pracy pracowników				
i) dostęp do kapitału (np. kredytów)				
j) inne (jakie?)				

15. Jaki jest Pana/Pani zdaniem wpływ systemu podatkowego w Polsce na takie firmy jak Pana/Pani?

Prosimy o ustosunkowanie się do poniższych stwierdzeń i zaznaczenie wybranych odpowiedzi krzyżykiem:

Oceniane stwierdzenie	zbyt wysoki	taki jak powinien być	zbyt niski	trudno powiedzieć
a) podatek dochodowy od firm w Polsce jest:				
b) podatek dochodowy od osób fizycznych w Polsce jest:				
c) stawka podatku VAT jest w Polsce:				
	jest utrudnione(a)	nie nastręcza trudności	trudno powiedzieć	
d) korzystanie przez firmy z ulg podatkowych:				
e) procedura płacenia VAT:				
	zgadzam się	nie zgadzam się	trudno powiedzieć	
f) w podatkach zbyt wiele zależy od uznania urzędów skarbowych				
g) podatek liniowy byłby korzystny dla firm takich jak Pana/Pani				

16. W jakim stopniu poniższe czynniki stanowią w chwili obecnej barierę rozwoju dla firm takich jak Pana/Pani (prosimy o zakreślenie w tabeli właściwej odpowiedzi):

Oceniany czynnik	Stanowią barierę			
	w bardzo poważnym stopniu	w poważnym stopniu	w niewielkim stopniu	wcale
a) trudności w pozyskiwaniu tanich kredytów				
b) brak dostępu do nowych technologii				
c) niski popyt i słaba koniunktura				
d) trudności z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników				
e) trudności z pozyskaniem dobrych pracowników				
f) zbyt wysokie podatki				
g) brak powiązań mojej firmy z dużym przedsiębiorstwem				
h) konkurencja ze strony dużych firm zagranicznych				
i) konkurencja ze strony dużych firm polskich				
j) skomplikowane przepisy				
k) utrudnienia w dostępie do rynków zagranicznych				
l) ogólnie niekorzystna polityka wobec firm takich jak Pana/Pani				
m) brak wsparcia władz lokalnych dla firm takich jak Pana/Pani				
n) brak informacji o wpływie integracji Polski z UE na sytuację takich firm jak Pana/Pani				

17. Korzystając z Pana/Pani doświadczenia, prosimy o ustosunkowanie się do stwierdzeń dotyczących zobowiązań pracodawcy wobec pracowników. Prosimy o zakreślenie krzyżykiem odpowiedzi w poniższej tabelce:

Oceniane stwierdzenie	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
a) przepisy dotyczące godzin nadliczbowych są znacznym utrudnieniem dla pracodawców				
b) przepisy nakazujące opłacać pracodawcom pierwsze 35 dni zwolnienia chorobowego pracowników są niesprawiedliwe				
c) wszystkie wolne soboty byłyby utrudnieniem dla takich firm jak moja				
d) zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie urlopu jest wykorzystywany przez pracowników na szkodę pracodawców				
e) zakaz rozwiązywania umowy o pracę w czasie zwolnienia chorobowego jest wykorzystywany przez pracowników na szkodę pracodawców				
f) skrócenie tygodnia pracy do 40 godzin byłoby zbyt dużym utrudnieniem dla firm takich jak moja				
g) przygotowywanie regulaminów pracy w firmach poniżej 5 zatrudnionych jest zbędne				
h) przygotowywanie regulaminów wynagrodzeń w firmach poniżej 5 zatrudnionych jest zbędne				
i) prawo uznające trzecią umowę na czas określony z pracownikiem za umowę równoznaczną w skutkach z umową na czas nieokreślony jest dużym problemem dla firmy, którą zarządzam				
j) składka na ubezpieczenie społeczne pracowników jest za wysoka				
k) procedura płacenia składek na ubezpieczenie społeczne pracowników jest zbyt skomplikowana				
l) procedura ubruttowienia płac jest zbyt skomplikowana				
m) przestrzeganie przepisów prawnych dotyczących BHP jest zbyt kosztowne				

18. Czy Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła w czasie ostatnich 12 miesięcy kontrolę w Pana/Pani firmie?
- a) tak
- b) nie – *jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 20*

19. Czy kontrola ta była bezstronna:

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

20. Czy SANEPID prowadził w czasie ostatnich 12 miesięcy kontrolę w Pana/Pani firmie?

- a) tak
- b) nie – *jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 22*

21. Czy kontrola ta była bezstronna:

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

22. Czy Izba Skarbowa przeprowadziła w ciągu ostatnich 12 miesięcy kontrolę w Pana/Pani firmie?

- a) tak
- b) nie – *jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 24*

23. Czy kontrola ta była bezstronna:

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) raczej nie
- d) zdecydowanie nie

24. Jak Pana/Pani ocenia Urząd Pracy w swoim lokalnym środowisku? Czy jego praca w ostatnim roku:

- a) poprawiła się
- b) pozostała bez zmian
- c) uległa pogorszeniu
- d) trudno powiedzieć

25. Prosimy o ustosunkowanie się do poniższych stwierdzeń, dotyczących dostępu do środków finansowych. Proszę zaznaczyć krzyżykiem swoje odpowiedzi:

	zdecydowanie się zgadzam	raczej się zgadzam	raczej się nie zgadzam	zdecydowanie się nie zgadzam
a) banki w Polsce funkcjonują coraz lepiej				
b) banki nie rozumieją specyfiki firm takich jak moja				
c) pozyskanie kredytu inwestycyjnego jest dla firm takich jak moja dużym problemem				
d) korzystanie z kredytu obrotowego jest problemem dla firm takich jak moja				
e) korzystanie z leasingu następcza zbyt wielu problemów takim firmom jak moja				

