





Gospodarowanie zasobami pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Wyniki badań w województwie łódzkim

Praca zbiorowa przygotowana przez
zespół **Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi** w składzie:
Anna Bruzda, Joanna Jonczyk, Justyna Kaczmarzyk, Marcin Karolak, Adrian Słowik

Pod kierunkiem: Katarzyny Pawlata

Redakcja: Marcin Karolak

Recenzja: prof. dr hab. Elżbieta Kryńska

Publikacja bezpłatna

Łódź, 2012



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Copyright © Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź 2012

ISBN: 978 – 83 – 62527 – 01 – 4

Nakład: 400 egz.

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi

ul. A. Struga 26, pok. 26

www.wup.lodz.pl; www.obserwatorium.wup.lodz.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie tylko z podaniem źródła

Druk: FINGER PRINT S.C. A. Wasilewska, J. Wasilewski z siedzibą w Łodzi, ul. Piotrkowska 276

Spis treści

SPIS TREŚCI	4
WPROWADZENIE. ZARYS KONCEPCYJNY BADANIA.	5
PROBLEMATYKA: OGÓLNY ZAKRES; UZASADNIENIE WYBORU.....	5
OD PROBLEMU DO METODY. ZAKRES BADANIA – PRZEDMIOT BADANIA – ŹRÓDŁA POZYSKIWANYCH INFORMACJI.	11
OMÓWIENIE WYNIKÓW BADANIA.	14
CHARAKTERYSTYKA BADANEGO ZBIORU	14
INWESTYCJE ORAZ PLANY INWESTYCYJNE BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTW.....	27
FLUKTUACJA ZATRUDNIENIA W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH I JEJ PRZYCZYNY. STRUKTURA ZATRUDNIENIA.....	34
DOSTĘPNOŚĆ ZASOBÓW LUDZKICH NA RYNKU PRACY A POTRZEBY FIRM SEKTORA MŚP	49
SZKOLENIA JAKO SPOSÓB PODNOSZENIA I UZUPEŁNIANIA KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW FIRM SEKTORA MŚP	61
WYKORZYSTANIE ZEWNĘTRZNYCH ŹRÓDEŁ FINANSOWANIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W BADANYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH.	79
ŁÓDZKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA A DZIAŁALNOŚĆ MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTW W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM.	89
UWAGI PODSUMOWUJĄCE.....	100

Wprowadzenie. Zarys koncepcyjny badania.

Problematyka: ogólny zakres; uzasadnienie wyboru.

Przedsiębiorstwa to podstawowe podmioty procesu gospodarowania we współczesnych cywilizacjach. Społeczna funkcja przedsiębiorstw (bądź konkretnie przedsiębiorców) polega, w najogólniejszym zarysie, na kojarzeniu i wykorzystywaniu czynników działalności gospodarczej (tzn. ziemi, pracy ludzkiej oraz kapitału¹) po to, by móc zaspokajać określone potrzeby ludzkie, a w zamian wypracowywać środki (precyzyjnie należałoby rzec: wytwarzać nadwyżkę zysku ponad poniesione koszty), niezbędne do reprodukcji oraz rozwijania prowadzonej działalności. Trzeba tu wyraźnie podkreślić, że realizacja owego imperatywu altruistycznego (tj. zaspokajanie ludzkich potrzeb) jest, wobec ogółu obieranych sobie przez przedsiębiorców celów, funkcją jak najbardziej wtórną. Autorzy wydanego już prawie dwadzieścia lat temu podręcznika akademickiego mającego przybliżyć istotę podstawowych zagadnień ekonomii studentom kierunków nieekonomicznych, ujęli rzecz w sposób następujący: „Podstawowym motywem prowadzenia własnego przedsiębiorstwa jest nadzieja na zdobycie fortuny, możliwość realizacji własnych planów, samodzielność i niezależność od innych”². Myśl tę przytaczamy tutaj nieprzypadkowo. Wynikają zeń bowiem dwie zasadnicze dla naszych obecnych rozważań konstatacje. Po pierwsze, możemy całkiem bezpiecznie przyjąć, iż małe i średnie przedsiębiorstwa stanowią najbardziej dynamiczną (w aspekcie inicjowania działalności gospodarczej i przejawiania skłonności do podejmowania ryzyka z nią związanego) subkategorię w obrębie sektora przedsiębiorstw jako takiego. Generalną, choć jednocześnie bardzo jaskrawą ilustracją tej tezy może być chociażby to, że podmioty gospodarcze należące do osób fizycznych stanowiły, według danych GUS, 87,0% ogółu podmiotów gospodarczych nowo rejestrowanych i 94,6% ogółu podmiotów gospodarczych wyrejestrowanych w Polsce w ciągu roku 2010. W następnym, 2011 r., udział podmiotów osób fizycznych wśród ogółu nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych był już wprawdzie nieznacznie mniejszy i wyniósł 86,1%; zwiększył się jednak, porównując z rokiem poprzednim, ich udział wśród ogółu podmiotów wyrejestrowanych: do 95,6%³. Innego przykładu dostarcza opublikowany w 2011 r. raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości na temat stanu sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) w Polsce. Analizując dane GUS w aspekcie wpływu przedsiębiorstw różnych klas wielkości na

¹ Dokonując takiego wyszczególnienia opieramy się na przyjętym w naukach ekonomicznych pewnym definicyjnym konsensusie. Nie przesadzamy o tym, czy przywołany katalog czynników działalności gospodarczej (czynników produkcji) jest w jakikolwiek sposób skończony bądź ustalony. W toku rozwoju myśli ekonomicznej był on niekiedy w uzasadniony sposób rozszerzany. Alfred Marshall na przykład jako czwarty istotny czynnik wymieniał organizację, zaś Joseph Schumpeter – przedsiębiorczość (co poniekąd warto jest odnotowania ze względu na przyjętą tematykę niniejszego studium).

² Roman Milewski (red.), „Elementarne zagadnienia ekonomii”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1994, s. 116.

³ Obliczenia własne na podstawie danych opublikowanych w: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2011 r.”, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa, 2012 r.

wytwarzanie produktu krajowego brutto, autorzy raportu stwierdzają, że „przedsiębiorstwa działające w Polsce tworzą trzy czwarte polskiego produktu krajowego brutto (PKB) – 72,3% w 2009 r., podczas gdy w latach 2004-2008 udział ten utrzymywał się na poziomie około 71%. Jeśli chodzi o MSP, to generują one prawie połowę polskiego PKB (48,4%), przy czym najmniejsze przedsiębiorstwa prawie jedną trzecią (30,4%). Udział średnich podmiotów jest trzy razy mniejszy (10,1%) niż mikro firm, a małych – prawie cztery razy (7,9%). W 2009 r. w porównaniu z 2008 r. zwiększył się również udział MSP w tworzeniu PKB (o 1,2 p.p.)”⁴. Po drugie, poruszając raz jeszcze bezpośrednio kwestię decyzji o podejmowaniu działalności gospodarczej, nie należy zapominać o tym, że jakkolwiek by one nie były motywowane, wiążą się z koniecznością angażowania zasobów ludzkich, materiałowych i kapitałowych po to, by mogły przynosić plon w sferze realnych działań. Stąd wynika bodaj najważniejsza dla tematyki niniejszego studium płaszczyzna rozumienia społecznej roli przedsiębiorcy: jako podmiotu mającego bezpośredni wpływ na kształtowanie rynku pracy. Oczywiście z drugiej strony, ilość wykorzystywanych zasobów ludzkich stanowi jeden z kluczowych czynników definiujących wielkość – a co z tym związane także i znaczenie – poszczególnych przedsiębiorstw. Czynnik ten został uwzględniony rzecz jasna także w badaniach, których wyniki omawiać będziemy w niniejszym raporcie.

Ostatnie ćwierć wieku zmian strukturalnych w polskiej gospodarce można ogólnie scharakteryzować poprzez odwołanie się do dwóch zasadniczych procesów. Pierwszy z nich to postępująca prywatyzacja majątku pozostającego dotąd w zdecydowanej większości w rękach państwa. Jej ostatnie stadium obrazują zestawione w tabeli 1 dane GUS dotyczące liczby podmiotów gospodarki narodowej w latach 2002 - 2011. Dane te zaprezentowaliśmy według podziału na sektory: publiczny i prywatny (wartości w tysiącach oraz procentach); dla porównania przedstawiamy też liczbę przedsiębiorstw państwowych (tu podaliśmy tylko liczby bezwzględne; z uwagi na śladowy udział tej kategorii w generalnej liczbie podmiotów gospodarczych liczenie procentów okazało się niecelowe). Jak wynika z tabeli, ostatnie 10 lat przyniosło gigantyczny wręcz (w sumie o ponad 90%) spadek liczby przedsiębiorstw państwowych w Polsce, przy jednoczesnym wzroście generalnej liczby podmiotów gospodarczych (o ponad 11%). Udział sektora publicznego wykazywał początkowo niewielką tendencję wzrostową: z 3,5% w końcu 2002 r. do 3,8% w latach 2004-2007; później jednak zaczął spadać, w latach 2010-2011 osiągając 3,1% ogólnej liczby podmiotów gospodarczych. Odwrotne tendencje charakteryzowały tymczasem zbiorowość podmiotów sektora prywatnego: ich udział w ogólnej liczbie podmiotów gospodarczych w Polsce, po odnotowywanym w latach 2002-2004 nieznacznym spadku z 96,5% do 96,2% i utrzymaniu tej ostatniej wartości odsetka w ciągu następnych trzech lat, zaczął powoli, acz sukcesywnie wzrastać, osiągając w końcu 2009 r. wartość 96,9% i utrzymując ją w roku następnym.

⁴ Anna Brussa, Anna Tarnawa (red.), „Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce”, PARP, Warszawa 2011, s. 13.

Tabela 1. Podmioty gospodarki narodowej w Polsce w latach 2002-2011

Wyszczególnienie:		Stan w końcu roku:									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ogółem	liczba [w tys.]	3 468,2	3 581,6	3 576,8	3 615,6	3 636,0	3 685,6	3 757,1	3 742,7	3 909,8	3 869,9
	% ogółem	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Sektor publiczny	liczba [w tys.]	120,6	129,3	134,5	137,6	138,8	139,5	124,5	120,5	121,9	121,9
	% ogółem	3,5%	3,6%	3,8%	3,8%	3,8%	3,8%	3,3%	3,2%	3,1%	3,1%
Sektor prywatny	liczba [w tys.]	3 347,6	3 452,3	3 442,3	3 478,0	3 497,3	3 546,1	3 632,6	3 622,2	3 787,9	3 748,0
	% ogółem	96,5%	96,4%	96,2%	96,2%	96,2%	96,2%	96,7%	96,8%	96,9%	96,9%
Przeds. państwowe	liczba [bezwzgl.]	1 951	1 736	1 306	1 029	913	572	363	289	246	194

Źródło: „Zmiany strukturalne grup podmiotów gospodarki narodowej w rejestrze REGON, 2011 r.”, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa, 2012 r., s. 37.

Drugim charakterystycznym nurtem zmian strukturalnych, jakie zaszły w polskiej gospodarce w ciągu ostatniego ćwierćwiecza było z pewnością postępujące rozdrobnienie struktury zatrudnieniowej sektora przedsiębiorstw. W 1983 r. tylko 10% ogółu polskich przedsiębiorstw zatrudniało mniej niż 100 pracowników, a ponad połowa zatrudniała ponad 1000 osób. Proporcje te były zresztą charakterystyczne dla wszystkich krajów o gospodarce centralnie planowanej, a jednocześnie niemal całkiem odwrotne do tych obserwowanych w krajach o gospodarce rynkowej. Dla porównania bowiem, w tym samym 1983 r. ok. 90% przedsiębiorstw amerykańskich oraz znacznie ponad 80% przedsiębiorstw japońskich, jak również zachodniemieckich zatrudniało mniej niż 100 pracowników⁵. Stopniowy demontaż systemu nakazowo – rozdzielczego zachodzący w Polsce sukcesywnie mniej więcej od drugiej połowy lat 80 zaowocował bujnym rozwojem drobnej przedsiębiorczości (zwanej wówczas popularnie *prywatną inicjatywą*). Spowodowało to w stosunkowo krótkim czasie diametralne zmiany struktury zatrudnienia w kierunku modelu cechującego gospodarki krajów zachodnich. Efekty tych zmian obrazują aktualne dane statystyczne. I tak, w końcu 2010 roku 98,9% ogółu działających w Polsce przedsiębiorstw stanowiły przedsiębiorstwa małe; zatrudniające do 49 pracowników (warto przy tym zaznaczyć, że same tylko mikroprzedsiębiorstwa, czyli takie przedsiębiorstwa, w których poziom zatrudnienia nie przekracza 9 osób, stanowiły 95,9% ogółu przedsiębiorstw w kraju). Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób, kwalifikowane jako średnie, pokrywały tymczasem 0,9%, zaś przedsiębiorstwa duże, zatrudniające ponad 250 osób – jedynie 0,2% całkowitej liczby przedsiębiorstw⁶. Proporcje te pozostawały w ostatnich latach praktycznie bez zmian, co widać w poniższej tabeli.

⁵ M. Moszkowicz, *Czynniki hamujące komputeryzację w Polsce*, „Przegląd Organizacji” 1989, nr 3; dane podajemy za: Roman Milewski i inni, op. cit., s. 115-116.

⁶ Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2010 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2011, s. 64.

Tabela 2. Przedsiębiorstwa w Polsce według klas wielkości w latach 2005-2010

Wyszczególnienie:		Stan w końcu roku:					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ogółem	liczba [w tys.]	1 676,8	1 714,9	1 777,1	1 862,5	1 673,5	1 726,7
	% ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Małe	liczba [w tys.]	1 659,7	1 697,2	1 758,4	1 842,9	1 654,6	1 707,7
	% ogółem	99,0%	99,0%	98,9%	98,9%	98,9%	98,9%
w tym mikro	liczba [w tys.]	1 615,2	1 653,0	1 713,2	1 787,9	1 604,4	1 655,1
	% ogółem	96,3%	96,4%	96,4%	96,0%	95,9%	95,9%
Średnie	liczba [w tys.]	14,3	14,7	15,5	16,3	15,8	15,8
	% ogółem	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
Duże	liczba [w tys.]	2,8	3,0	3,2	3,3	3,1	3,2
	% ogółem	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, roczniki 2006-2011.

By uzyskać zadowalająco spójne empiryczne uzasadnienie dla zaadaptowanej w niniejszym opracowaniu problematyki, pozostaje nam jeszcze tylko wykazać zbieżność omówionych wyżej procesów i tendencji z określonymi, interesującymi nas zjawiskami zachodzącymi na rynkach pracy. O istnieniu takiej zbieżności domniemywać możemy na podstawie analizy procentowego rozkładu zbiorowości osób pracujących w Polsce według klas wielkości przedsiębiorstw, w jakich osoby te świadczą pracę. Rozkład ten prezentujemy w tabeli 3:

Tabela 3. Pracujący w Polsce według klas wielkości przedsiębiorstw w latach 2005-2010

Wyszczególnienie:		w roku:					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ogółem	liczba [w tys.]	8 287,5	8 556,1	8 969,3	9 494,0	8 829,9	8 859,1
	% ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Małe	liczba [w tys.]	4 375,1	4 451,0	4 600,3	4 922,2	4 587,5	4 542,6
	% ogółem	52,8%	52,0%	51,3%	51,8%	52,0%	51,3%
w tym mikro	liczba [w tys.]	3 403,1	3 474,6	3 592,8	3 727,2	3 464,2	3 399,1
	% ogółem	41,1%	40,6%	40,1%	39,3%	39,2%	38,4%
Średnie	liczba [w tys.]	1 494,1	1 542,4	1 619,3	1 698,2	1 643,4	1 649,1
	% ogółem	18,0%	18,0%	18,1%	17,9%	18,6%	18,6%
Duże	liczba [w tys.]	2 418,3	2 562,7	2 749,7	2 873,6	2 599,1	2 667,4
	% ogółem	29,2%	30,0%	30,7%	30,3%	29,4%	30,1%

Źródło: *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, roczniki 2006-2011.

Jak wynika z danych zestawionych w tabeli, mimo nieznacznego wzrostu w ciągu minionych 6 lat odsetka osób pracujących w przedsiębiorstwach dużych do nieco ponad 30%, pozostałe prawie 70% stanowią osoby pracujące w przedsiębiorstwach małych bądź średnich. Warto tu zauważyć, że w kategorii przedsiębiorstw średnich zaobserwowano największy w analizowanym okresie względny przyrost liczby pracujących: o 10,4%; był on jednak tylko o 0,1 punktu proc. większy niż w klasie przedsiębiorstw dużych. Przytoczone tendencje nie

wpłynęły jednak na znaczące zmiany w obrębie hierarchii udziałów omawianych kategorii przedsiębiorstw w całkowitym zróżnicowaniu zbiorowości osób pracujących. Pozwala to przypuszczać, z dużą dozą pewności, iż **zjawiska i procesy dotyczące zasoby ludzkie zatrudnione w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, są w dużym stopniu znaczące dla ogółu osób pracujących. Dlatego warto je opisywać i badać.**

Studium niniejsze koncentruje się na analizie różnych przejawów funkcjonowania sektora MŚP na terenie województwa łódzkiego, w szczególności zaś tych mających bezpośrednie przełożenie na stan oraz perspektywy rozwoju zasobów ludzkich. Przeniesienie ciężaru rozważań na płaszczyznę regionalną należy jednak poprzedzić stosownym wprowadzeniem, kontynuującym i rozwijającym wątki już wcześniej poruszone. Zaczniemy od przeanalizowania najistotniejszych spośród omówionych wyżej danych statystycznych, w odniesieniu do całego kraju oraz do województwa łódzkiego. I tak, jeśli chodzi o udziały poszczególnych klas wielkości przedsiębiorstw w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w końcu 2010 r., to były one na obu obszarach niemal identyczne i wynosiły:

Dla przedsiębiorstw małych:

w Polsce	98,9%
w województwie łódzkim	99,0%

Dla mikroprzedsiębiorstw:

w Polsce	95,9%
w województwie łódzkim	95,9%

Dla przedsiębiorstw średnich:

w Polsce	0,9%
w województwie łódzkim	0,9%

Dla przedsiębiorstw dużych:

w Polsce	0,2%
w województwie łódzkim	0,2%

Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2010 roku; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2011.

Nieco większe różnice ujawniają się podczas analizy procentowego rozkładu zbiorowości osób pracujących w 2010 r. według klas wielkości przedsiębiorstw. Przyjrzyjmy się szczególnie dystrybucji rozkładu pomiędzy dwie klasy: przedsiębiorstw małych (w tym mikroprzedsiębiorstw) oraz przedsiębiorstw dużych na obu analizowanych obszarach terytorialnych:

Pracujący w mikroprzedsiębiorstwach:

w Polsce	38,4%
w województwie łódzkim	42,0%

Pracujący w przedsiębiorstwach małych:

w Polsce	51,3%
w województwie łódzkim	56,0%

Pracujący w przedsiębiorstwach średnich:

w Polsce	18,6%
w województwie łódzkim	18,9%

Pracujący w przedsiębiorstwach dużych:

w Polsce	30,1%
w województwie łódzkim	25,1%

Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2010 roku; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2011.

Jak wynika z przytoczonych tu danych, na terenie województwa łódzkiego bardziej aniżeli w całym kraju uwidacznia się przewaga osób pracujących w przedsiębiorstwach małych (w tym w mikroprzedsiębiorstwach), kosztem mniejszego udziału osób pracujących w przedsiębiorstwach dużych. Warto też dodać, że przyjęcie perspektywy diachronicznej i uwzględnienie w jej ramach okresu od 2005 r. pokazuje na obu analizowanych obszarach równoległy wzrost znaczenia przedsiębiorstw dużych. Rzecz dotyczy zarówno liczby takich przedsiębiorstw, jak i liczby osób w nich pracujących. O ile jednak w całej Polsce liczba dużych przedsiębiorstw wzrosła między rokiem 2005 a 2010 w sumie o 15,0%, a liczba osób w nich zatrudnionych o 10,3%, o tyle w województwie łódzkim wskaźniki te wyniosły odpowiednio: 22,0% oraz 37,2%. Można zatem wysunąć przypuszczenie, iż pod względem struktury wielkości funkcjonujących przedsiębiorstw oraz, nade wszystko, pod względem struktury zatrudnieniowej sektora przedsiębiorstw, województwo łódzkie będzie w najbliższych latach przejawiało cechy coraz bardziej zbieżne z tymi opisującymi kraj. Niemniej jednak wydaje się mało prawdopodobnym, by wpłynęło to w jakikolwiek istotny sposób na osłabienie kluczowej pozycji sektora MŚP jako kreatora popytu na pracę w regionie.

Od problemu do metody. Zakres badania – przedmiot badania – źródła pozyskiwanych informacji.

W badaniu, którego wyniki omawiamy w niniejszym raporcie, staraliśmy się skupić uwagę na tych działaniach – podjętych, podejmowanych, czy też planowanych – firm sektora MŚP z województwa łódzkiego, które mają lub mogą mieć istotny związek z losami pracowników w tych firmach zatrudnionych. Ponieważ jednak zakres zagadnień, przy pomocy których działania takie mogą być opisywane i charakteryzowane, zdaje się być potencjalnie bardzo rozległy, postanowiliśmy, na etapie konkretyzacji problematyki badania, sprowadzić go do następującego katalogu problemów badawczych:

1. Inwestycje poczynione oraz planowane przez firmy sektora MŚP; obszary, w jakich firmy te inwestowały bądź zamierzają inwestować;
2. Fluktuacja zatrudnienia oraz struktura zatrudnienia w firmach sektora MŚP, w tym:
 - zmiany, jakie zaszły w poziomie zatrudnienia oraz ich przyczyny;
 - planowane bądź antycypowane zmiany poziomu zatrudnienia oraz ich przyczyny;
 - analiza struktury zatrudnienia ze względu na udział kobiet oraz pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;
3. Dostępność zasobów ludzkich na rynku pracy a potrzeby firm sektora MŚP, w tym:
 - najistotniejsze kompetencje wymagane od pracowników;
 - najistotniejsze braki kompetencyjne nowo przyjmowanych pracowników;
 - polityka firm sektora MŚP w zakresie zatrudniania absolwentów
4. Szkolenia jako sposób podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji pracowników firm sektora MŚP, w tym:
 - udział pracowników objętych szkoleniami w ogólnym zatrudnieniu;
 - charakter organizowanych szkoleń ze względu na tematykę, miejsce oraz podmiot organizujący;
 - źródła finansowania szkoleń;
 - najbliższe plany pracodawców co do szkolenia pracowników;
5. Wybrane zasoby kapitałowe oraz instrumenty finansowego wsparcia rozwoju działalności gospodarczej (programy operacyjne, fundusze poręczeniowe, fundusze pożyczkowe). Świadomość istnienia i zakres wykorzystywania przez firmy sektora MŚP, w tym:
 - przybliżone wyznaczenie zakresu świadomości przedsiębiorców co do istnienia oraz dostępności takich zasobów bądź instrumentów;
 - wyznaczenie deklarowanego zakresu korzystania przedsiębiorców z takich zasobów bądź instrumentów;
6. Ocena wpływu Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na działalność małych i średnich przedsiębiorstw regionu łódzkiego, w tym próba dokonania oceny wartościującej na podstawie deklaracji zebranych od badanych firm sektora MŚP.