26. Jak ocenia Pan/Pani swój stopień poinformowania o możliwym wpływie integracji z Unią Europejską na sytuację Pani/Pana firmy?
(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)
- a) czuję się bardzo dobrze poinformowany/poinformowana
 - b) czuję się dobrze poinformowany/poinformowana
 - c) czuję się słabo poinformowany/poinformowana
 - d) czuję się bardzo słabo poinformowany/poinformowana
 - e) trudno powiedzieć

27. Czy Pana/Pani zdaniem integracja z Unią Europejską przyniesie Polsce i Pana/Pani firmie więcej korzyści czy też więcej strat?
(Proszę zaznaczyć krzyżykiem)

	Więcej korzyści niż strat	więcej strat niż korzyści	tyle samo korzyści co strat	trudno powiedzieć
Polsce				
Pana firmie				

28. Jak Pan/Pani sądzi, jakie korzyści przyniesie integracja europejska Pana/Pani firmie?

.....

29. A jakie Pana/Pani zdaniem koszty poniesie Pan/Pani firma w rezultacie integracji Polski z Unią Europejską?

.....

30. Jak Pan/Pani sądzi, czy po wejściu Polski do Unii Europejskiej konkurencja na rynku krajowym ze strony firm zagranicznych:

- a) zwiększy się
- b) pozostanie bez zmian
- c) zmniejszy się

31. Czy Pana/Pani firma, korzystała kiedykolwiek z programów pomocowych finansowanych przez Unię Europejską?

- a) korzystała
- b) nie korzystała – *jeśli nie, proszę przejść do pytania nr 33.*

32. Jeśli korzystał(a) Pan/Pani z takiej pomocy, to jaką miała ona formę?

(proszę zakreślić wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) osobisty udział Pana/Pani w szkoleniach i konferencjach
- b) udział pracowników firmy w szkoleniach i konferencjach
- c) fachowa porada
- d) kredyt
- e) wyjazd zagraniczny
- f) pośrednictwo w nawiązywaniu kontaktów
- g) przyjęcie doradcy do pracy
- h) inne, (jakie?)

33. Jeśli nie korzystał(a) Pan/Pani z takiej pomocy, to dlaczego?

(proszę zakreślić wszystkie prawdziwe odpowiedzi):

- a) nie wiedziałem o takiej możliwości
- b) nie wiedziałem gdzie i do kogo się zwrócić
- c) wypełnianie dokumentów jest zbyt trudne i skomplikowane
- d) nie znam języków obcych
- e) starałem się o pomoc, ale nie otrzymałem jej
- f) inne, (jakie?)

34. Prosimy o ustosunkowanie się do kilku stwierdzeń dotyczących środowiska biznesu jako całości i odpowiedź, przez zakreślenie krzyżyków w tabeli:

Oceniane stwierdzenie	zdecydowanie się zgadzam	raczej się zgadzam	raczej się nie zgadzam	zdecydowanie się nie zgadzam
a) prywatny biznes w Polsce może być spokojny o swoją przyszłość				
b) małe firmy w Polsce mają obecnie dobre warunki rozwoju				
c) w Sejmie przedsiębiorcy mają skuteczną reprezentację				
d) firmy takie jak moja są w Polsce wspierane przez państwo				
e) każdy przedsiębiorca powinien być obowiązkowo członkiem jakiejś organizacji zrzeszającej przedsiębiorców lub pracodawców				
f) organizacje przedsiębiorców posiadają obecnie wpływ korzystnych warunków działania takich firm jak moja				
g) w kraju potrzebna jest jednolita centralna organizacja zrzeszająca wszystkich przedsiębiorców dla obrony interesów tego środowiska				
h) w kraju potrzebna jest odrębna, wydzielona organizacja zrzeszająca przedsiębiorców sektora małych i średnich przedsiębiorstw				
i) jestem zadowolony z działalności organizacji biznesu do której obecnie należę (pytanie dotyczy firm zrzeszonych w organizacjach biznesu)				

A teraz ponownie prosimy o kilka informacji o firmie:

35. Od którego roku firma działa na rynku?

.....

36. Proszę określić rodzaj miejscowości w której znajduje się firma. Jest to:

- a) wieś
- b) miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
- c) miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
- d) miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców
- e) miasto od 100 do 500 tys. mieszkańców
- f) miasto powyżej 500 tys. mieszkańców

37. Proszę określić poziom sprzedaży Pana/Pani firmy w roku 1998 w nowych złotych:

.....

Prosimy teraz o kilka informacji o Panu/Pani:

38. Jaka pozycję zajmuje Pan/Pani w firmie:

- a) właściciel
- b) współwłaściciel
- c) ścisłe kierownictwo firmy
- d) inna pozycja (jaka).....

39. Płeć:

- a) kobieta
- b) mężczyzna

40. Proszę podać rok urodzenia:

.....

41. Jakie jest Pana/Pani wykształcenie (ukończone)?

- a) podstawowe
- b) zasadnicze zawodowe
- c) średnie zawodowe
- d) średnie ogólnokształcące
- e) policealne
- f) wyższe

42. Jeśli w Pana/Pani opinii pominęliśmy w ankiecie jakiś ważny temat dotyczący firm takich jak Pana/Pani, to prosimy o podzielenie się z nami tą opinią:

.....
.....