Badanie objęło małe i średnie przedsiębiorstwa działające na terenie województwa łódzkiego. Przy definiowaniu jednostek badanych posługiwaliśmy się tylko kryterium wielkości zatrudnienia, świadomie pomijając kryterium wielkości obrotów oraz bilansu⁷. Podyktowane to zostało spodziewanymi problemami ze zweryfikowaniem tego rodzaju informacji w warunkach klasycznego, tzn. pod każdym względem nieobligatoryjnego badania społecznego⁸. Do próbki mogły zatem dostać się tylko takie przedsiębiorstwa, które zatrudniają nie więcej niż 250 pracowników. Dodatkowo, ze względu na problematykę badania (zdecydowana przewaga zagadnień dotyczących specyfiki oraz warunków wykorzystywania zasobów ludzkich), z próbki wyłączone zostały firmy zatrudniające mniej niż 2 osoby. Uznaliśmy bowiem, że obok jednoosobowych podmiotów gospodarczych – tu brak zatrudnionych pracowników jest jak najbardziej oczywistą przyczyną ich eliminacji – także podmioty deklarujące zatrudnienie tylko jednego pracownika stanowić mogą grupę specyficzną, w której raczej więzi osobiste (głównie rodzinne, ale także np. przyjacielskie), niż rzeczowe (tzn. typowe, interesowne relacje między pracodawcą a pracownikiem) mogą w przeważającym stopniu wpływać na decyzje podejmowane w ramach szeroko pojętej polityki personalnej.

Dobór jednostek miał charakter losowy, zdecydowano jednak o zastosowaniu dwóch zmiennych warstwujących. Pierwszą z nich była wielkość podmiotu, operacjonalizowana poprzez wyodrębnienie trzech klas: mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 2 do 9 pracowników); małych przedsiębiorstw (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i średnich przedsiębiorstw (zatrudniających od 50 do 249 pracowników). Jako drugą zmienną warstwującą przyjęto natomiast branżę reprezentowaną przez badane podmioty. Tę operacjonalizowano posługując się kategoriami pokrywającymi się z sekcjami Polskiej Klasyfikacji Działalności. Pominięte zostały jednakże podmioty reprezentujące sekcje: (O) administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (z uwagi na charakter własności podmiotów), a także (T) gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, (U) organizacje i zespoły eksterytorialne (z uwagi na marginalne znaczenie w województwie łódzkim). Frakcje w próbie wyznaczono na podstawie danych GUS o liczbie

⁷ Według definicji sformułowanej w art. 2 Załącznika do zalecenia Komisji Europejskiej nr 2003/361/WE, jako małe i średnie kwalifikuje się takie przedsiębiorstwa, które zatrudniają mniej niż 250 pracowników i których roczny obrót nie przekracza 50 milionów euro, i/lub całkowity bilans roczny nie przekracza 43 milionów euro.

⁸ To znaczy badania, którego cel nie jest związany z wypełnianiem przez przedsiębiorstwa ustawowego obowiązku statystycznego wobec państwa. W kontekście takich klasycznych badań społecznych informacje dotyczące konkretnych wyników finansowych mogłyby być, całkowicie zasadnie, uznane przez respondentów za drażliwe. Tymczasem badacz winien unikać sytuacji, w których respondent mógłby być niepokojony bądź narażany na zakłopotanie – jest to obowiązek etyczny wynikający z konieczności respektowania jednego z podstawowych praw respondenta, jakim jest prawo do integralności. Choć niniejsze studium to nie miejsce dla podejmowania głębszych rozważań na temat etyki prowadzenia badań społecznych, wypada wspomnieć, że problematyka ta jest przynajmniej od lat 60 XX wieku integralną częścią krytycznego nurtu w socjologii empirycznej, ufundowanego wokół rosnącej potrzeby humanizacji badań ilościowych (głównie kwestionariuszowych oraz eksperymentalnych). Dobrą syntezę istotnych zagadnień podejmowanych w ramach tego nurtu znaleźć można np. w pracy Jana Lutyńskiego: *Nauka i polskie problemy. Komentarz socjologa*; Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1990; s. 57-82.

przedsiębiorstw według klas wielkości oraz według sekcji PKD; adekwatnie do stanu na koniec 2009 r. (w momencie konceptualizacji badania były to najświeższe dostępne dane). Ze względu jednak na duże dysproporcje udziałów poszczególnych klas wielkości przedsiębiorstw w populacji generalnej⁹, przyjęto nadreprezentowanie w próbie przedsiębiorstw małych i średnich oraz niedoreprezentowanie mikroprzedsiębiorstw. Reprezentatywność próby przywrócona została następnie poprzez nałożenie wag analitycznych. Próba w ten sposób zrealizowana przy poziomie ufności 95% oraz liczebności zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w województwie łódzkim $N = 220\,706$ (dane Banku Danych Lokalnych GUS, 2009) pozwala na wnioskowanie z błędem maksymalnym na poziomie 2,8%. Obliczenia bazują na rozkładzie normalnym i zakładają próbę $n > 30$.

Badanie zrealizowano przy użyciu techniki wywiadu kwestionariuszowego, w klasycznej wersji wykorzystującej kwestionariusz papierowy (Paper And Pencil Interview; PAPI). Założono przeprowadzenie wywiadu z przedstawicielami co najmniej 1000 przedsiębiorstw. Jednostki losowano z bazy HBI, zawierającej informacje o wielkości przedsiębiorstwa i wielkości zatrudnienia. Jeśli napotymano braki danych kontaktowych, uzupełniano je danymi pochodzącymi z bazy Teleadreson. Dla każdej jednostki losowanej do próby dołosoowywano min. 3 zastępstwa. Z zastępstw korzystano wówczas, gdy wytypowany podmiot odmawiał uczestnictwa w badaniu lub jeśli istniały inne przeszkody (takie, jak np. niezatrudnianie pracowników, likwidacja firmy) uniemożliwiające przeprowadzenie wywiadu. Dodatkowe wywiady realizowano również w sytuacji, gdy parametry przedsiębiorstwa (wielkość zatrudnienia, PKD) były niezgodne z informacjami zawartymi w operacie losowania. W ten sposób uzyskanych zostało dodatkowych poprawnie zrealizowanych 176 wywiadów.

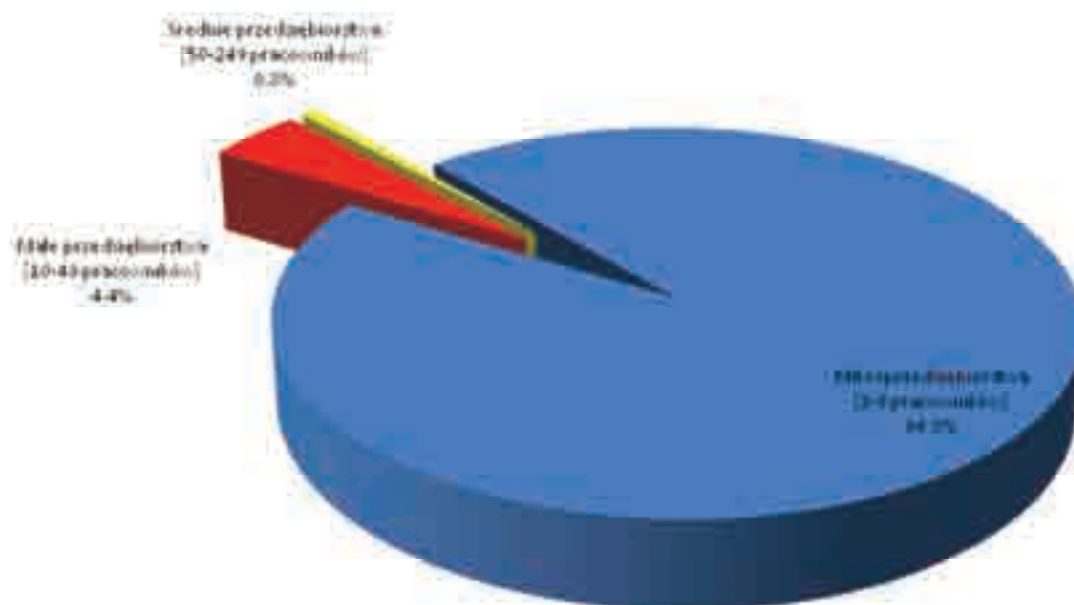
Badanie prowadzone było w sierpniu oraz wrześniu 2011 r. i poprzedzone zostało pilotażem na próbie 50 podmiotów. Wykonawcą fazy terenowej była firma PSDB, która odpowiadała również za operacjonalizację zmiennych, dobór jednostek do badania, a także obliczenie wartości zmiennej zastosowanej do ważenia zbioru danych. Z kolei członkowie zespołu Regionalnego Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi odpowiedzialni byli za przygotowanie generalnej koncepcji badania, kodowanie wyników, założenie zbioru danych w programie SPSS oraz przeprowadzenie analiz statystycznych na tym zbiorze. Narzędzie badawcze powstało w drodze negocjacji między obiema Stronami zaangażowanymi w realizację projektu; przy uwzględnieniu wyników badania pilotażowego.

⁹ Udział przedsiębiorstw średnich nie przekracza 1%; resztę zróżnicowania pokrywają mikroprzedsiębiorstwa i przedsiębiorstwa małe.

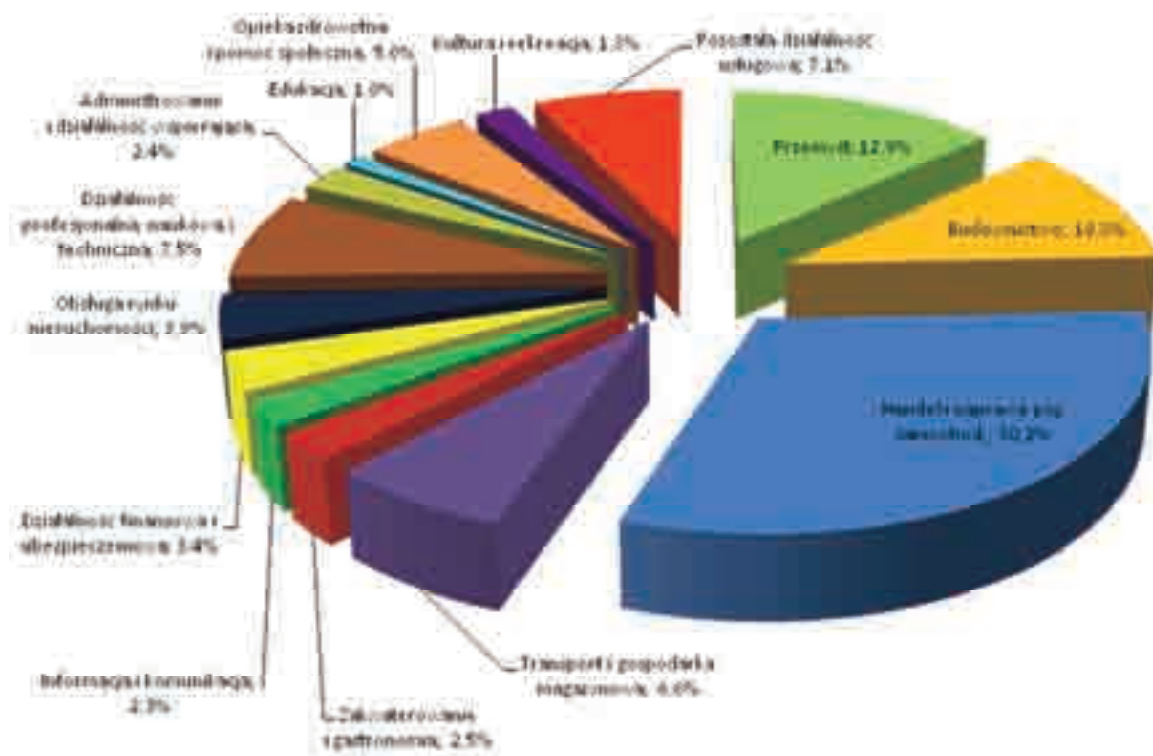
Charakterystyka badanego zbioru

Jak już wspomnieliśmy podczas omawiania kwestii metodologicznych, badanie przeprowadzono na 1176 elementowej próbie małych i średnich przedsiębiorstw działających na terenie województwa łódzkiego. Próba miała charakter losowy warstwowy; warstwy wyodrębniono według klas wielkości przedsiębiorstw oraz wiodącego kierunku ich działalności definiowanego na podstawie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Rozkłady próby według tych dwóch zmiennych warstwujących przedstawiamy na wykresach 1-2.

**Wykres 1. Małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie łódzkim według klas wielkości. Udziały wyrażone w procentach.
(N=1176)**



Wykres 2. Małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie łódzkim według podstawowego rodzaju działalności. Udziały wyrażone w procentach. (N=1176)

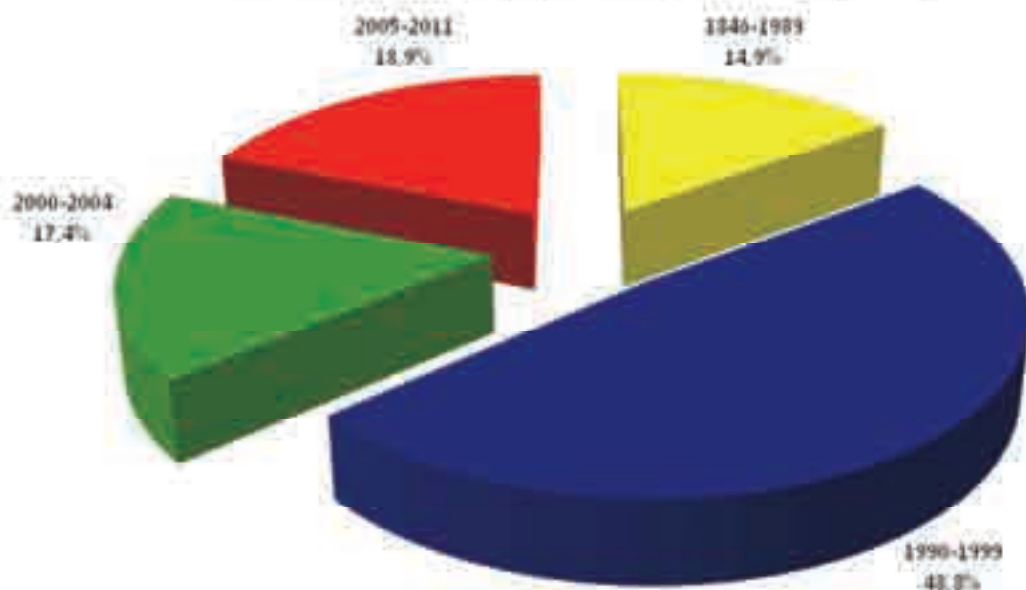


Uwaga metodologiczna

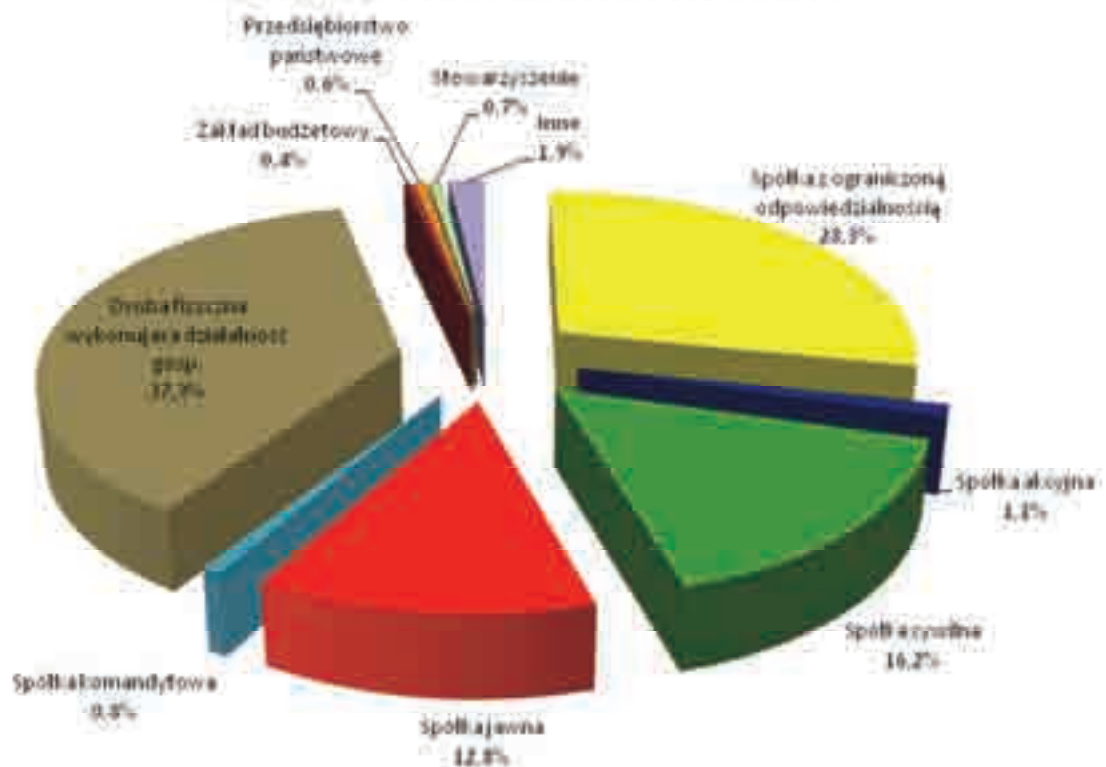
Dane zilustrowane na dwóch powyższych wykresach pokazują zasadność przyjęcia analizowanych cech jako zmiennych warstwujących próbkę badawczą (czyli innymi słowy jako kryteriów kontroli jej reprezentatywności). W odniesieniu do wielkości podmiotów, racjonalność takiego podejścia podyktowana została ogromnymi dysproporcjami między liczebnościami poszczególnych klas zmiennej. Jak widać na wykresie, mikropodsiębiorstwa stanowią prawie 95%, zaś łącznie z małymi przedsiębiorstwami ponad 99% próby, wobec udziału średnich przedsiębiorstw nieprzekraczającego 1% próby. Znaczące dysproporcje występują także w rozkładzie drugiej zmiennej warstwującej, jaką jest podstawowy rodzaj działalności. W tym przypadku dodatkową istotną cechą rozkładu jest znaczna liczba występujących kategorii zmiennej (w sumie 15). Tak więc brak kontroli obu wspomnianych cech przy doborze jednostek stwarzałby poważne zagrożenie niedoreprezentowania, bądź wręcz niewystąpienia w próbie pewnych istotnych z punktu widzenia przyjętej problematyki badania kategorii respondentów.

Rozkłady pozostałych zmiennych, do których często odwoływać się będziemy jako do typowych zmiennych metryczkowych podczas omawiania wyników bardziej szczegółowych analiz statystycznych, pokazują wykresy 3-5.

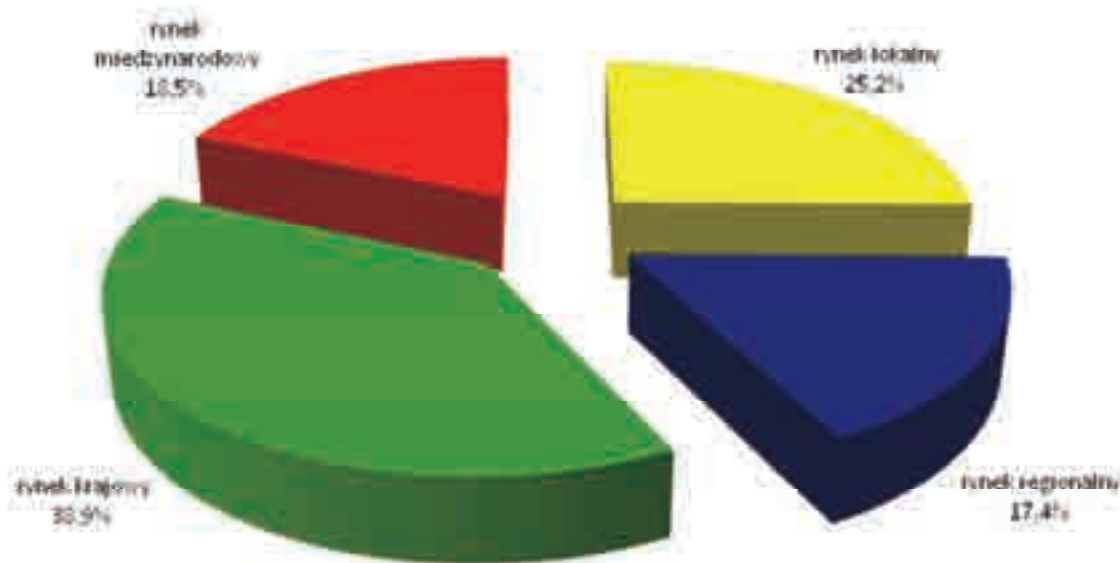
Wykres 3. Małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie łódzkim według roku założenia. Udziały wyrażone w procentach. (N=1166)



Wykres 4. Małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie łódzkim według formy prawnej. Udziały wyrażone w procentach. (N=1173)



Wykres 5. Małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie łódzkim według deklarowanego zasięgu działania. Udziały wyrażone w procentach. (N=1171)



Objaśnienie:

Rynek lokalny definiowaliśmy jako pokrywający się z obszarem gminy bądź powiatu;

Rynek regionalny definiowaliśmy jako pokrywający się z obszarem województwa.

Analizowana zbiorowość małych i średnich przedsiębiorstw cechowała się znacznym zróżnicowaniem pod względem czasu, od jakiego przedsiębiorstwa te funkcjonują na rynku. Najstarsza spośród przebadanych firm została założona w 1846 roku, najmłodsze – w roku prowadzenia badania, tj. 2011. Tym niemniej, przyglądając się danym zobrazowanym na wykresie 3 zauważymy, że **ponad 85% wszystkich przedsiębiorstw powstało po 1989 r., zaś ponad 36% w roku 2000 lub w latach późniejszych**¹⁰. Trzeba więc uznać, że na badaną zbiorowośćłożyły się podmioty relatywnie młode. Wśród firm działających na rynku najdłużej (tzn. powstałych przed 1990 r.) dominuje działalność z zakresu handlu i napraw (28,3%), przemysłu (19,7%) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (10,4%). Z kolei firmy najmłodsze (tzn. powstałe w 2005 r. i latach następnych) działają głównie w handlu i naprawach (18,1%), budownictwie (13,6%) oraz przemyśle (12,7%). Sumarycznego zestawienia informacji na temat dominujących rodzajów działalności według wieku badanych firm dostarcza poniższy diagram.

¹⁰ Jeśli byśmy uporządkowali wszystkie te firmy chronologicznie, według kolejnych lat ich powstawania, okazałoby się, że pierwszy decyl w tak utworzonym szeregu statystycznym przypadłby (dopiero!) na rok 1989, pierwszy kwartyl na rok 1991, mediana na rok 1996, trzeci zaś kwartyl na rok 2003.

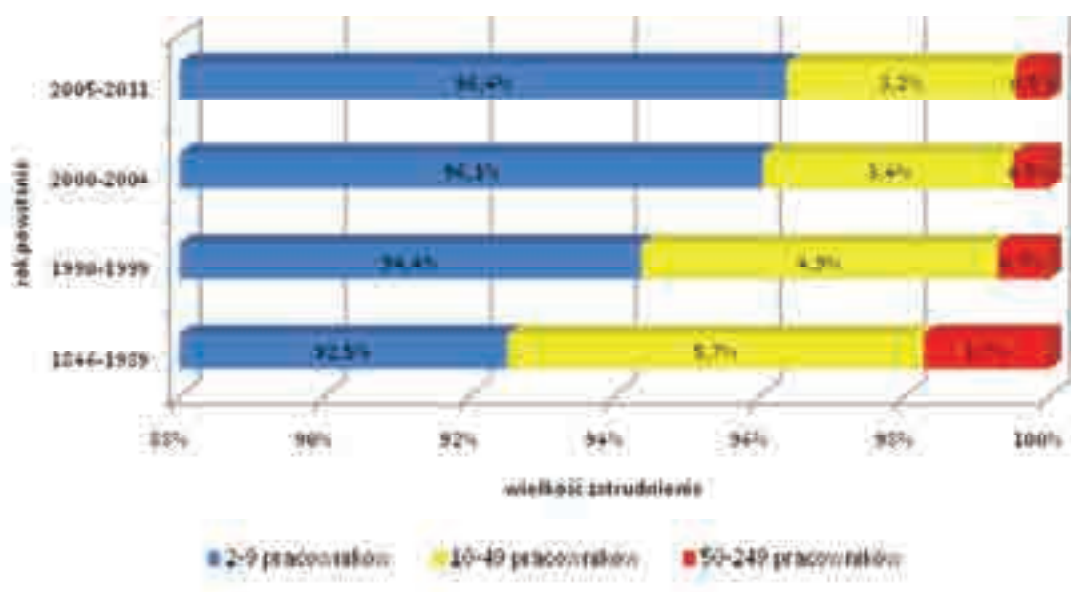
Diagram 1. Dominujące rodzaje działalności małych i średnich przedsiębiorstw według okresu powstania firm. Udziały wyrażone w procentach.

Przedsiębiorstwa powstałe w latach 1846-1989 (N=173)	Przedsiębiorstwa powstałe w latach 1990-1999 (N=570)
1) Handel i naprawa pojazdów samochodowych..... 28,3%	1) Handel i naprawa pojazdów samochodowych..... 34,6%
2) Przemysł..... 19,7%	2) Budownictwo 11,9%
3) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna..... 10,4%	3) Przemysł..... 10,5%
4) Pozostała działalność usługowa 9,8%	4) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna..... 7,4%
5) Rolnictwo..... 9,2%	5) Transport i gospodarka magazynowa 7,2%
Przedsiębiorstwa powstałe w latach 2000-2004 (N=203)	Przedsiębiorstwa powstałe w latach 2005-2011 (N=221)
1) Handel i naprawa pojazdów samochodowych..... 31,5%	1) Handel i naprawa pojazdów samochodowych..... 18,1%
2) Przemysł..... 13,8%	2) Budownictwo 13,6%
3) Pozostała działalność usługowa 8,4%	3) Przemysł..... 12,7%
4) Budownictwo 7,4%	4) Transport i gospodarka magazynowa 7,7%
5) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 6,9%	Zakwaterowanie i gastronomia..... 7,7%
	Pozostała działalność usługowa..... 7,7%

Nie powinno też raczej dziwić, że **pośród firm istniejących najdłużej relatywnie najwięcej jest podmiotów średniej wielkości (zatrudniających od 50 do 249 pracowników), przy najniższym odsetku mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających od 2 do 9 pracowników). Niemal dokładnie odwrotne proporcje daje się z kolei zauważyć wśród firm najmłodszych.** Te różnice między udziałami klas wielkości przedsiębiorstw w poszczególnych kategoriach ich „wieku” nie są wprawdzie znaczące, ale pobieżna nawet analiza wartości odsetka wskazuje na istnienie zależności. Staraliśmy się pokazać to na wykresie 6 na s. 19.

Z danych zaprezentowanych już na wykresie 4 na s. 16 wynika, że **wśród form prawnych badanych przedsiębiorstw dominują: osoby fizyczne wykonujące działalność gospodarczą (37,3% podmiotów), spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (28,3% podmiotów), spółki cywilne (16,2% podmiotów) oraz spółki jawne (12,8% podmiotów).** Osoby fizyczne zajmowały się najczęściej: handlem bądź naprawą pojazdów samochodowych (23,0%), działalnością przemysłową (15,3%) oraz transportem bądź gospodarką magazynową (11,4%). Działalność spółek z ograniczoną odpowiedzialnością obejmowała najczęściej sekcje PKD: handel i naprawa pojazdów samochodowych (35,5%), budownictwo (15,8%) oraz przemysł (12,1%). Spółki cywilne to głównie: handel bądź naprawa pojazdów samochodowych (27,1%), przemysł (12,5%) oraz budownictwo (12,5%). Natomiast wśród sekcji reprezentowanych przez spółki jawne zdecydowanie dominował – tu znowu – handel i naprawa pojazdów samochodowych (52,0%) oraz, w znacznie już mniejszym procencie (10,0%), przemysł.

Wykres 6. Badane małe i średnie przedsiębiorstwa według roku powstania oraz liczby zatrudnionych pracowników. Rozkłady procentowe. (N=1167)



Przejdźmy teraz do sumarycznego omówienia najistotniejszych elementów **struktury badanych firm według zasięgu działania oraz branży**. I tak:

- Największy odsetek firm określających swój zasięg działania jako lokalny – czyli ograniczony do obszaru gminy bądź powiatu – występował w sekcjach PKD: opieka zdrowotna i pomoc społeczna (81,0%), edukacja (63,6%), zakwaterowanie i gastronomia (58,6%), działalność finansowa i ubezpieczeniowa (42,5%) oraz pozostała działalność usługowa (37,3%);
- Największy odsetek firm określających swój zasięg działania jako regionalny – czyli ograniczony do obszaru województwa – występował w sekcjach PKD: informacja i komunikacja (46,4%), obsługa rynku nieruchomości (22,7%), przemysł (21,7%), handel i naprawa pojazdów samochodowych (18,5%) oraz transport i gospodarka magazynowa (17,1%);
- Największy odsetek firm określających swój zasięg działania jako krajowy występował w sekcjach PKD: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (81,0%), budownictwo (54,0%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (52,8%), rolnictwo (43,3%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (42,5%);
- Największy odsetek firm określających swój zasięg działania jako międzynarodowy występował w sekcjach PKD: przemysł (32,2%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (29,2%), administrowanie i działalność

wspierająca (28,6%), informacja i komunikacja (25,0%) oraz transport i gospodarka magazynowa (23,7%).

Ze względu na charakter przyjętej problematyki badawczej, zakładającej analizowanie zagadnień związanych z działaniami rozwojowymi badanych przedsiębiorstw (tj. m. in. kierunki prowadzonych inwestycji, realizowana polityka szkoleniowa, czy korzystanie z zewnętrznych źródeł dofinansowywania podejmowanych przedsięwzięć), **uznaliśmy za niezbędne pozyskanie od naszych respondentów także pewnych ogólnych informacji dotyczących kondycji finansowej ich firm.** Posłużyły temu dwa pytania. W pierwszym z nich poprosiliśmy respondentów o dokonanie ogólnej oceny zmian wielkości obrotów swego przedsiębiorstwa w porównaniu do sytuacji sprzed roku; w kategoriach wzrostu / spadku / utrzymania niezmiennego poziomu. Pytanie kolejne dotyczyło natomiast ogólnej oceny zmian płynności finansowej przedsiębiorstwa – także w porównaniu do stanu sprzed roku i także w kategoriach wzrostu, spadku, bądź utrzymania się na tym samym poziomie. Rozkłady odpowiedzi na oba pytania zilustrowaliśmy kolejno na wykresach 7-8.

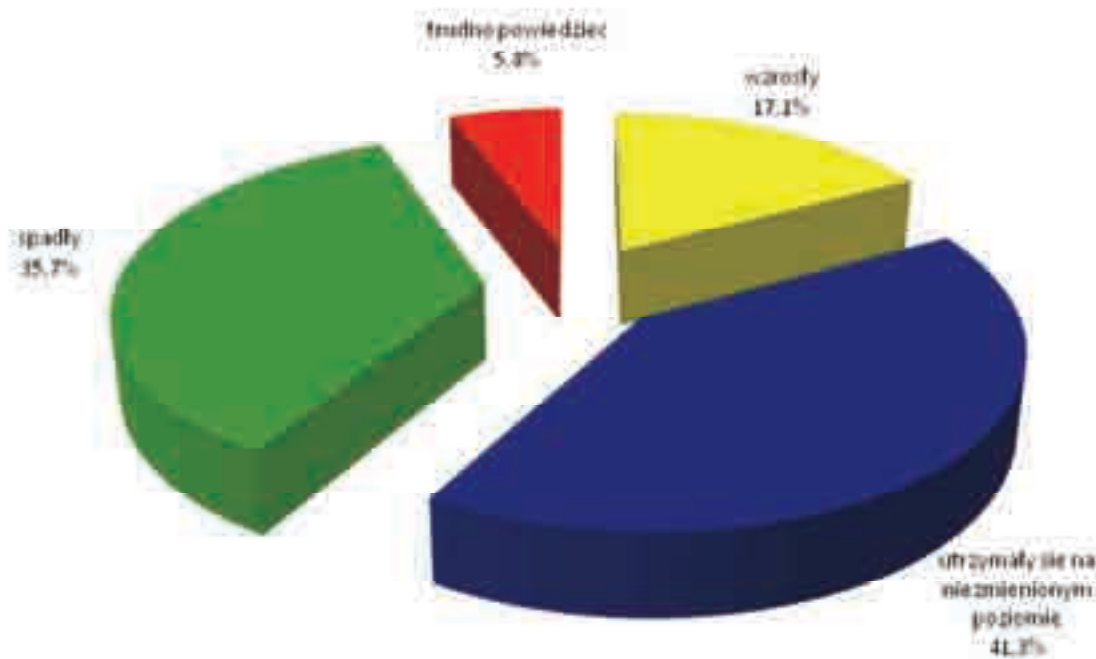
Porównanie danych zestawionych na wykresach pokazuje, że i tu i tu dominowały odpowiedzi neutralne, natomiast wśród odpowiedzi skrajnych przeważały te wskazujące na pogorszenie się sytuacji w analizowanych obszarach. W przypadku zatem wielkości obrotów, 41,3% firm oceniło ją jako analogiczną do tej sprzed roku; spadek obrotów zadeklarowało 35,7%, zaś wzrost 17,1% firm (czyli, zauważmy, ponad 2 razy mniej). Odsetek respondentów niezdecydowanych wyniósł niespełna 6%.

Na wzrost swych obrotów wskazywały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa świadczące działalność związaną z kulturą, rozrywką bądź rekreacją (36,4% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), jak również prowadzące działalność finansową i ubezpieczeniową (28,2% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Przedsiębiorstwa średniej wielkości, a więc zatrudniające od 50 do 249 pracowników (37,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii¹¹);
- Przedsiębiorstwa najmłodsze, a więc te powstałe w roku 2005 i później (24,2% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii) oraz młode, a więc te powstałe w latach 2000-2004 (17,9% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku międzynarodowym (23,4% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii) oraz krajowym (18,7% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

¹¹ Trzeba tu nadmienić, że całkowita liczebność kategorii firm średnich w omawianym pomiarze równa była 8. Wzrost obrotów zadeklarowały 3 z nich; tyle samo określiło swe obroty jako pozostające na tym samym poziomie co przed rokiem.

Wykres 7. Jak zmieniły się obroty Państwa przedsiębiorstwa w porównaniu do sytuacji sprzed roku? (N=1167)



Spadek obrotów zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa świadczące „pozostałą działalność usługową” (50,6% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), a także przedsiębiorstwa budowlane (46,0% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające do 9 pracowników (36,3% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa najstarsze, a więc te powstałe do roku 1989 włącznie (45,3% przedsiębiorstw z tej kategorii), a także przedsiębiorstwa powstałe między 1990 a 1999 rokiem (39,9% przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku regionalnym (38,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii) oraz lokalnym (37,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Utrzymanie wielkości obrotów na poziomie niezmienionym od roku zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcji PKD „informacja i komunikacja” (66,7% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Przedsiębiorstwa małe; zatrudniające od 10 do 49 pracowników (41,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa najmłodsze, a więc te powstałe w 2005 roku i później (48,9% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii) oraz młode, a więc powstałe w latach 2000-2004 (45,3% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);

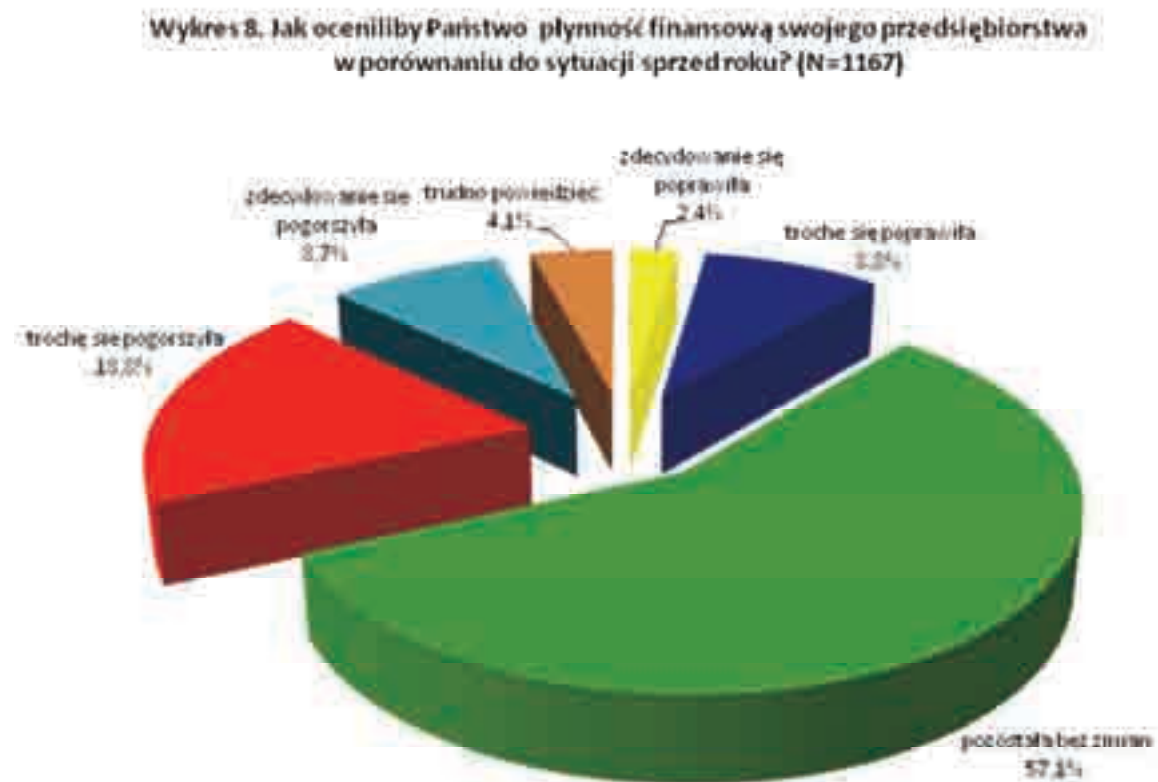
- Przedsiębiorstwa działające na rynku międzynarodowym (45,8% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii) oraz regionalnym (45,0% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Przywołane dane pozwalają na sformułowanie kilku ogólnych wniosków dotyczących się relacji między rozpatrywanymi cechami badanych firm, a deklarowanymi przez te firmy zmianami wielkości obrotów. I tak:

- Daje się zauważyć zbieżność między wielkością zatrudnienia w badanych firmach a kierunkiem zmian obrotów tych firm na przestrzeni ostatniego roku. Wzrost swych obrotów najczęściej deklarowały firmy średniej wielkości, o liczbie pracowników zawierającej się w przedziale 50-249 (a zatem te charakteryzujące się najwyższym poziomem zatrudnienia w naszej próbie badawczej). Na utrzymanie wielkości obrotów na tym samym poziomie wskazywały – tu znów – firmy średnie, jak również firmy małe, zatrudniające od 10 do 49 pracowników. Spadek obrotów natomiast dotknął w największym stopniu mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy o poziomie zatrudnienia nieprzekraczającym 9 osób;
- Mówić można także o istnieniu zbieżności między długością funkcjonowania badanych przedsiębiorstw na rynku a kierunkiem zmian ich obrotów na przestrzeni ostatniego roku. Wzrost obrotów najczęściej deklarowały firmy najmłodsze, powstałe w 2005 r. oraz później. Wśród firm z tej kategorii najwyższy był także odsetek wskazań na brak zmian wielkości obrotów. Z kolei spadek obrotów najbardziej dostrzegalny był wśród firm najstarszych, powstałych do roku 1989 włącznie;
- Podobnie, można mówić o istnieniu zbieżności między zasięgiem działania badanych firm a kierunkiem zmian ich obrotów na przestrzeni ostatniego roku. Największe wartości odsetka odpowiedzi wskazujących na wzrost obrotów pojawiły się wśród firm działających na rynku międzynarodowym, a następnie wśród firm działających na rynku krajowym. Z kolei spadek obrotów najczęściej obserwowany był w firmach działających na rynku lokalnym, a następnie w firmach działających na rynku regionalnym.

Przejdźmy teraz do omówienia rozkładu odpowiedzi na pytanie o ewentualne zmiany płynności finansowej badanych firm w porównaniu do sytuacji sprzed roku (por. dane na wykresie 8). Podobnie, jak to miało miejsce w przypadku obrotów, także i tu przeważały (z tym, że jeszcze bardziej zdecydowanie) oceny wskazujące na brak zmian: było ich 57,1%. Poprawę płynności zadeklarowało w sumie nieco ponad 11% firm, przy czym w przypadku prawie 9% poprawa ta była umiarkowana („trochę się poprawiła”), a tylko w przypadku nieco ponad 2% zdecydowana („zdecydowanie się poprawiła”). Wyraźnie większy odsetek respondentów dostrzegał pogorszenie płynności finansowej swojego przedsiębiorstwa. Firmy odpowiadające w ten sposób stanowiły w sumie 27,5% badanej próby, przy czym prawie 19% określało zaszłe zmiany na gorsze jako umiarkowane („trochę

się pogorszyła”), zaś prawie 9% jako radykalne („zdecydowanie się pogorszyła”). Odsetek respondentów niezdecydowanych wyniósł nieco ponad 4%.



Zdecydowaną poprawę płynności finansowej zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcji PKD „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (5,1% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), a także firmy zajmujące się budownictwem (4,8% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Przedsiębiorstwa małe; zatrudniające od 10 do 49 pracowników (3,8% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa młode; powstałe między 2000 a 2004 rokiem (4,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku międzynarodowym (5,1% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa działające na rynku lokalnym (3,4% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Umiarkowaną poprawę płynności finansowej zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcji PKD „edukacja” (25,0% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji¹²), a następnie przedsiębiorstwa świadczące działalność finansową i ubezpieczeniową (20,0% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Przedsiębiorstwa średniej wielkości; zatrudniające od 50 do 249 pracowników (12,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii¹³);
- Przedsiębiorstwa najmłodsze; powstałe w roku 2005 lub później (11,4% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa młode; powstałe między 2000 a 2004 rokiem (10,9% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku międzynarodowym (11,6% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa działające na rynku krajowym (9,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Umiarkowane pogorszenie płynności finansowej zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcji PKD „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (52,4% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), a następnie w sekcji „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (37,1% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Mikroprzedsiębiorstwa; zatrudniające do 9 pracowników (19,0% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa powstałe w latach 1990-1999 (21,3% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa powstałe do 1989 r. łącznie (18,4% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku regionalnym (24,1% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa działające na rynku lokalnym (20,0% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Zdecydowane pogorszenie płynności finansowej zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcjach PKD: „budownictwo” (16,8% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), a następnie „transport i gospodarka magazynowa” (16,7% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Mikroprzedsiębiorstwa; zatrudniające do 9 pracowników (9,0% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające najdłużej; powstałe do roku 1989 łącznie (13,2% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa powstałe między 1990 a 1999 rokiem (11,0% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);

¹² Całkowita liczebność kategorii firm działających w sekcji „edukacja” była w omawianym pomiarze równa 12. Umiarkowaną poprawę płynności finansowej zadeklarowały 3 z nich.

¹³ Całkowita liczebność kategorii firm średnich była w omawianym pomiarze równa 8. Umiarkowaną poprawę płynności finansowej zadeklarowała 1 z nich.

- Przedsiębiorstwa działające na rynku krajowym (10,8% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie regionalnym (8,9% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Utrzymanie płynności finansowej na poziomie niezmiennym od roku zgłaszały najczęściej:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcji PKD „rolnictwo” (74,0% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji), a następnie przedsiębiorstwa działające w sekcjach: „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (67,8% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji) oraz „obsługa rynku nieruchomości” (65,2% ogółu przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Przedsiębiorstwa średniej wielkości; zatrudniające od 50 do 249 pracowników (62,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii¹⁴), a następnie przedsiębiorstwa małe; zatrudniające od 10 do 49 pracowników (59,6% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa najmłodsze; powstałe w roku 2005 bądź później (64,4% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa najstarsze; powstałe do roku 1989 włącznie (57,5% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku lokalnym (59,7% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii), a następnie przedsiębiorstwa działające na rynku krajowym (57,8% ogółu przedsiębiorstw z tej kategorii).

Podobnie, jak zmiany wielkości obrotów, tak i zmiany płynności finansowej badanych firm wykazują pewną zbieżność z poziomem zatrudnienia w tych firmach. Pogorszenie płynności finansowej, zarówno w stopniu umiarkowanym, jak i zdecydowanym, najczęściej zgłaszały mikroprzedsiębiorstwa. Jak pamiętamy, kategoria ta charakteryzowała się również największym udziałem respondentów deklarujących spadek swych obrotów na przestrzeni ostatniego roku. Zdecydowaną poprawę płynności finansowej najpowszechniej dostrzegano wśród przedsiębiorstw małych, zaś umiarkowaną – wśród przedsiębiorstw średnich.

Jak to miało miejsce w przypadku zmian obrotów, tak i w przypadku zmian płynności finansowej, największe odsetki respondentów deklarujących, że były one korzystne, występowały wśród firm młodych i najmłodszych. Z kolei dwie „najstarsze” kategorie firm charakteryzowały się największymi odsetkami deklaracji zmian na gorsze.

Deklaracje na temat zmian obrotów oraz zmian płynności finansowej rozkładały się podobnie do siebie także ze względu na obszar działania badanych przedsiębiorstw. I tak, wśród firm o międzynarodowym zasięgu działania obserwowaliśmy największy odsetek wskazań zarówno na poprawę obrotów, jak i na poprawę płynności finansowej. Z drugiej wszakże strony, gdy chodzi o odpowiedzi wskazujące na pogorszenie się płynności finansowej, to ich rozkłady w analizowanych kategoriach firm były nieco mniej czytelne niż miało to miejsce w przypadku obrotów. Umiarkowane pogorszenie sytuacji zgłaszały najpowszechniej firmy

¹⁴ Całkowita liczebność kategorii firm średnich była w omawianym pomiarze równa 8. Umiarkowaną poprawę płynności finansowej zadeklarowało 5 z nich.

o zasięgu lokalnym i regionalnym (zatem tu analogicznie, jak z obrotami), ale zdecydowane pogorszenie sygnalizowały już najczęściej firmy o zasięgu krajowym oraz regionalnym.

Warto także zwrócić uwagę na ujawniającą się w świetle omawianych danych ambiwalentną sytuację firm budowlanych. Z jednej bowiem strony widzimy, że wśród firm tych znaczne są odsetki takich, które w ciągu minionego roku odnotowały spadek swoich obrotów oraz zdecydowane pogorszenie płynności finansowej. Lecz z drugiej strony, w rankingu branż (analizowaliśmy ich ogółem 15) według udziałów firm wykazujących zdecydowaną poprawę swojej płynności finansowej, budownictwo znajduje się na drugim miejscu, tuż za „opieką zdrowotną i pomocą społeczną”. Wskazuje to na występowanie gruntownych różnic między podmiotami świadczącymi działalność budowlaną. Te różnice mogą mieć swe źródło w dysproporcji wielkości poszczególnych firm, strukturze ich specjalizacji, powiązaniach biznesowych etc. Niestety, zastosowana w niniejszym badaniu próba, jak również narzędzia, nie pozwalają na przekonującą weryfikację jakichkolwiek formułowanych na ten temat przypuszczeń. Można by było tego dokonać jedynie w kontekście odpowiednio dużego badania monograficznego.

Inwestycje oraz plany inwestycyjne badanych przedsiębiorstw

Poziom oraz struktura poczynionych nakładów inwestycyjnych to ważne wskaźniki kondycji finansowej, jak również potencjału rozwojowego przedsiębiorstw. Poruszenie kwestii z nimi związanych uznaliśmy przeto za niezbędne w niniejszym opracowaniu. Należy mieć świadomość faktu, że w momencie prowadzenia referowanego tu badania, w gospodarce narodowej wciąż dostrzegalne były zapoczątkowane pod koniec minionej dekady niekorzystne tendencje uwarunkowane oddziaływaniem bodźców kryzysowych na decyzje ekonomiczne podmiotów gospodarczych. Tendencje te znalazły swe odzwierciedlenie w trendach m. in. takich wskaźników globalnych, jak poziom nakładów inwestycyjnych. W cytowanym już wcześniej *Raporcie o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce* przygotowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości znaleźć możemy m. in. taką diagnozę:

„(...) w roku 2010, podobnie jak w poprzednim okresie, nadal występowały w naszym kraju niekorzystne dla rozwoju gospodarczego zjawiska. Mowa tutaj o spadku nakładów inwestycyjnych w gospodarce, wynikającego przede wszystkim z silnego ograniczenia inwestycji przez przedsiębiorstwa (...), którego nie zrównoważył stabilny wzrost publicznych inwestycji infrastrukturalnych współfinansowanych ze środków europejskich. Spadek inwestycji przedsiębiorstw nastąpił mimo poprawy wyników finansowych i wzrostu wykorzystania mocy produkcyjnych przedsiębiorstw. Najprawdopodobniej był on efektem niepewności przedsiębiorców odnośnie do przyszłego popytu, co przełożyło się na większą ostrożność jeśli chodzi o rozpoczynanie nowych przedsięwzięć inwestycyjnych.”¹⁵

Jeśli przyjrzymy się danym GUS dotyczącym nakładów inwestycyjnych poczynionych w ostatnich latach przez przedsiębiorstwa działające w Polsce zobaczymy, że w istocie wskaźnik ten począwszy od 2009 r. charakteryzował się wyraźną tendencją spadkową. W 2009 r. spadek ten osiągnął wartość -10,5% w porównaniu do danych z roku 2008, zaś w 2010 r. wartość -1,3% w porównaniu do danych z roku 2009. W województwie łódzkim opisane tendencje były odczuwalne początkowo bardziej jeszcze dotkliwie niż w kraju: między 2008 a 2009 r. poziom nakładów inwestycyjnych spadł tutaj aż o 18,0%. Niemniej jednak w ciągu następnego roku ta spadkowa tendencja została przełamana i w roku 2010 nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw były w województwie łódzkim o 4,9% wyższe niż w roku poprzednim (por. dane zestawione na wykresach 9a-b; 10).

¹⁵ Anna Brussa, Anna Tarnawa i inni, op. cit., s. 9.

**Wykres 9a. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w Polsce
w latach 2005-2010 [w mln zł]**



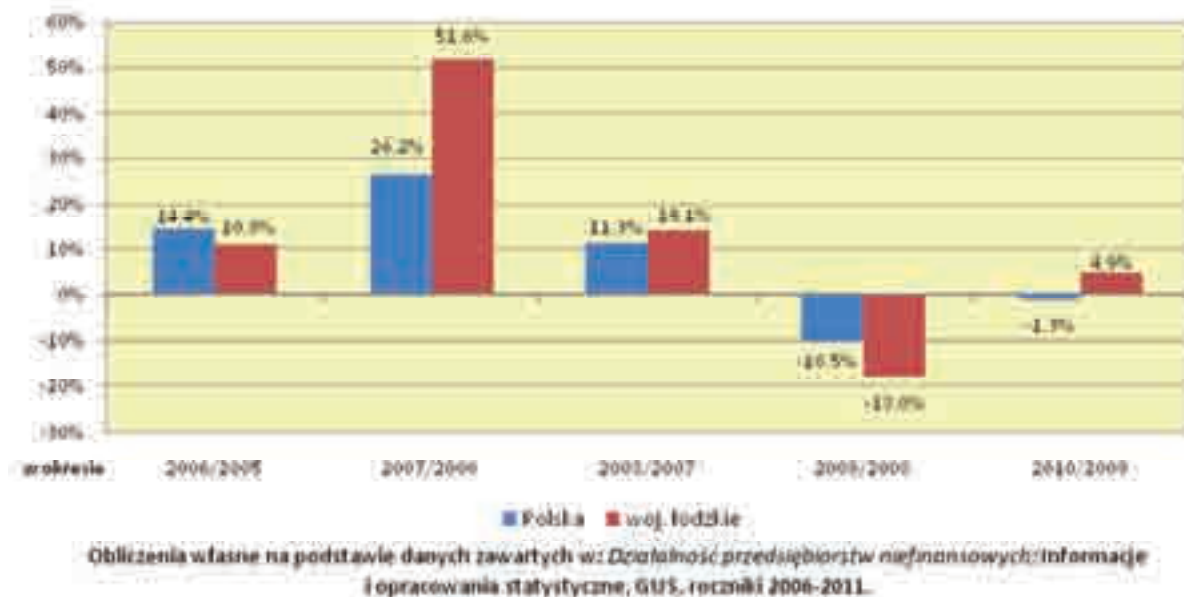
Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, roczniki 2006-2011.

**Wykres 9b. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw
w województwie łódzkim w latach 2005-2010 [w mln zł]**



Źródło: Działalność przedsiębiorstw niefinansowych; Informacje i opracowania statystyczne, GUS, roczniki 2006-2011.

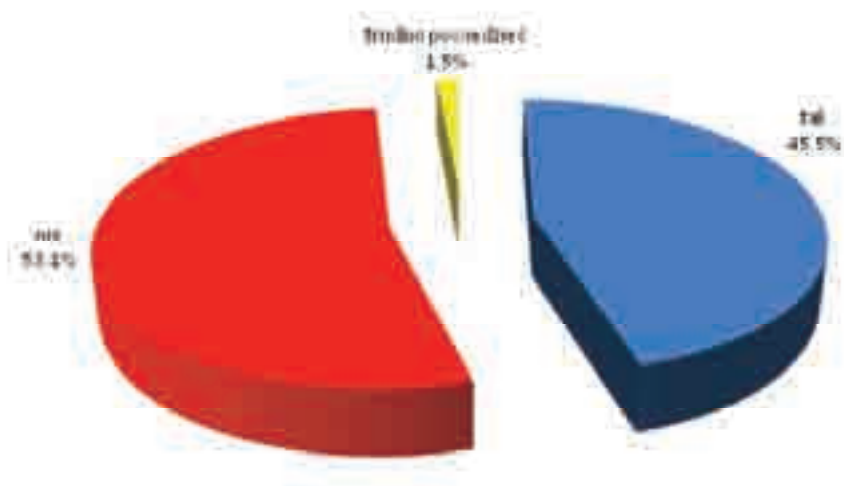
Wykres 10. Stopa wzrostu nakładów inwestycyjnych w Polsce i w województwie łódzkim w latach 2005-2010



Wzrost nakładów inwestycyjnych między rokiem 2009 a 2010 w przedsiębiorstwach województwa łódzkiego dotyczył najbardziej grupy mikroprzedsiębiorstw (8,2%) oraz przedsiębiorstw dużych (6,9%); nieco mniej w grupie przedsiębiorstw małych (5,8%). Z kolei nakłady przedsiębiorstw średniej wielkości były w 2010 r. o 1,7% mniejsze niż w roku poprzednim, choć akurat w tej kategorii ujemna stopa wzrostu analizowanego wskaźnika utrzymuje się od roku 2008 – kiedy to wielkość nakładów inwestycyjnych poczynionych przez średnie przedsiębiorstwa była aż o 29,7% niższa niż rok wcześniej – od tamtego czasu jednak sukcesywnie dąży do zera.

Jak już przyznaliśmy na wstępie tego rozdziału, nasze badania nie dają możliwości ilościowej weryfikacji przytoczonych wyżej danych GUS. Opierają się jedynie na opiniach naszych respondentów, wyrażanych dobrowolnie i bez poczucia zagrożenia jakąkolwiek sankcją za podawanie niewłaściwych informacji. Niemniej jednak, uzyskane wyniki zdają się być bardzo ciekawe w nakreślonym tu kontekście. Zbieranie informacji na temat aktywności inwestycyjnej badanych przedsiębiorstw rozpoczęliśmy od zadania respondentom ogólnego pytania: „Czy w ciągu ostatniego roku ponieśli Państwo wydatki związane z inwestycjami?” Ankieterzy mieli za zadanie nie narzucać odpowiadającym żadnej konkretnej definicji „inwestycji” bądź „wydatków inwestycyjnych”. Być może to spowodowało, że w pozyskanym zbiorze informacji dominowały te odnoszące się do inwestycji w majątek trwały, podczas gdy wskazania na inwestycje w majątek obrotowy miały *summa summarum* znaczenie marginalne. Poddane analizie wypowiedzi ostatecznie rozłożyły się w badanej próbie tak, jak to pokazuje wykres 11.

Wykres 11. "Czy w ciągu ostatniego roku ponieśli Państwo wydatki związane z inwestycjami?" Procentowy rozkład odpowiedzi
[N=1172]



Pomimo zatem dostrzegalnego w skali województwa łódzkiego wzrostu nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw, nasi respondenci okazali się dość ostrożni w swych deklaracjach na temat tej kategorii wydatków. **Ponad połowa badanych stwierdziła bowiem, że żadnych takich wydatków w ostatnim roku nie poniosła**, przeciwnie wskazywało nieco ponad 45%, natomiast 1,5% respondentów powstrzymało się od odpowiedzi na pytanie. **Największy odsetek firm deklarujących poniesienie wydatków inwestycyjnych wystąpił w kategorii podmiotów średniej wielkości; zatrudniających od 50 do 249 pracowników.** Uzyskany wynik może jednak być nie w pełni reprezentatywny z uwagi na fakt, iż całkowita liczba respondentów z tej kategorii, którzy odpowiedzieli na omawiane pytanie, wyniosła 8 („tak” odpowiedziało 6 z nich). Tym niemniej, jeśli przyjrzymy się pozostałym klasom wielkości badanych firm, reprezentowanych w naszej próbie już znacznie liczniej¹⁶, okaże się, że także i tam **odsetek odpowiedzi twierdzących wzrasta wraz z wielkością zatrudnienia: wśród mikroprzedsiębiorstw wyniósł on 45,1% przy 53,6% odpowiedzi negatywnych, natomiast wśród małych przedsiębiorstw 59,2% przy 45,1% odpowiedzi negatywnych.** Zestawienie tych wyników z zaprezentowanymi wyżej danymi makroekonomicznymi przysparza nam zatem, mimo ewidentnego braku możliwości bezpośredniego ich porównywania, obserwacji na wskroś ciekawych.

W ujęciu branżowym, największe odsetki firm deklarujących dokonanie wydatków inwestycyjnych występowały w sekcjach PKD:

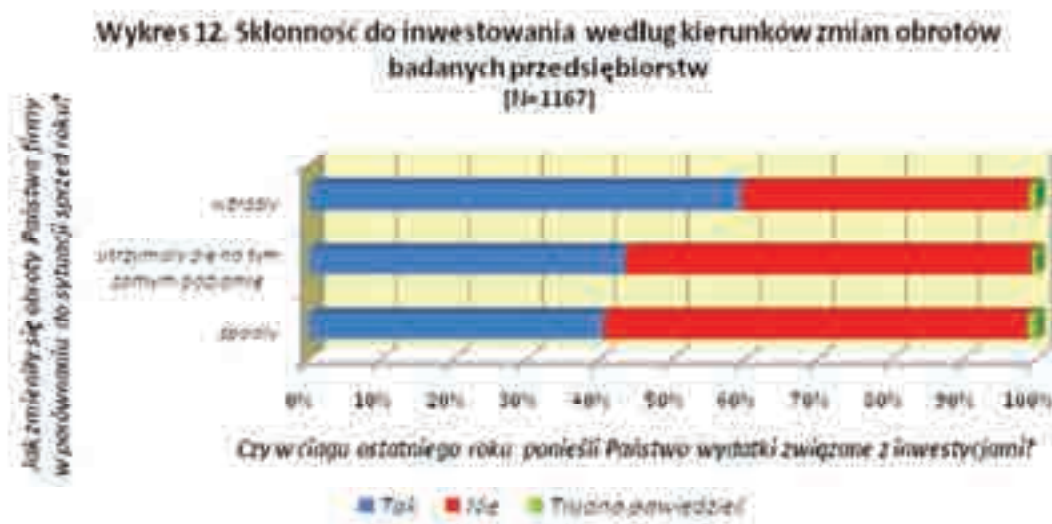
¹⁶ Liczba firm małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), które odpowiadały na omawiane pytanie, wynosiła 51, zaś liczba firm najmniejszych (mikroprzedsiębiorstw; zatrudniających do 9 pracowników) 1102.

- „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (71,4% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji);
- „obsługa rynku nieruchomości” (65,2% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji);
- „transport i gospodarka magazynowa” (57,7% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji).

Natomiast największe odsetki firm deklarujących powstrzymanie się od inwestycji w minionym roku odnotowaliśmy w sekcjach:

- „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (65,5% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji);
- „administrowanie i działalność wspierająca” (64,3% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji);
- „przemysł” (60,3% ogółu badanych przedsiębiorstw z tej sekcji).

Skłonność do inwestowania zależała w istotny sposób od kierunku zmian wielkości obrotów badanych firm w porównaniu do sytuacji sprzed roku. Jak można się było tego spodziewać, **największy odsetek podmiotów inwestujących (59,5%) występował w grupie firm, które jednocześnie deklarowały wzrost obrotów**. Wśród firm, które utrzymały swe obroty na niezmiennym poziomie wartość tego odsetka była już wyraźnie niższa (43,6%), zaś wśród firm, których obroty spadły – najniższa (40,5%).



Badane przedsiębiorstwa najczęściej inwestowały w budynki i infrastrukturę techniczną (31,8% wskazań) oraz w sprzęt (44,5% wskazań). Znacznie mniejszy udział w ogóle

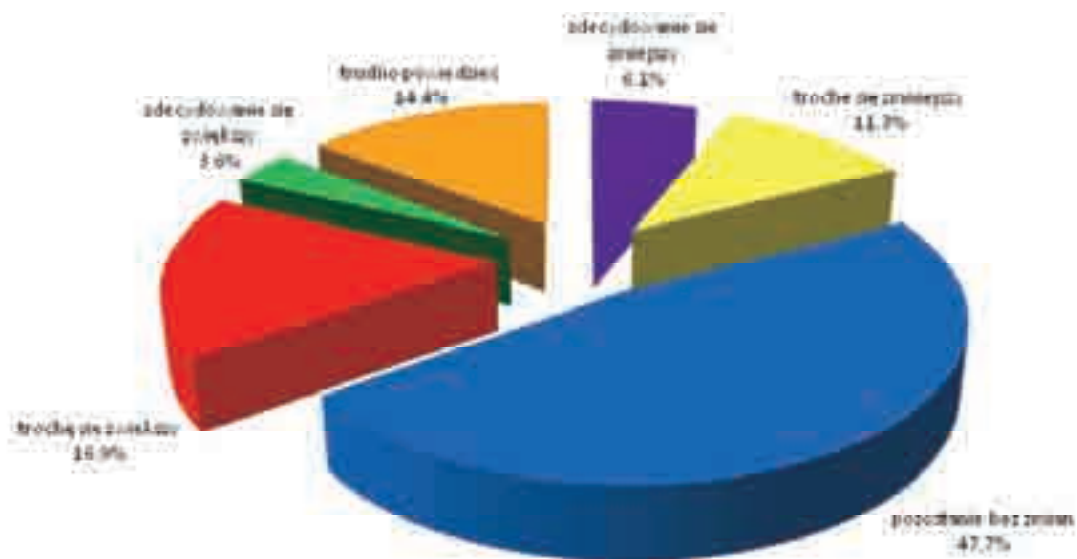
poczynionych nakładów przypadł na: nowe technologie / nowe metody pracy (8,2% wskazań) oraz kształcenie pracowników (8,2% wskazań)¹⁷.



W ostatnim pytaniu umiejscowionym w ramach analizowanego tu bloku pragnęliśmy pozyskać informacje na temat planowanych zmian wydatków inwestycyjnych badanych przedsiębiorstw w ciągu najbliższego roku. Pytanie to zadawane było tylko tym respondentom, którzy zadeklarowali poniesienie takich wydatków w roku poprzednim – a zatem mniej niż połowie wszystkich badanych. Wśród uzyskanych odpowiedzi dominowały te najbardziej ostrożne; **przewidujące brak zmian w poziomie wydatków** (47,7% respondentów odpowiedziało w ten sposób). Znacznie już mniej było respondentów przewidujących **niewielki wzrost wydatków** (16,9%) oraz niewielki spadek wydatków (11,3%); od tych ostatnich zresztą liczniejsza była grupa respondentów niezdecydowanych („*trudno powiedzieć*”: 14,4%). Natomiast **wśród udzielonych odpowiedzi skrajnych przeważały te pesymistyczne** („*zdecydowanie się zmniejszy*”: 6,1%) **nad optymistycznymi** („*zdecydowanie się zwiększy*”: 3,6%).

¹⁷ Ponieważ w omawianym pytaniu respondenci mieli możliwość wskazania dowolnej liczby elementów majątku przedsiębiorstwa jako przedmiotów swych inwestycji, przytoczone procenty policzono od ogólnej liczby wskazań, a nie od ogólnej liczby respondentów.

Wykres 14. "Jak według Państwa zmieni się poziom wydatków inwestycyjnych Państwa przedsiębiorstwa w ciągu najbliższego roku?"
[N=522]



Fluktuacja zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach i jej przyczyny. Struktura zatrudnienia.

Uwaga metodologiczna

Dla potrzeb tego studium, fluktuację zatrudnienia postanowiliśmy zdefiniować operacyjnie jako procentowe zmiany¹⁸ liczby pracowników badanych firm w porównaniu do stanu: 1) sprzed roku; 2) sprzed dwóch lat. Mierząc te zmiany pragnęliśmy uzyskać ogólną informację na temat tego, jak w ostatnim czasie zmieniały się możliwości sektora małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie absorpcji zasobów ludzkich. Ważnym aspektem tak zaprojektowanej analizy miało być ustalenie, czy można obecnie ciągle jeszcze mówić o – przynajmniej psychologicznym, jeśli nie ekonomicznym – oddziaływaniu skutków międzynarodowego kryzysu finansowego na decyzje zatrudnieniowe małych i średnich przedsiębiorstw. Oprócz wymiaru ilościowego badanych zjawisk, zbierając materiał empiryczny do bieżącej części niniejszego studium chcieliśmy także uzyskać informacje o charakterze *par excellence* jakościowym: na temat najistotniejszych motywów decyzji badanych firm w sprawie zmian poziomu zatrudnienia. Tak pomyślany model analizy poszerzyliśmy jeszcze o wymiar projekcyjny; skoncentrowany na pozyskaniu danych o możliwych zmianach charakteru bądź natężenia mierzonych cech w najbliższej przyszłości.

Porównanie zadeklarowanych przez badane przedsiębiorstwa danych o wielkości swego zatrudnienia w chwili obecnej oraz przed rokiem pokazało, że **niemal dokładnie 2/3 firm (66,3%) utrzymało stan zatrudnienia na poziomie niezmiennym**. Przedsiębiorstw, które zwiększyły zatrudnienie znalazło się w naszej próbie 15,6%, zaś tych, w których poziom zatrudnienia uległ spadkowi 18,1%. **Tym niemniej, średni wzrost poziomu zatrudnienia¹⁹ dla całej badanej populacji był w ciągu ostatniego roku dodatni i wynosił 6,1%**. Wydłużenie perspektywy analitycznej do okresu dwóch ostatnich lat pozwala wykryć analogiczne tendencje. **Odsetek przedsiębiorstw, które utrzymały zatrudnienie na poziomie sprzed dwóch lat wyniósł w naszej próbie 59,0%**. Wzrost zatrudnienia nastąpił w 16,3% przedsiębiorstw, zaś spadek w 24,7%. **Średni wzrost poziomu zatrudnienia w całej populacji był również w tym przypadku dodatni i osiągnął wartość 3,6%**. Przytoczone dane pozwalają na wyciągnięcie trzech dość oczywistych wniosków:

1. Badane podmioty sektora MŚP wykazują w większości dość ostrożną postawę w zakresie gospodarowania zasobami ludzkimi. Przynajmniej w obecnej sytuacji gospodarczej ich działania koncentrują się na utrzymaniu aktualnego stanu posiadania. Decyzje o ewentualnym zwiększeniu zakresu inwestowania w zasoby ludzkie starają się w najlepszym razie odsunąć w przyszłość;
2. W grupie podmiotów wykazujących zmianę poziomu zatrudnienia przeważały takie, które zredukowały liczbę pracowników nad tymi, które zwiększyły liczbę pracowników;

¹⁸ Konkretnie zaś stopa wzrostu.

¹⁹ Jest to średnia arytmetyczna z indywidualnych wartości stopy wzrostu wyrażonych w procentach.

3. Mimo swej nominalnie mniejszej liczby, podmioty, które zwiększyły zatrudnienie, zwiększyły je na tyle znacząco, że potrafiło to skompensować sumaryczny ubytek pracowników w podmiotach, które zanotowały spadek zatrudnienia.

Największy procentowy wzrost zatrudnienia obserwowany był w ciągu ostatniego roku w firmach małych (zatrudniających od 10 do 49 pracowników) i wyniósł przeciętnie 21,1%. W okresie dwóch ostatnich lat zatrudnienie wzrosło najbardziej w firmach średnich (zatrudniających od 50 do 249 pracowników): przeciętnie o 37,8%. W obu przyjętych perspektywach czasowych najmniejszy średni przyrost liczby zatrudnionych występował w mikroprzedsiębiorstwach (zatrudniających do 9 pracowników); było to przeciętnie 5,3% w ciągu ostatniego roku i przeciętnie 2,9% w ciągu ostatnich dwóch lat. Pełne dane na ten temat zestawiliśmy na wykresie 15.



Czynnikiem w istotnym stopniu różnicującym dynamikę zmian poziomu zatrudnienia w badanych firmach okazał się także profil działalności. Gdy weźmiemy pod uwagę **dane obejmujące okres ostatniego roku** przekonamy się, że największy wzrost zatrudnienia odnotowały przedsiębiorstwa ulokowane w sekcjach PKD: „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (przeciętnie o 25,8%), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (przeciętnie o 15,6%) oraz „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie o 12,7%). Z kolei największy spadek poziomu zatrudnienia wystąpił w sekcjach: „budownictwo” (przeciętnie o 9,4%), „informacja i komunikacja” (przeciętnie o 8,6%), a także „zakwaterowanie i gastronomia” (przeciętnie o 5,4%).

Na przestrzeni dwóch ostatnich lat największy wzrost zatrudnienia wystąpił w sekcjach: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie o 21,9%), „informacja i komunikacja” (przeciętnie o 12,3%) oraz „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”

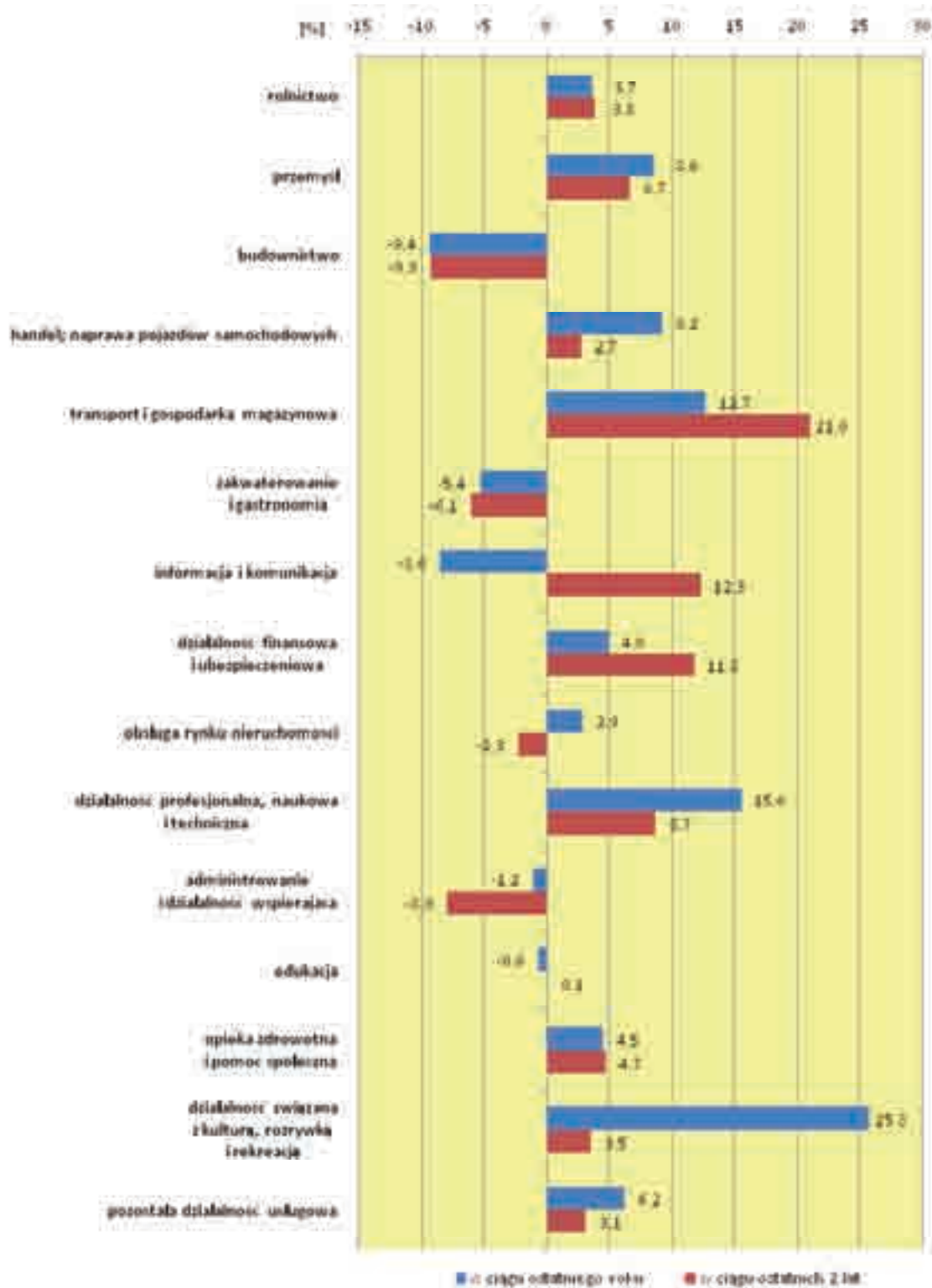
(przeciętnie o 11,8%). Natomiast spadek zatrudnienia widoczny był najbardziej w sekcjach: „budownictwo” (przeciętnie o 9,3%), „administrowanie i działalność wspierająca” (przeciętnie o 8,0%) oraz „zakwaterowanie i gastronomia” (przeciętnie o 6,1%).

Zbiorcza analiza przytoczonych wyżej danych pokazuje, że **spośród branż, które wykazywały w ostatnim czasie znaczny i do tego stabilny wzrost zatrudnienia, z całą pewnością wyróżnić należy sekcję PKD „transport i gospodarka magazynowa”**. Procentowy wzrost poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwach tej sekcji osiągnął w ciągu ostatniego roku ponad połowę wartości procentowego wzrostu zatrudnienia odnotowanego w tej sekcji w ciągu dwóch ostatnich lat. W kontekście przyjętej dla niniejszej analizy metodologii oznacza to, że – po pierwsze – wzrost zatrudnienia w małych i średnich firmach omawianej sekcji miał miejsce zarówno w interwale czasowym między dwoma latami a rokiem wstecz, jak również w interwale czasowym między rokiem wstecz a chwilą obecną oraz – po drugie – w okresie ostatniego roku wzrost ten okazał się większy niż w interwale czasowym między dwoma latami a rokiem wstecz²⁰. **Wśród branż wykazujących znaczny spadek zatrudnienia trzeba oczywiście wspomnieć o budownictwie**. W przypadku jednak tej branży ujemna stopa wzrostu w ostatnim roku była nieznacznie większa niż analogiczny wskaźnik mierzony w ostatnich dwóch latach. Oznacza to, że w okresie dwa lata wstecz – rok wstecz zatrudnienie w budownictwie musiało nieco wzrosnąć; znaczący spadek nastąpił dopiero w roku ostatnim. Jest to powód do troski o kondycję tej branży w następnych latach. Omówione tendencje zilustrowane zostały na wykresie 16.

Może wydawać się oczywistym, że zmiany zatrudnienia w badanych firmach były zbieżne z dokonywaną przez te firmy oceną kierunku zmian wielkości swych obrotów w ciągu ostatniego roku. I tak **podmioty, które zadeklarowały wzrost obrotów, charakteryzowały się również największym wzrostem zatrudnienia** – w ciągu ostatniego roku było to przeciętnie 14,6%, zaś w ciągu ostatnich dwóch lat przeciętnie 11,7%. **Wolniej rosło zatrudnienie w podmiotach, które zadeklarowały utrzymanie obrotów na niezmiennym poziomie**: w ciągu ostatniego roku było to przeciętnie 9,1%, natomiast w ciągu ostatnich dwóch lat przeciętnie 8,2%. Natomiast **w grupie podmiotów, które zgłaszały spadek obrotów, spadł także poziom zatrudnienia**: przeciętnie o 1,6% w ciągu ostatniego roku i o 6,1% w ciągu ostatnich dwóch lat.

²⁰ Omawiany tu wskaźnik jest w istocie średnią arytmetyczną z indywidualnych wartości stopy wzrostu poziomu zatrudnienia (wyrażonej w procentach) w badanej populacji firm. W naszych analizach posługujemy się równolegle dwoma wariantami tego wskaźnika: jednym policzonym przy podstawie, jaką są dane o liczbie zatrudnionych sprzed dwóch lat oraz drugim policzonym przy podstawie, jaką są dane o liczbie zatrudnionych sprzed roku. Jeśli więc wzrost zatrudnienia w ostatnich dwóch latach jest w konkretnym analizowanym przypadku większy niż wzrost w ostatnim roku, oznacza to, że zatrudnienie w tym przypadku rosło zarówno w okresie dwa lata wstecz → rok wstecz, jak i w okresie rok wstecz → moment obecny. Z kolei jeśli wzrost zatrudnienia mierzony w ostatnich dwóch latach jest mniejszy niż w ostatnim roku, oznacza to, że w danym przypadku zatrudnienie w okresie dwa lata wstecz → rok wstecz zmalało, podczas gdy w okresie rok wstecz → moment obecny wzrosło (por. poszczególne słupki na wykresie 16).

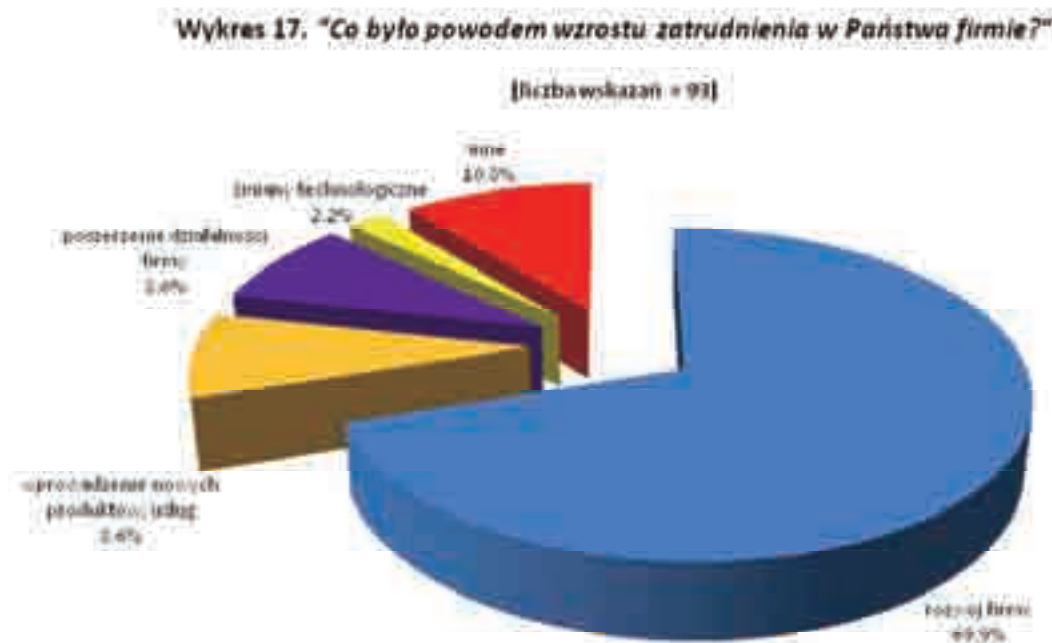
Wykres 16. Średnie zmiany poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w ciągu ostatniego roku oraz ostatnich dwóch lat według sekcji PKD [w procentach]



Warto też wspomnieć, że poziom zatrudnienia rósł najsilniej w firmach młodych. W ciągu ostatniego roku największy wzrost nastąpił w kategorii firm powstałych w roku 2005 i później

i wyniósł przeciętnie 13,7%. Natomiast w okresie ostatnich dwóch lat zatrudnienie wzrosło najbardziej w kategorii firm powstałych między rokiem 2000 a 2004 i było to przeciętnie 8,6%.

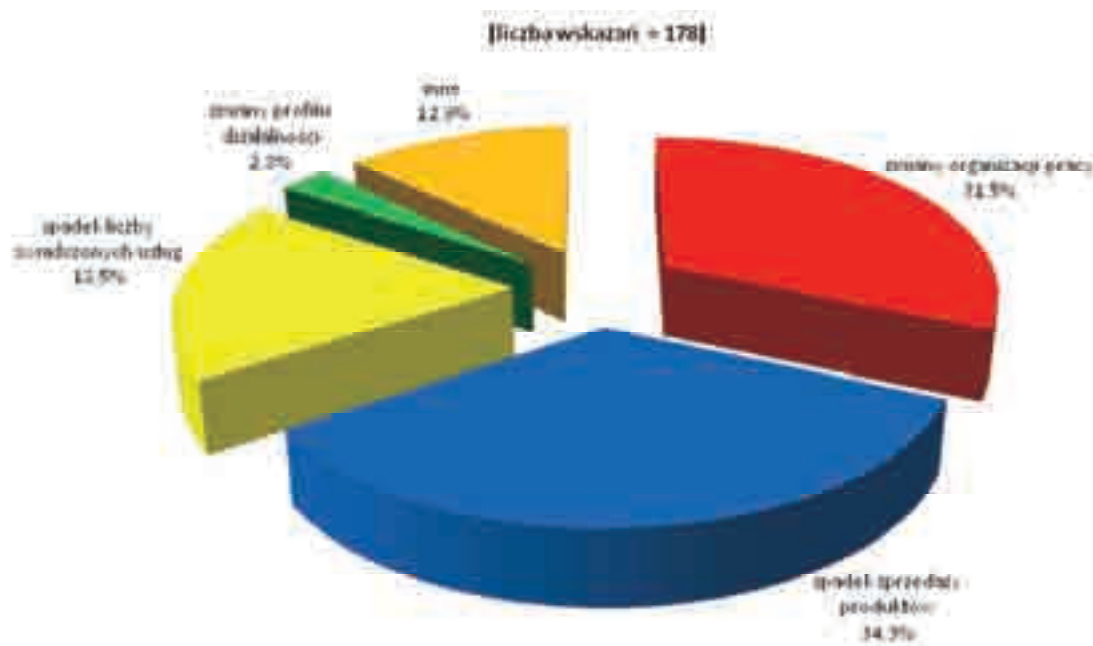
Istotną dla nas kategorię pozyskiwanych danych stanowiły również te dostarczające informacji na temat przyczyn zaobserwowanych zmian poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. W tym przypadku nie zestawialiśmy ze sobą perspektyw rocznej i dwuletniej: pytaliśmy po prostu przedstawicieli firm, w których zmiany takie zaszły, o to, co stanowiło ich przyczynę²¹. **Zdecydowanie najczęściej wskazywaną przyczyną wzrostu poziomu zatrudnienia okazał się ogólnie artykułowany „rozwój firmy”** (69,9% wskazań). Znacznie już rzadziej wymieniano: „wprowadzenie nowych produktów; usług” (8,6% wskazań) i „poszerzenie działalności firmy” (8,6% wskazań); „zmiany technologiczne” w firmie stanowiły natomiast tylko 2,2% ogółu motywów podjęcia decyzji o zwiększeniu zatrudnienia.



Decyzje o zmniejszeniu zatrudnienia były z kolei najczęściej uzasadniane spadkiem sprzedaży produktów (34,3% wskazań) oraz zmianami organizacji pracy (31,5% wskazań). Rzadziej wskazywaną przyczyną był spadek liczby świadczonych usług (18,5% wskazań), natomiast najrzadziej: zmiana profilu działalności (2,8% wskazań). Inne kategorie odpowiedzi pokrywały w sumie 12,9% całkowitego zróżnicowania uzyskanych wskazań.

²¹ Respondenci mogli wskazać dowolną liczbę przyczyn, wobec czego podstawą dla obliczania rozkładów odpowiedzi była liczba uzyskanych wskazań, a nie liczba samych respondentów.

Wykres 18. "Co było przyczyną spadku zatrudnienia w Państwa firmie?"

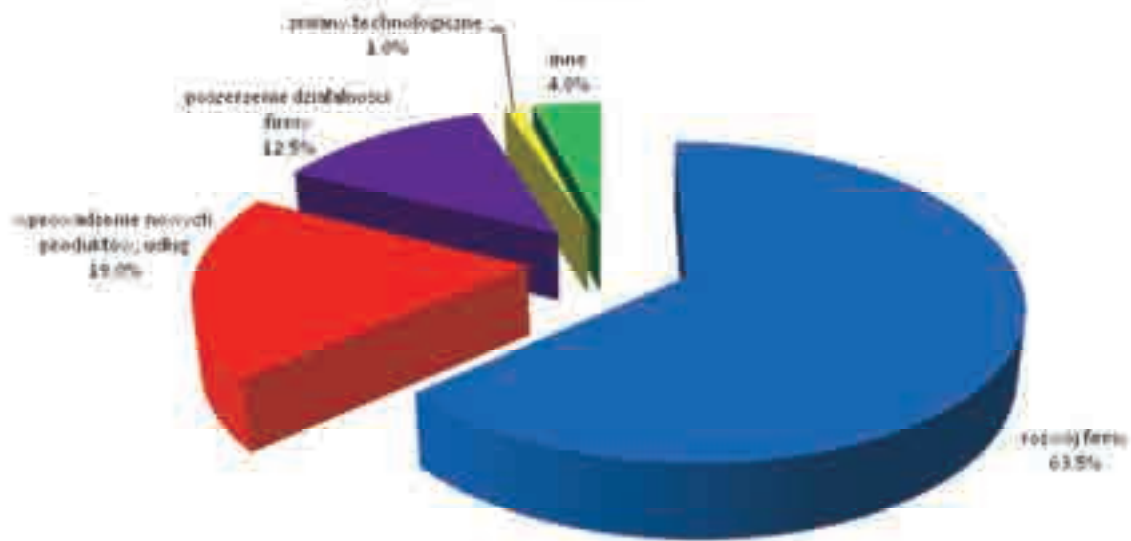


Uczestniczące w badaniu firmy były także pytane o to, czy w ciągu najbliższego roku planują zwiększyć bądź zmniejszyć stan zatrudnienia. **Zamiar zwiększenia zatrudnienia wyraziło 156 spośród nich (czyli nieco ponad 13% badanej próby), natomiast zamiar zmniejszenia – jedynie 32 (niespełna 3% badanej próby).** Zestawienie tych danych z prezentowanymi wcześniej [por. uwagi na s. 34] wskaźnikami rzeczywistych zmian poziomu zatrudnienia pokazuje, że na płaszczyźnie czysto deklaratywnej małe i średnie przedsiębiorstwa wykazują daleko większy optymizm, niż możnaby tego oczekiwać na podstawie analizy ich dotychczasowych doświadczeń. Postawy takie mogą wyrastać na gruncie charakterystycznej dla jednostek przedsiębiorczych (i praktycznie nieodzownej przy osiąganiu sukcesu w biznesie) tendencji do wypierania ze świadomości myśli o ewentualnej porażce; mogą też być przynajmniej w części wynikiem efektu ankierskiego (w tym wypadku skłonności respondenta do kreowania na potrzeby sytuacji wywiadu tożsamości jednostki silnej, zdecydowanej, pewnej swych możliwości itp.). Ponieważ jednak nie jest tu naszym celem wchodzenie w sferę etiologii czynników motywujących respondentów do udzielania takich czy innych odpowiedzi, będziemy musieli ograniczyć się w naszych uwagach jedynie do wyzyskania czysto informacyjnego potencjału omawianego badania.

Przyjrzyjmy się zatem powodom, które uzasadniają planowany wzrost zatrudnienia. Zdecydowanie dominuje wśród nich ogólnie rozumiany „rozwój firmy” (63,5% wskazań). Na miejscu drugim, już ze znacznie niższym odsetkiem wskazań, lokuje się „wprowadzenie nowych produktów bądź usług” (19,0% wskazań), zaś na miejscu trzecim „poszerzenie działalności firmy” (12,5%). „Zmiany technologiczne” pokrywały już tylko 1% wskazań, zaś „inne” wymieniane powody – łącznie 4% wskazań. Wszystko to ilustruje wykres 17.

Wykres 19. "Jakie są powody planowanego wzrostu zatrudnienia w Państwa firmie?"

[liczba wskazań = 209]

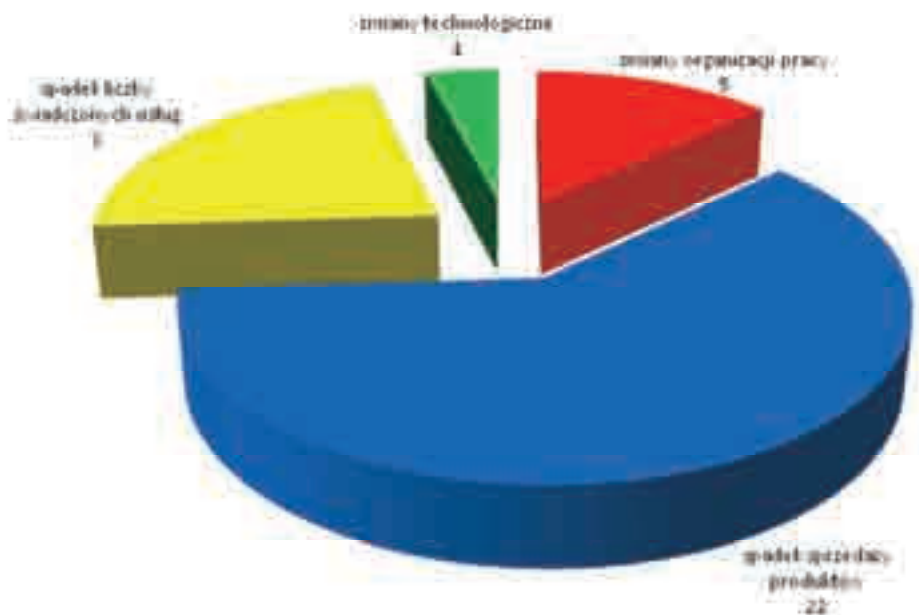


Równie ważną kwestią było dla nas ustalenie najistotniejszych przyczyn planowanego spadku zatrudnienia. Na ten temat jednak respondenci wypowiadali się bardzo niechętnie, dostarczając nam ostatecznie do analizy jedynie 36 wskazań (przy liczbie respondentów równej 32). Rozkład tych wskazań ilustrujemy na wykresie 20 jedynie dla ogólnej orientacji; mając pełną świadomość jego dość ograniczonej wartości poznawczej. Z tego też względu zrezygnowaliśmy z liczenia procentowych udziałów poszczególnych kategorii odpowiedzi, operując na wykresie jedynie liczbami bezwzględnymi.

I tak, z danych przedstawionych na wykresie 20 wynika, że przynajmniej w tych firmach, których przedstawiciele zgodzili się odpowiedzieć na pytanie, planowany spadek zatrudnienia jest w przeważającej mierze motywowany oddziaływaniem niekorzystnych bodźców o charakterze popytowym („spadek liczby świadczonych usług” i „spadek sprzedaży produktów” zebrały w sumie 30 wskazań). Czynniki podażowe (tj. zmiany technologiczne; zmiany organizacji pracy) przejawiały tu raczej wpływ marginalny.

Wykres 20. „Jakie są powody planowanego spadku zatrudnienia w Państwa firmie?”

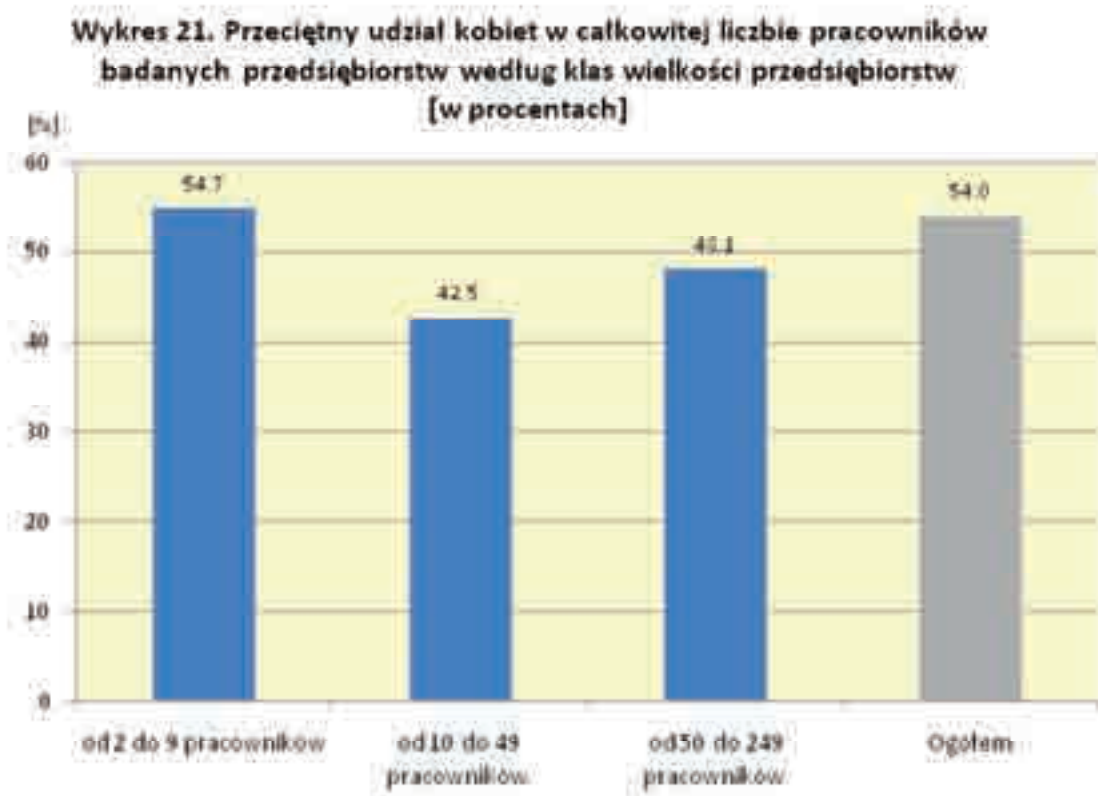
[rozkład wskazań podajemy w liczbach bezwzględnych; całkowita liczba wskazań = 30]



Wobec tego, co zostało tu do tej pory powiedziane w temacie stanu zatrudnienia, warto jednak pamiętać o istotnej właściwości analizowanego zbioru firm. Otóż w naszej próbie badawczej, podobnie jak i w generalnej populacji małych i średnich przedsiębiorstw województwa łódzkiego, mamy do czynienia prawie w 95% z podmiotami zatrudniającymi nie więcej niż 9 osób oraz w kolejnych niespełna 5% z podmiotami zatrudniającymi od 10 do 49 osób. Konsekwentnie, posługując się terminami „planowany wzrost zatrudnienia”, czy „planowany spadek zatrudnienia” trzeba mieć na uwadze, że w wymiarze jednostkowym napotykamy zmiany bardzo rzadko obejmujące więcej niż 2-3 osoby. Wśród bowiem firm planujących zwiększyć stan swego zatrudnienia, ponad połowa (53,9%) deklaruje zamiar przyjęcia do pracy 1 dodatkowej osoby; 30% firm ma zamiar przyjąć 2 dodatkowe osoby, zaś już tylko 7,6% firm ma zamiar przyjąć 3 dodatkowe osoby. Zsumowanie zatem przytoczonych tu odsetków pokazuje, że w ponad 90% badanych przedsiębiorstw planowany wzrost zatrudnienia obejmie nie więcej niż 3 osoby. Podobnie rzecz się ma z przewidywanym spadkiem poziomu zatrudnienia – przy pełnej świadomości ograniczeń zakresu naszego wnioskowania wynikających z sygnalizowanej już wcześniej bardzo ograniczonej liczebności zbioru firm przewidujących zmiany wielkości zatrudnienia w tym kierunku. Tym niemniej, warto tutaj wspomnieć, choćby tylko dla porządku, że wśród 32 firm z tego ostatniego zbioru, 15 (a więc prawie połowa) planuje zmniejszyć swoje zatrudnienie o 1 osobę, kolejne 11 firm (a więc prawie 1/3) o 2 osoby, zaś 3 firmy (a więc niespełna 10%) o 3 osoby. Zatem na 32 firmy planujące zmniejszyć zatrudnienie w ciągu najbliższego roku, 29 firm – czyli ponad 90% - planuje zmniejszyć je o nie więcej niż 3 osoby. Z przytoczonych danych widać zatem, że udziały grup firm planujących zmienić zatrudnienie o konkretną ilość osób są

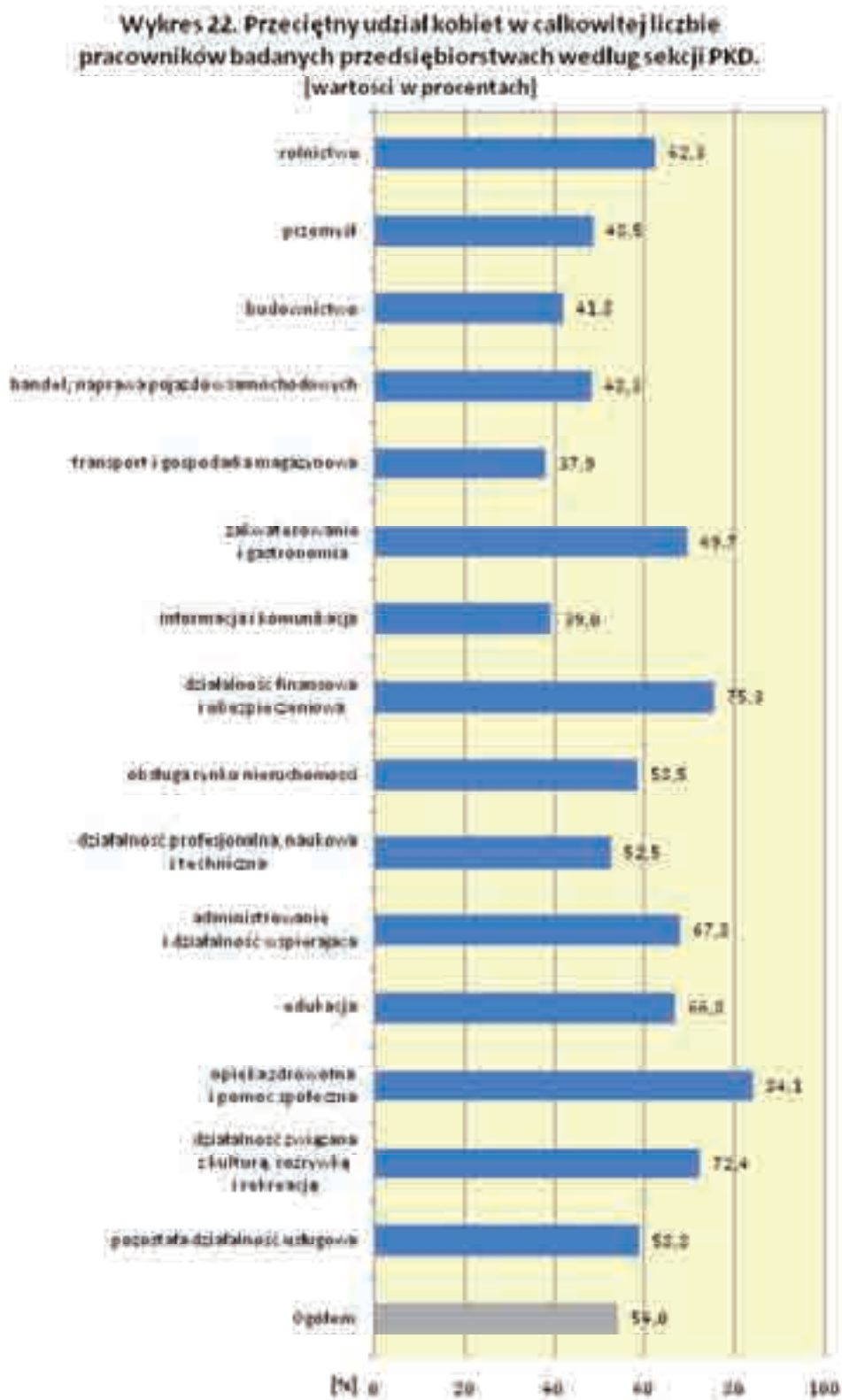
w obu przywołanych zbiorach analogiczne. Można więc ogólnie stwierdzić, że **wśród wszystkich podmiotów planujących zmiany w poziomie zatrudnienia, bez względu na kierunek tych zmian, mniej więcej połowa zakłada zmianę o 1 osobę, nieco ponad 80% zakłada zmianę o nie więcej niż 2 osoby, zaś nieco ponad 90% zakłada zmianę o nie więcej niż 3 osoby.**

Struktura zatrudnienia badanych przedsiębiorstw charakteryzuje się generalnie niewielką przewagą kobiet (54,0% w całej próbie). **Kobiety były nieznacznie nadreprezentowane w mikroprzedsiębiorstwach**, gdzie stanowiły 54,7% ogółu zatrudnionych pracowników. Z kolei w przedsiębiorstwach małych i średnich udział ich nie przekraczał połowy zgłaszanego stanu zatrudnienia (było to odpowiednio: 42,5% oraz 48,1%).

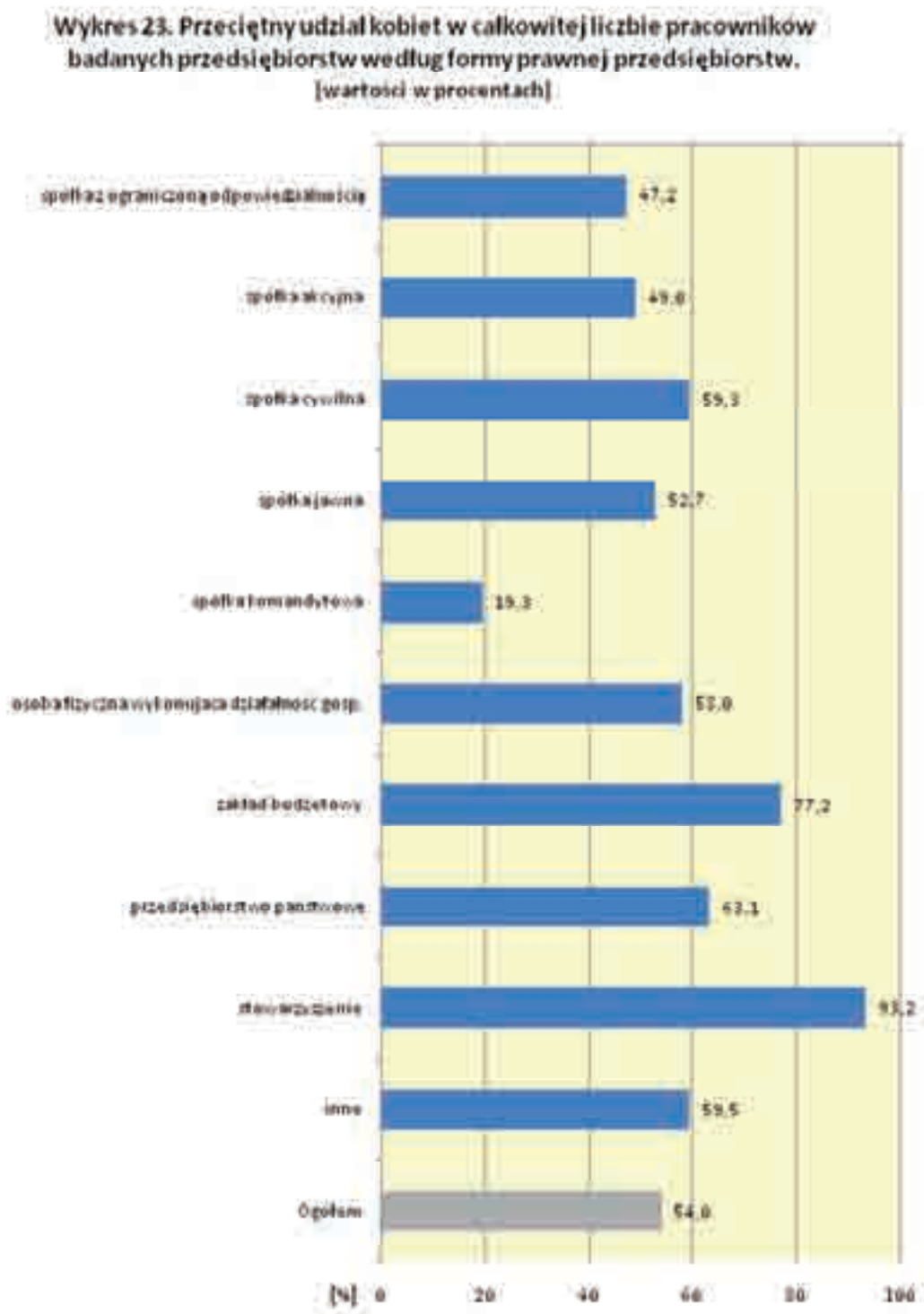


Na wartość odsetka kobiet wśród ogółu zatrudnionych pracowników w istotnym stopniu wpływał profil działalności badanych firm. **Najwięcej kobiet pracowało w przedsiębiorstwach lokujących się w sekcjach PKD:** „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (przeciętnie 84,1%); „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (przeciętnie 75,3%) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (przeciętnie 72,4%). Z kolei **najmniejszymi udziałami kobiet w całkowitym zatrudnieniu** charakteryzowały się przedsiębiorstwa funkcjonujące w sekcjach: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie 37,9%), „informacja i komunikacja” (przeciętnie 39,0%) oraz „handel; naprawa

pojazdów samochodowych” (48,3%); porównywalny do tego ostatniego był również odsetek kobiet zatrudnionych w przemyśle (przeciętnie 48,5%).



Innym czynnikiem silnie różnicującym kształt struktury zatrudnienia według płci jest forma prawna badanych przedsiębiorstw. **Niemal całkowicie sfeminizowane (przeciętnie w 93,2%) były stowarzyszenia; w nieco mniejszym stopniu zakłady budżetowe (przeciętnie w 77,2%); znacząca przewaga kobiet utrzymywała się także w przedsiębiorstwach państwowych (przeciętnie 63,1%). Najmniej kobiet zatrudnionych było z kolei w spółkach komandytowych (przeciętnie 19,3%).**



Wchodząc w obszar struktury zatrudnienia badanych przedsiębiorstw, uznaliśmy za zasadne wykorzystanie możliwości, jakie daje skala dużego badania ilościowego, dla zweryfikowania pewnych informacji związanych z **powszechnością zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę** (czyli z nawiązaniem stosunku pracy). Bezpośrednią inspiracją dla podjęcia takiego kroku okazał się oczywiście temat stosowania przez pracodawców umów cywilno – prawnych. Temat ten napotkał w ostatnim czasie szeroki rezonans w opinii publicznej, a zainicjowana w ten sposób ogólnonarodowa dyskusja prowadzona jest i rozwijana na różnych forach. Stąd bieżącą część naszych rozważań można potraktować jako próbę jeśli nie bezpośredniego włączenia się do dyskusji, to chociaż nawiązania do pewnych powszechnie poruszanych w jej ramach kwestii. Celem naszego badania nie była próba odwzorowywania pełnego kształtu struktury zatrudnienia w badanych podmiotach. Uznaliśmy, że w kontekście przyjętego zakresu problematyki badawczej w zupełności wystarczy przyjrzenie się z bliska tylko zagadnieniu udziału osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jako istotnemu wskaźnikowi charakteru relacji prawnych zachodzących między pracodawcami a pracownikami. Pamiętajmy jednak, że wszystkie przytoczone niżej wskaźniki zostały obliczone w oparciu o dane pozyskane na podstawie dobrowolnych deklaracji respondentów, mają zatem charakter jedynie mniej lub bardziej umowny.

I tak, **udział osób zatrudnionych wskutek zawarcia umowy o pracę wśród ogółu pracowników wyniósł w całej analizowanej próbie małych i średnich przedsiębiorstw 91,5%**. Pod względem formy własności badanych przedsiębiorstw największe wartości wskaźnik ten osiągnął w przypadku: spółek komandytowych (przeciętnie 100,0%²²), przedsiębiorstw państwowych (przeciętnie 99,4%) i zakładów budżetowych (przeciętnie 98,8%); najmniejsze zaś w przypadku: stowarzyszeń (przeciętnie 73,6%) oraz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (przeciętnie 90,2%). W firmach reprezentujących łącznie inne zgłaszane w badaniu formy własności udział osób zatrudnionych na umowę o pracę wyniósł przeciętnie 89,2%.

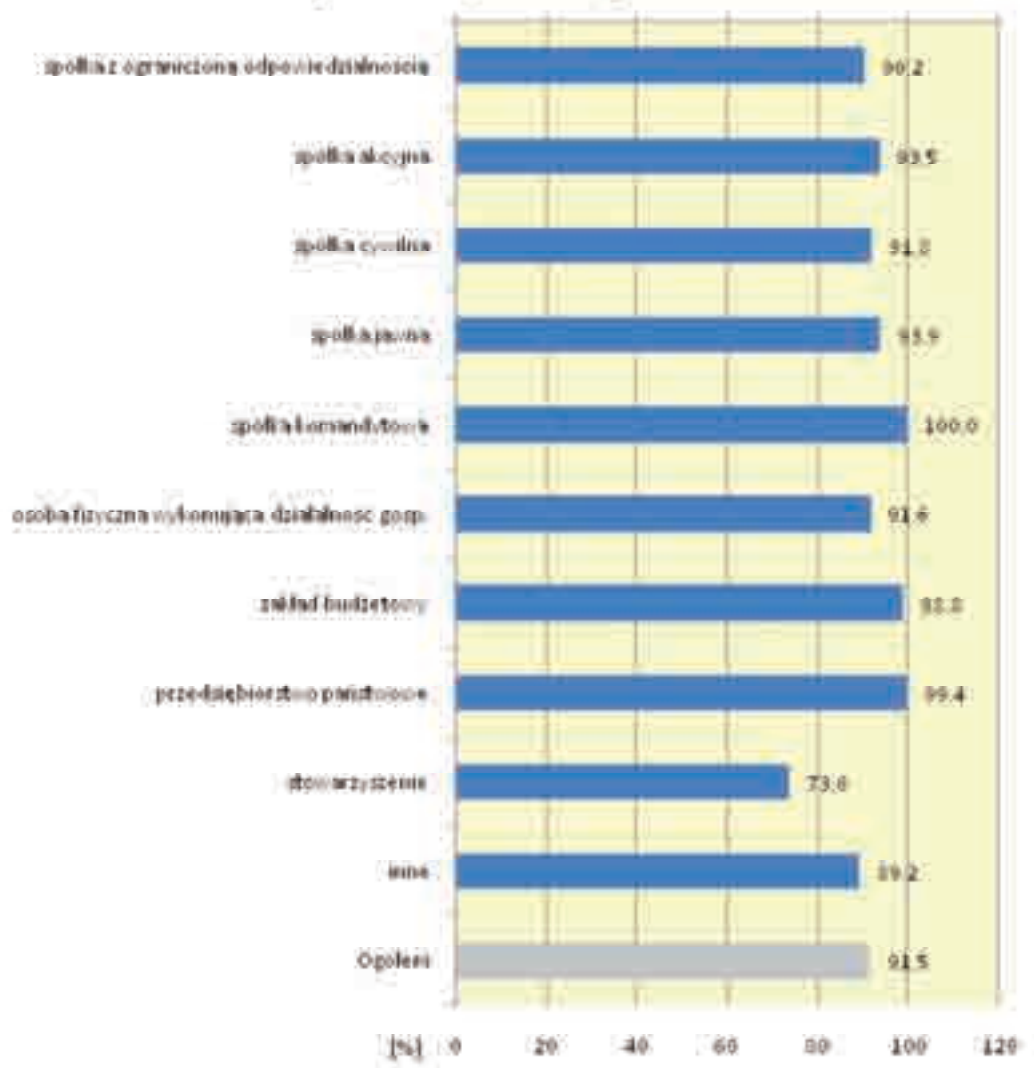
Istotnym czynnikiem różnicującym wartości omawianego wskaźnika jest także profil działalności przedsiębiorstw. Tu największy odsetek obowiązujących umów o pracę występował w sekcjach PKD: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie 98,3%), „administrowanie i działalność wspierająca” (przeciętnie 95,9%) oraz „handel i naprawa pojazdów samochodowych” (przeciętnie 94,6%). Przeciwny biegun tego rankingu zajęły natomiast sekcje: „zakwaterowanie i gastronomia”, „edukacja” oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, ze średnimi odsetkami osób zatrudnionych na umowę o pracę wynoszącymi odpowiednio: 71,9%, 74,6% oraz 86,8%.

Udział umów o pracę w całkowitej liczbie obowiązujących umów między pracodawcami a pracownikami zwiększa się sukcesywnie wraz wielkością przedsiębiorstwa. Jednak różnice między wartościami wskaźnika w poszczególnych klasach wielkości firm nie są duże. Odsetek

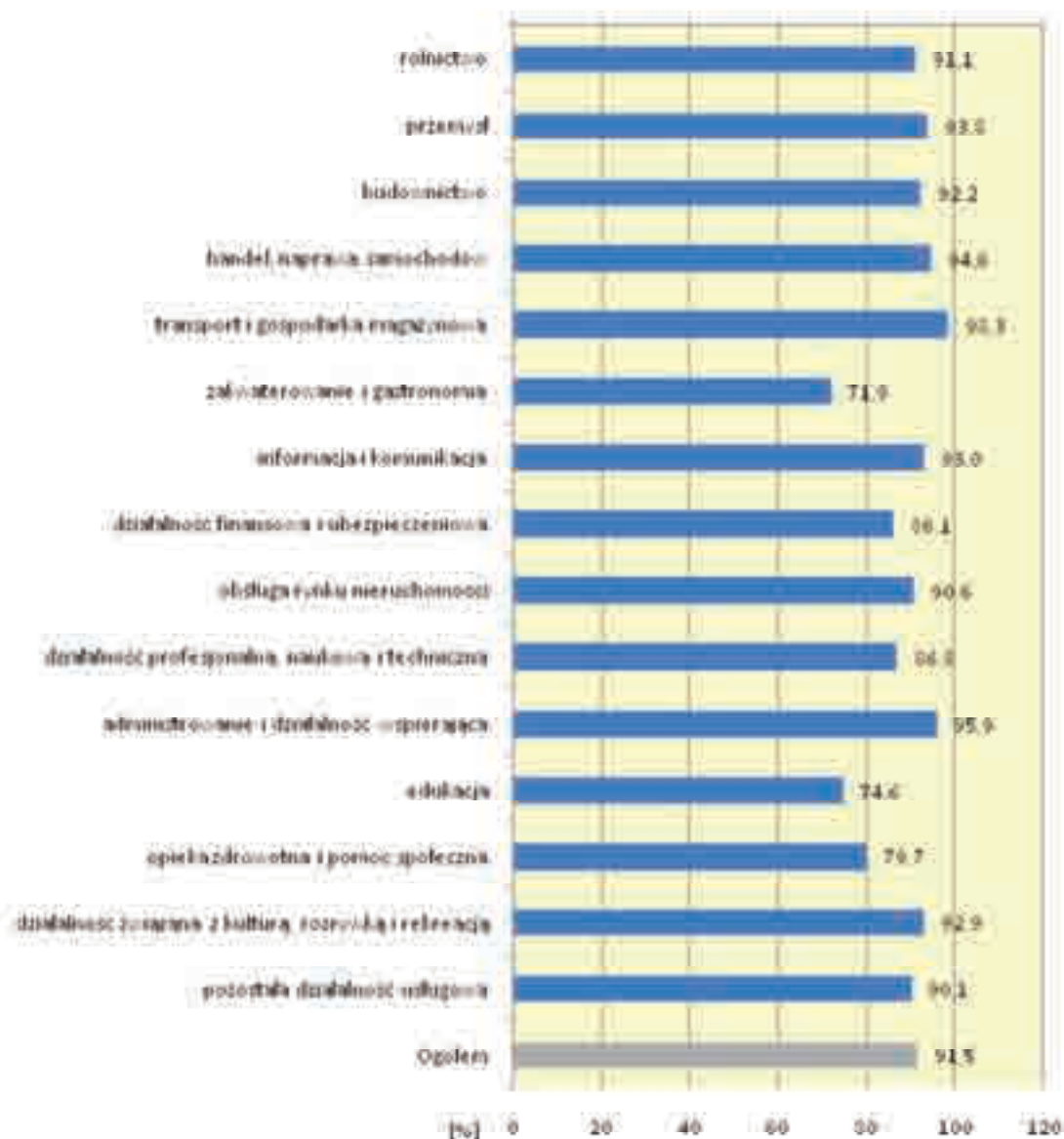
²² A z dokładnością do dwóch miejsc po przecinku: 99,98%.

zatrudnionych na umowę o pracę w mikroprzedsiębiorstwach wyniósł bowiem przeciętnie 91,4%; w przedsiębiorstwach małych 93,9% oraz w przedsiębiorstwach średnich 96,3%.

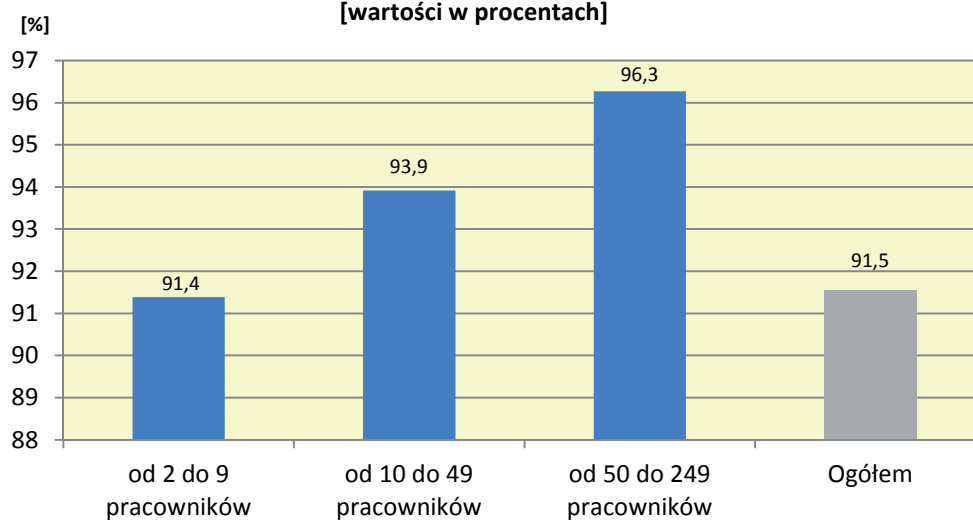
Wykres 24. Średni udział osób zatrudnionych na mocy umowy o pracę w całkowitej wielkości zatrudnienia badanych przedsiębiorstw według form własności przedsiębiorstw, [wartości w procentach]



Wykres 25. Średni udział osób zatrudnionych na mocy umowy o pracę w całkowitej wielkości zatrudnienia badanych przedsiębiorstw według rodzaju działalności przedsiębiorstw, [wartości w procentach]



Wykres 26. Średni udział osób zatrudnionych na mocy umowy o pracę w całkowitej wielkości zatrudnienia badanych przedsiębiorstw według klas wielkości przedsiębiorstw.
[wartości w procentach]



Dostępność zasobów ludzkich na rynku pracy a potrzeby firm sektora MŚP

Od omówionych wyżej kwestii stanu, struktury oraz fluktuacji zatrudnienia można przejść dość płynnie w obszar analizy dwóch pokrewnych im grup zagadnień, a mianowicie: potrzeb pracodawców sektora MŚP w zakresie kwalifikacji zawodowych, jak również jakości i funkcjonalności, w tymże zakresie, zasobów ludzkich dostępnych na regionalnym rynku pracy. Zagadnienia te były już wcześniej przedmiotem naszych szczegółowych badań, opartych najczęściej na danych jakościowych²³. Dlatego w tym miejscu skupimy się tylko na ich strukturalnym wymiarze. Postaramy się pokazać, w jaki sposób określone, deklarowane przez pracodawców potrzeby kompetencyjne, a z drugiej strony wyrażane przezeń opinie na temat kluczowych cech kompetencyjnych zasobów ludzkich, rozkładają się w populacji małych i średnich firm objętej naszym badaniem. Analizie poddane zostaną trzy zasadnicze grupy informacji, dotyczące: 1) najistotniejszych kompetencji wymaganych od pracowników; 2) najistotniejszych braków kompetencyjnych nowo przyjmowanych pracowników; 3) wskaźników polityki badanych firm w zakresie zatrudniania absolwentów.

Zacznijmy od wymaganych kompetencji. Aby uzyskać pożądane informacje na ten temat, prosiliśmy respondentów o wskazanie, jakie są najważniejsze rodzaje kwalifikacji potrzebne do pracy na szeregowych stanowiskach w ich przedsiębiorstwach. Rozkład odpowiedzi²⁴ przedstawia wykres 27. Widać na nim, że **najczęściej wskazywanymi rodzajami pożądanych kwalifikacji były te związane z obsługą podstawowego oprogramowania biurowego (24,1% wskazań) oraz posiadanie prawa jazdy (22,9% wskazań)**. W tym ostatnim przypadku respondenci, dopytywani o rodzaje wymaganego od swoich pracowników prawa jazdy, wymieniali najczęściej, tj. w 76,8% wskazań, kategorie B lub A (przy czym kategoria A pojawiała się sporadycznie i niemal zawsze była wymieniana łącznie z kat. B). Pozostałe 23,2% wskazań przypadło na kategorie specjalistyczne, tj. C, C1, D, E bądź T.

Znacznie mniejsze, choć wzajemnie do siebie zbliżone odsetki wskazań, zebrały w omawianym pytaniu odpowiedzi odnoszące się do stricte specjalistycznych grup kwalifikacji zawodowych, takich jak: „umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń” (14,7% wskazań) oraz „znajomość specjalistycznego oprogramowania” (14,4% wskazań). Kolejnych 9,7% wskazań pokrywała „znajomość języków obcych”, przy czym

²³ Por. np.: „*Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego*”; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi; Łódź 2010, a także „*Umiejętności zawodowe – teoria a praktyka. Wyniki badań w województwie łódzkim*”; w: *Prace badawcze 2010*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi; Łódź 2010. Obie publikacje dostępne są w wersjach elektronicznych na stronie internetowej: www.obserwatorium.wup.lodz.pl

²⁴ W pytaniu tym respondenci mogli wybrać więcej niż jeden wariant odpowiedzi. Dlatego liczba udzielonych odpowiedzi była większa niż liczba respondentów. Wszystkie wskaźniki procentowe, przedstawione na wykresie 27 oraz omawiane w następującym po nim tekście, zostały obliczone w oparciu o liczbę wskazań, a nie o liczbę respondentów.

dotyczyła ona niemal wyłącznie języka angielskiego (96,9% wszystkich wskazań oddanych na znajomość języków obcych).



Zarówno **obsługa podstawowego oprogramowania biurowego**, jak i **posiadanie prawa jazdy to rodzaje kwalifikacji poszukiwane najbardziej w mikroprzedsiębiorstwach** (otrzymały one w tej grupie firm odpowiednio: 24,2% oraz 23,1% wskazań). Ale już **przedsiębiorstwa małe**, zatrudniające od 10 do 49 osób, na umiejętność obsługi podstawowego oprogramowania biurowego oddały 20,9% wskazań w analizowanym pytaniu, co postawiło tę kategorię odpowiedzi na drugim miejscu pod względem odsetka zebranych wskazań – **pierwsze miejsce, z wynikiem 22,3% wskazań uzyskała kategoria „umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń”**. Podobna hierarchia najważniejszych typów kwalifikacji rysowała się w grupie firm średnich, zatrudniających od 50 do 249 osób. Tu odsetek wskazań oddanych na „umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń” wyniósł aż 25,5%, przy wartości odsetka wskazań oddanych na „obsługę podstawowego oprogramowania biurowego” na poziomie 20,8%. Jednocześnie, **wraz z przechodzeniem do kolejnych klas wielkości badanych firm według rosnącego poziomu zatrudnienia, maleje waga posiadania prawa jazdy jako umiejętności potrzebnej na stanowiskach szeregowych**. O ile, jak pamiętamy, w mikroprzedsiębiorstwach ta umiejętność pokrywała, 23,1% ogółu wskazań, zaś w firmach małych 20,9% wskazań, o tyle w przypadku firm średnich wartość analogicznego odsetka wskazań wyniosła już tylko 14,8%.

W ujęciu branżowym, **wymóg obsługi podstawowego oprogramowania biurowego** najczęściej artykułowany był przez firmy zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą (39,8% wskazań tej grupy firm) oraz obsługą rynku nieruchomości (36,9% wskazań tej grupy firm). **Posiadanie prawa jazdy** to rodzaj kwalifikacji poszukiwany najczęściej w sekcjach PKD: „transport i gospodarka magazynowa” (45,5% wskazań), „obsługa rynku nieruchomości” (30,0% wskazań) oraz „handel i naprawy pojazdów samochodowych” (28,8% wskazań). **Umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń** najbardziej potrzebna okazała się w: przemyśle (32,2% wskazań), rolnictwie (24,0% wskazań) i w pozostałej działalności usługowej (21,6% wskazań). Z kolei **znajomość specjalistycznego oprogramowania komputerowego** miała największe znaczenie w firmach należących do sekcji: „informacja i komunikacja” (30,9% wskazań), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (30,9% wskazań) oraz „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (27,6% wskazań). Natomiast **znajomość języków obcych** poszukiwana była przede wszystkim przez pracodawców działających w sekcjach: „zakwaterowanie i gastronomia” (21,6% wskazań), „edukacja” (18,1% wskazań) oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (16,3% wskazań).

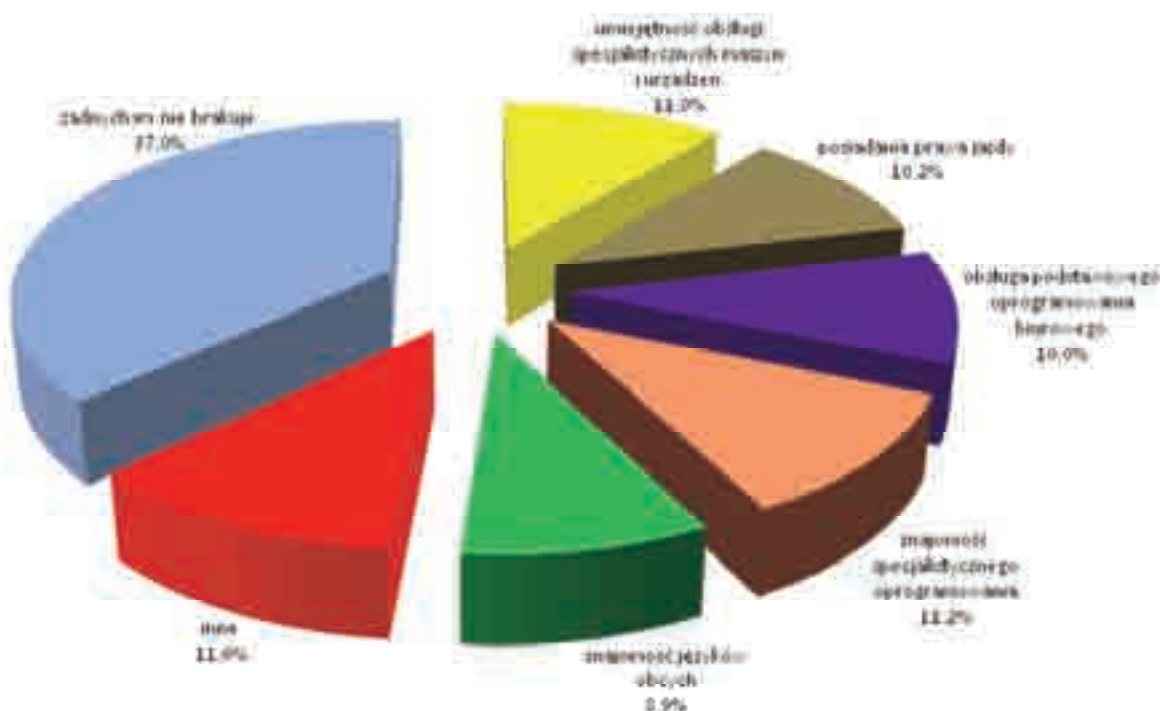
Skoro wiemy już, jakie są najbardziej pożądane rodzaje kompetencji zawodowych w badanych przedsiębiorstwach, warto teraz zająć się kwestią najbardziej odczuwanych przez te przedsiębiorstwa braków kompetencyjnych. Informacje na ten temat uzyskiwaliśmy poprzez zadanie naszym respondentom pytania o to, jakich kwalifikacji najczęściej brakuje nowo przyjmowanym do ich firm pracownikom. Jak się okazało, **najliczniejsza grupa badanych w ogóle nie dostrzegała problemu** w tym zakresie. **Najczęściej udzielana odpowiedź, „żadnych [kwalifikacji] im [tzn. pracownikom] nie brakuje”²⁵**, otrzymała 37,0% ogółu oddanych w omawianym pytaniu wskazań. Rozkład wskazań na pozostałe kategorie odpowiedzi, a zatem te odnoszące się już do konkretnych rodzajów brakujących kwalifikacji, był bardzo równomierny, i tak: 11,2% wskazań padło na brak znajomości specjalistycznego oprogramowania; 11,0% wskazań padło na brak znajomości obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń; 10,2% wskazań padło na brak prawa jazdy; 10,0% wskazań padło na brak umiejętności obsługi podstawowego oprogramowania biurowego; 8,9% wskazań padło na brak znajomości języków obcych. Na brak innych umiejętności respondenci oddali w sumie 11,6% wskazań – z tej ogólnej puli zdecydowana większość, a konkretnie 51,2%, odnosiła się do doświadczenia oraz ogólnie rozumianych umiejętności twardych niepoświadczonych formalnie²⁶; znacznie już mniejsze odsetki

²⁵ Ten wariant odpowiedzi nie był w ogóle odczytywany przez ankietatorów. Pojawiał się z jedynie z inicjatywy samych respondentów, jako negacja (intencjonalnie przyjętego) założenia pytania, jakoby nowoprzyjmowani pracownicy mieli posiadać jakieś braki kompetencyjne. Zastosowanie takiej konstrukcji pytania sprawiło, że pomimo faktu, iż pytanie to dopuszczało wybór więcej niż jednego wariantu odpowiedzi, te przedsiębiorstwa, które wskazały wariant negatywny, nie wskazywały już żadnych innych wariantów (gdyż negowały je odpowiadając w ten sposób). Takich przedsiębiorstw było de facto w badanej próbie 46,6%.

²⁶ Oprócz tych wymienionych już odpowiedzi, do tej kategorii kwalifikowaliśmy m. in. takie wskazania, jak: „fachowość”, „profesjonalizm”, „wiedza o produkcie”, „pełne kwalifikacje” itp.

wskazań: 15,2% oraz 12,5%, oddano odpowiednio na: brak formalnego (kierunkowego) wykształcenia oraz brak umiejętności miękkich.

Wykres 28. "Jakich kwalifikacji najczęściej brakuje nowoprzyjmowanym pracownikom Państwa przedsiębiorstwa?"
[liczba wskazań = 1410]



Najbardziej „zadowolone” ze swoich nowoprzyjmowanych pracowników okazały się **mikroprzedsiębiorstwa** – w tej grupie firm odsetek wskazań zaprzeczających istnieniu jakichkolwiek braków kompetencyjnych u nowych pracowników wyniósł 37,4%. **Nieco mniej „zadowolone” były firmy średnie**, wśród których odsetek wskazań na omawiany wariant odpowiedzi wyniósł 34,7%, zaś **najmniej „zadowolone” – firmy małe**, z wartością analogicznego odsetka wskazań na poziomie 28,0%. Warto podkreślić, że w dwóch ostatnich kategoriach firm drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią był brak umiejętności obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń. Odpowiedź ta zebrała 23,1% ogółu wskazań udzielonych przez firmy średnie oraz 17,1% wskazań udzielonych przez firmy małe. A przypomnijmy, że w tych dwóch kategoriach podmiotów to właśnie umiejętność obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń była również najczęściej wskazywanym rodzajem potrzebnych kompetencji zawodowych.

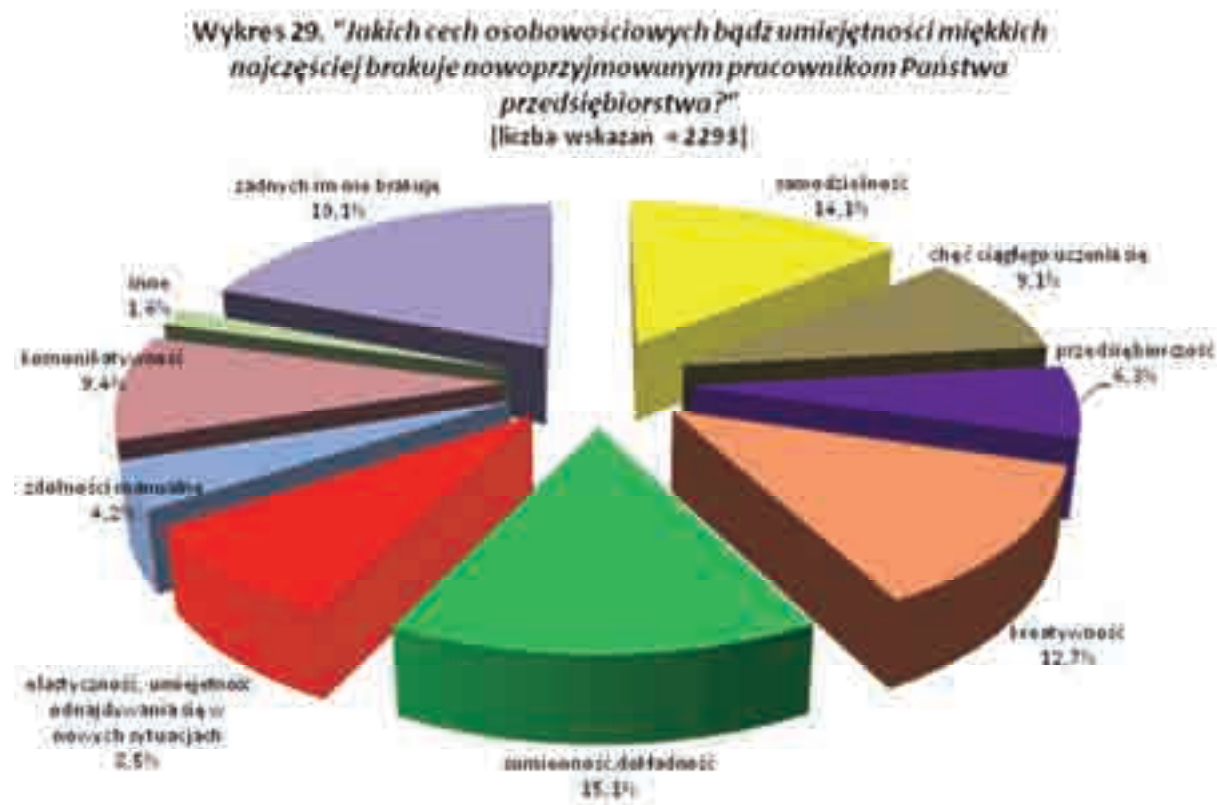
Gdy przeanalizujemy rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie według branż reprezentowanych przez badane firmy zauważymy, że **najczęściej zaprzeczały istnieniu braków kompetencyjnych u nowoprzyjmowanych pracowników firmy z sekcji PKD:**

„rolnictwo” (79,9% ogółu wskazań firm z tej sekcji), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (55,0% ogółu wskazań firm z tej sekcji) oraz „edukacja” (53,2% ogółu wskazań firm z tej sekcji). Z kolei najrzadziej postawę taką artykułowały podmioty działające w sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” (tylko 17,2% ogółu udzielonych wskazań). W ich przypadku główną bolączką okazał się brak u nowoprzyjmowanych pracowników znajomości języków obcych – podstawowego typu kwalifikacji zawodowych wskazywanego jako niezbędny przy pracy na szeregowych stanowiskach – i ten wariant odpowiedzi był też wybierany przez te podmioty najczęściej (25,4% wskazań). **Drugą najbardziej „niezadowoloną” z nowych pracowników sekcji PKD okazała się „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją”.** Wśród ogółu odpowiedzi udzielonych przez podmioty z tej sekcji tylko 5,8% dotyczyło wariantu negatywnego („żadnych [kwalifikacji] im nie brakuje”). Największe odsetki wskazań zebrały natomiast kategorie: „brak specjalistycznego oprogramowania” (27,3% wskazań), „znajomość języków obcych” (22,0% wskazań) oraz „obsługa podstawowego oprogramowania biurowego” (16,7% wskazań).

W ramach bloku pytań związanych bezpośrednio z oceną jakości zasobów pracy w powiązaniu z potrzebami kompetencyjnymi badanych małych i średnich przedsiębiorstw, nie mogło zabraknąć adresowanej do naszych respondentów prośby o ocenę nowo przyjmowanych pracowników pod kątem istotnych cech osobowościowych, umiejętności miękkich bądź też określonych kombinacji obu tych rodzajów cech. Dostarczeniu takich informacji służyło pytanie wielokrotnego wyboru, skonstruowane analogicznie do pytania poprzednio omawianego (por. uwaga w przypisie 25 na s. 51). W pytaniu tym respondenci poproszeni zostali o wskazanie, **jakich najistotniejszych cech osobowościowych bądź umiejętności miękkich brakuje nowym pracownikom przyjmowanym do ich przedsiębiorstw. W uzyskanym rozkładzie odpowiedzi także przeważał wariant negatywny („żadnych [umiejętności; cech] im [tzn. pracownikom] nie brakuje”),** który uzyskał 19,1% ogółu udzielonych wskazań²⁷. Trzeba jednak przyznać, że w omawianym obecnie pytaniu wskazania respondentów na poszczególne kategorie odpowiedzi rozkładały się bardziej równomiernie, niż miało to miejsce w pytaniu poprzednio analizowanym, odnoszącym się do twardych umiejętności zawodowych. Zdecydowanie większa była także w obecnym przypadku pula uzyskanych wskazań (2293 wobec 1410 w pytaniu poprzednim). Można by to próbować wyjaśnić w ten sposób, że cechy osobowościowe bądź umiejętności miękkie mogą być przez badane firmy postrzegane i doceniane tylko wówczas, gdy występują w postaci większych agregatów (tłumaczyłoby to większą skłonność respondentów do korzystania z przywileju udzielania wielokrotnych odpowiedzi, co przełożyło się na większą liczbę wskazań). Z drugiej wszakże strony, te same okoliczności mogą wskazywać na fakt, iż ten typ kompetencji nie jest po prostu przedmiotem tak wnikliwej analizy ze strony pracodawców, jak kompetencje twarde – z założenia mierzalne i przez to łatwiej poddające się standaryzowanym ocenom. Wróćmy jednak do omawiania samego rozkładu odpowiedzi. Oprócz kategorii reprezentującej opinię, iż nowoprzyjmowanym pracownikom nie brakuje

²⁷ Wskazania te pochodziły od 38,0% ogółu badanych przedsiębiorstw.

żadnych istotnych cech osobowościowych bądź umiejętności miękkich, największe wartości odsetka wskazań zebrały kategorie: „sumienność, dokładność” (15,1% wskazań), „samodzielność” (14,1% wskazań) oraz „kreatywność” (12,7% wskazań). Pełny rozkład odpowiedzi na analizowane pytanie ilustrujemy na wykresie 29.



Brak sumienności bądź dokładności u swoich nowych pracowników najbardziej odczuwały przedsiębiorstwa średniej wielkości – odsetek wskazań udzielonych na te rodzaje kompetencji wyniósł w tej grupie firm 18,5% - wobec 15,4% wskazań firm małych i 15,0% wskazań mikroprzedsiębiorstw. Z drugiej jednak strony, średnie firmy były też generalnie najbardziej „zadowolone” ze swoich nowych pracowników: odsetek wskazań, że pracownikom tym nie brakuje żadnych potrzebnych cech osobowościowych bądź umiejętności miękkich wyniósł w tej klasie firm 19,3% - wartość analogicznego odsetka w klasie mikroprzedsiębiorstw była wprawdzie tylko o 0,1 punkt procentowy mniejsza (19,2%), ale już wśród przedsiębiorstw małych wynosiła „tylko” 16,4%. Tymczasem wskazania na pozostałe brakujące kompetencje miękkie bądź cechy psychiczne rozkładały się na ogół bardzo podobnie we wszystkich klasach wielkości przedsiębiorstw.

Czynnikiem istotnie wpływającym na różnicowanie odpowiedzi w analizowanym pytaniu okazał się również typ prowadzonej działalności. I tak, **najbardziej „zadowoloną” ze swoich nowych pracowników branżą okazała się „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”,** gdzie odsetek odpowiedzi wskazujących na niewystępowanie u nowopryjmowanych osób żadnych braków w zakresie cech osobowościowych lub

umiejętności miękkich wyniósł 38,4%. Kolejne w porządku malejącym wartości odsetka wskazań przypadającego na omawiany wariant odpowiedzi wystąpiły w branżach: „edukacja” (37,7% ogółu wskazań) oraz „rolnictwo” (30,9% ogółu wskazań).

Sumienność; dokładność to cechy, których brak u nowych pracowników wskazywały najczęściej firmy działające w sekcjach PKD: „rolnictwo” (31,2% ogółu wskazań firm z tej sekcji), „zakwaterowanie i gastronomia” (25,5% ogółu wskazań firm z tej sekcji) oraz „przemysł” (19,1% ogółu wskazań firm z tej sekcji). W pozostałych sekcjach odsetek wskazań na tę kategorię braków kompetencyjnych albo oscylował wokół średniej wartości dla całej próby, albo też był od niej niższy.

Brak samodzielności u swoich nowych pracowników najbardziej odczuwały firmy lokujące się w sekcji PKD „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (21,8% ogółu wskazań firm z tej sekcji) oraz „budownictwo” (20,5% ogółu wskazań firm z tej sekcji). W przypadku pozostałych sekcji odsetek wskazań na tę kategorię braków kompetencyjnych oscylował wokół średniej wartości dla całej próby, bądź też był od niej niższy.

Na brak kreatywności z kolei uskarżały się najczęściej firmy z sekcji „obsługa rynku nieruchomości” (20,6% ogółu wskazań firm z tej sekcji) oraz „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (20,4% ogółu wskazań firm z tej sekcji).

Skoro zajmujemy się problematyką cech kompetencyjnych zasobów pracy oraz ich zestrojenia z potrzebami pracodawców z sektora MŚP, warto poruszyć także kwestię skłonności badanych przedsiębiorstw do zatrudniania absolwentów. Spośród różnych grup podmiotów składających się na podażową stronę rynku pracy absolwenci zajmują pozycję szczególną. Posiadając formalne wykształcenie, lecz nie posiadając (wcale, bądź w wystarczającym stopniu) doświadczenia zawodowego, mogą stanowić swoisty punkt odniesienia w analizach wpływu różnych czynników prawnych, ekonomicznych bądź społecznych na dopuszczany przez pracodawców stopień substytucji dwóch wielkich kategorii kompetencji zawodowych, jakimi są wiedza oraz doświadczenie. Pewne próby takich analiz czyniliśmy i opisywaliśmy już wcześniej, najbardziej bezpośrednio w opracowaniu pt.: *„Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego”*²⁸. W tamtych przypadkach były to jednak pogłębione analizy oparte o dane jakościowe, wobec czego uzyskane wyniki, choć bardzo obszerne i wnikające dosyć głęboko w sferę postaw i motywów respondentów, mogły być uogólniane jedynie w obszarze analizowanych kategorii pojęciowych (reprezentatywność typologiczna). **Posłużenie się w ramach obecnego badania doborem losowym oraz ilościowymi, standaryzowanymi technikami badawczymi daje nam z kolei możliwość rozszerzenia obszaru wnioskowania na całą poddaną badaniu populację – czyli małe i średnie**

²⁸ Por. *„Stan i perspektywy rozwoju zasobów ludzkich w branżach przyszłości regionu łódzkiego”*; Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi; Łódź 2010; s. 122 i nast.

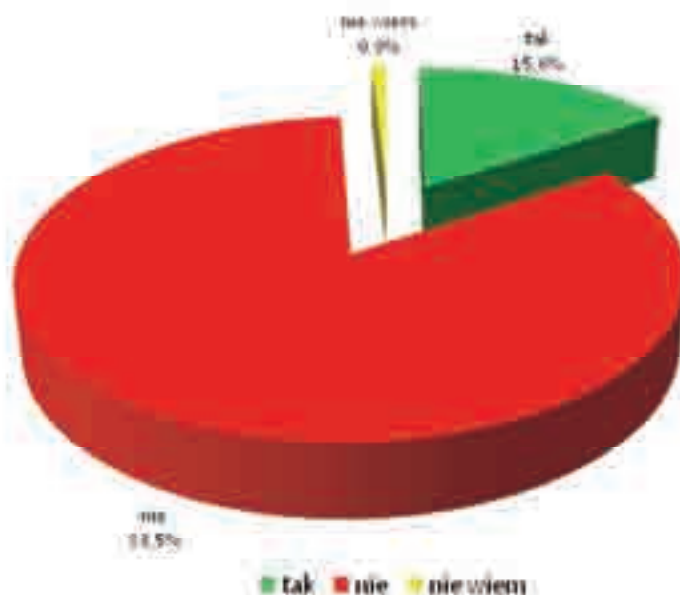
przedsiębiorstwa działające w województwie łódzkim (reprezentatywność statystyczna). Korzystając z tej możliwości, postanowiliśmy przyrzeć się zagadnieniu zatrudniania absolwentów w badanych przedsiębiorstwach.

Uwaga metodologiczna

Zagadnienie to zoperacjonalizowaliśmy do postaci dwóch najistotniejszych naszym zdaniem wskaźników, jakimi są: 1) rozkład częstości deklaracji badanych przedsiębiorstw na temat zatrudniania bądź niezatrudniania absolwentów; 2) [w przypadku zatrudniania absolwentów] rozkład częstości deklaracji badanych przedsiębiorstw na temat zakresu odpowiedzialności, jaki przypisują zatrudnionym u siebie absolwentom. Przejdźmy teraz do omówienia rozkładów wartości tak scharakteryzowanych wskaźników w badanej populacji.

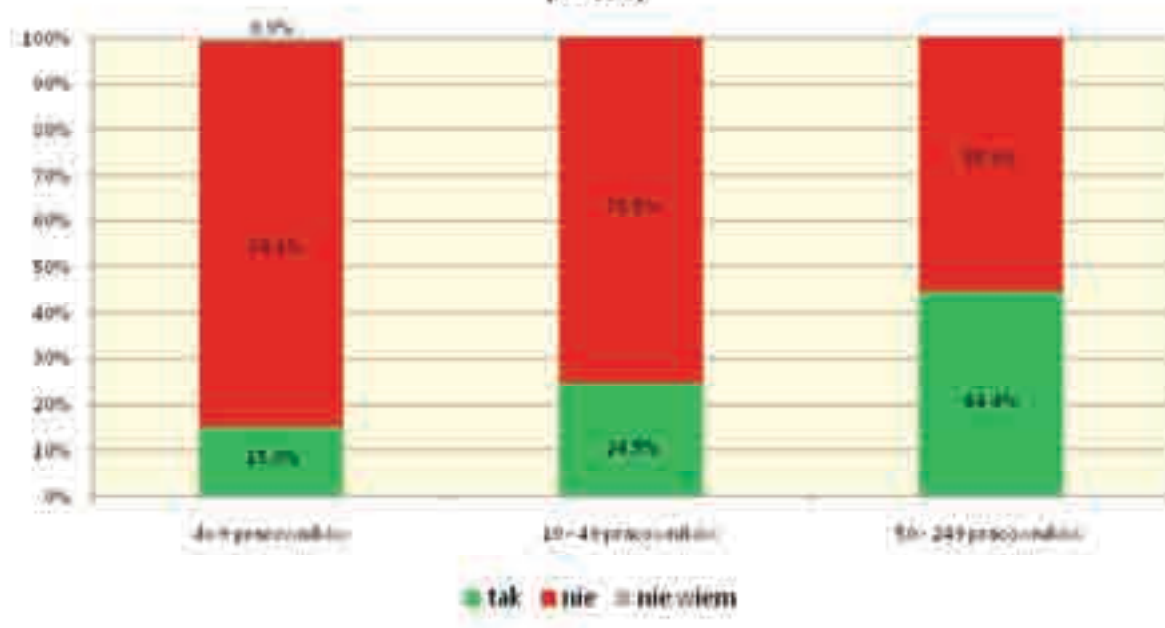
Z przeprowadzonych analiz wynika, że **pracodawcy z sektora MŚP są w zdecydowanej większości niechętni zatrudnianiu absolwentów**. Na pytanie, czy w chwili obecnej zatrudniają takie osoby, 15,6% firm odpowiedziało twierdząco, 83,5% przecząco, zaś 0,9% nie potrafiło udzielić precyzyjnej odpowiedzi. **Skłonność do zatrudniania absolwentów rośnie proporcjonalnie do wielkości przedsiębiorstwa. Najmniejsza zatem była ona wśród mikroprzedsiębiorstw**, gdzie odsetek firm deklarujących, że w chwili obecnej zatrudniają absolwentów wyniósł 15,0%. W klasie firm małych odsetek takich deklaracji wyniósł już 24,5%, natomiast wśród firm średnich 44,4%²⁹.

Wykres 30. "Czy obecnie zatrudniają Państwo absolwentów?" Rozkład odpowiedzi na pytanie w badanym zbiorze firm. [N = 1176]



²⁹ Należy jednak wziąć pod uwagę, że całkowita liczba średnich firm, które odpowiedziały na omawiane pytanie, równa była 9. Odpowiedzi twierdzącej udzieliły 4 z nich.

Wykres 31. "Czy obecnie zatrudniają Państwo absolwentów?" Rozkład odpowiedzi na pytanie według klas wielkości przedsiębiorstw [N = 1175]



Jak można się było spodziewać, rozkład prawdopodobieństwa znalezienia pracy przez absolwentów podlega silnemu zróżnicowaniu branżowemu. **Największe udziały firm zatrudniających takie osoby** występowały w sekcjach PKD: „zakwaterowanie i gastronomia” (31,0%), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (29,2%) oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (27,6%). Natomiast **największe udziały firm niezatrudniających absolwentów** występowały w sekcjach: „transport i gospodarka magazynowa” (96,2%), „administrowanie i działalność wspierająca” (89,7%) oraz „obsługa rynku nieruchomości” (87,0%).

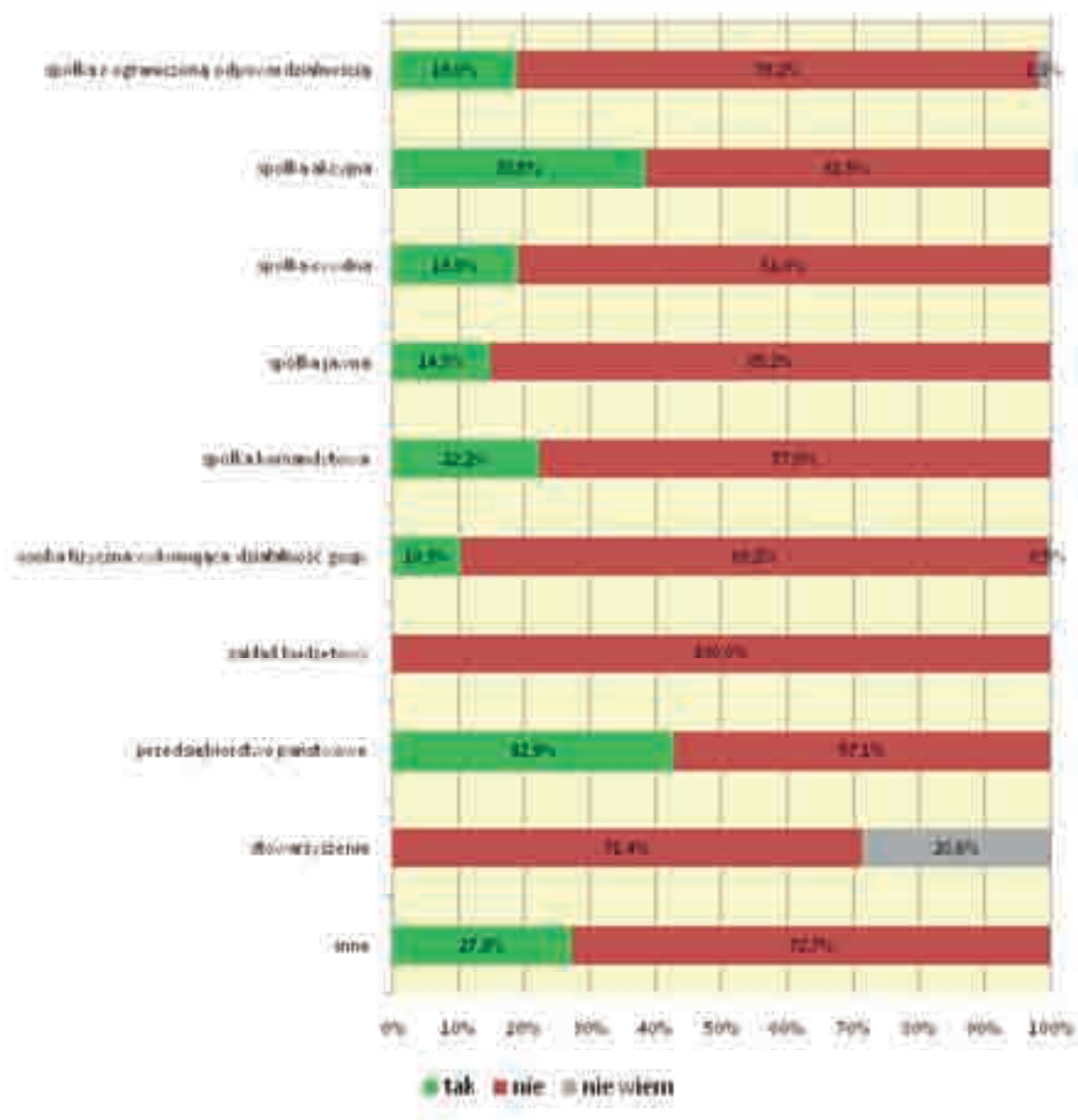
Inną cechą badanych przedsiębiorstw wyraźnie różnicującą rozkład udzielanych przez nie odpowiedzi na omawiane pytanie jest forma prawna. I tak, **największe udziały przedsiębiorstw deklarujących, że zatrudniają absolwentów** występowały wśród przedsiębiorstw państwowych (42,9%) oraz spółek akcyjnych (38,5%). **Niezatrudnianie absolwentów zgłaszały najczęściej:** zakłady budżetowe³⁰ (100,0%), zakłady osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (89,2%) oraz spółki jawne (85,2%).

³⁰ Należy jednak wziąć pod uwagę, że liczba zakładów budżetowych, które odpowiedziały na analizowane pytanie równa była 4. Wszystkie one zadeklarowały, że nie zatrudniają absolwentów.

Wykres 52. "Czy obecnie zatrudniają Państwo absolwentów?" Rozkład odpowiedzi na pytanie według podstawowego rodzaju działalności przedsiębiorstw.
[N = 1175]

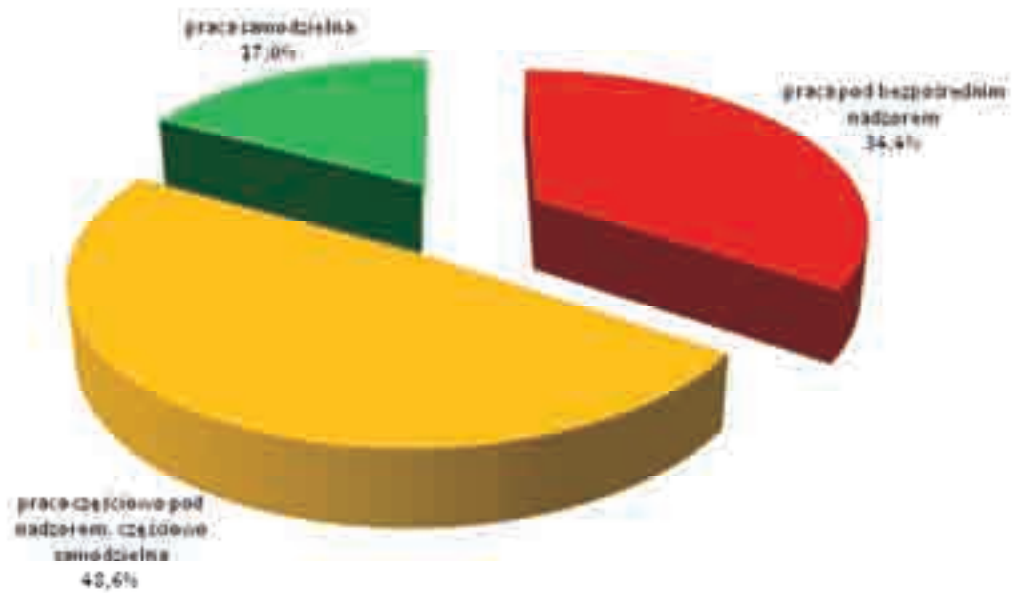


Wykres 32. "Czy obecnie zatrudniają Państwo absolwentów?" Rozkład odpowiedzi na pytanie według formy prawnej badanych przedsiębiorstw. [N = 1168]



Respondenci, którzy zadeklarowali fakt zatrudniania absolwentów, pytani byli następnie o to, jak odpowiedzialną pracą osoby te były obarczane. Jak się okazało, w prawie połowie przypadków (48,6%) była to praca częściowo samodzielna, a częściowo pod nadzorem doświadczonych pracowników firmy. Całkowicie pod nadzorem pracowali absolwenci w 34,4%, zaś całkowicie samodzielnie w 17,0% badanych firm. Kwestionariusz wywiadu dopuszczał jeszcze możliwość wystąpienia dwóch innych kategorii odpowiedzi, a mianowicie: „nadzorowanie pracy niewielkiego zespołu” oraz „samodzielne zarządzanie wraz z tworzeniem koncepcji działania i rozwoju działania”. Żadna jednak spośród badanych firm nie zgłosiła faktu powierzenia absolwentom zadań wiążących się z tak szeroko wyznaczonymi zakresami odpowiedzialności.

Wykres 33. Charakter pracy absolwentów zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach ze względu na zakres ponoszonej odpowiedzialności
(N = 183)



Szkolenia jako sposób podnoszenia i uzupełniania kwalifikacji pracowników firm sektora MŚP

Dokonujący się stale rozwój nauk przyrodniczych i technicznych (nowe, wydajniejsze technologie produkcji), społecznych i ekonomicznych (nowe, wydajniejsze techniki zarządzania i motywowania pracowników); zmiany w systemie prawnym, jak również funkcjonowaniu administracji publicznej – wszystko to są bodźce, wobec których żaden przedsiębiorca poważnie traktujący swą misję, a co za tym idzie pragnący utrzymać konkurencyjność w zajmowanym przez siebie segmencie rynku, nie może pozostać obojętnym. Zatrudnianie nowych pracowników to przy tym nie jedyny sposób zapewniania sobie przez firmy dostępu do odpowiednich – i aktualnych – kwalifikacji zawodowych. Istotny mechanizm transferu wiedzy funkcjonuje w postaci szerokiej gamy usług szkoleniowych, ukierunkowanych na przekazywanie umiejętności ogólnych; uniwersalnych (np. kursy ogólnej obsługi komputera, kursy językowe, autoprezentacji itd.), jak również wybitnie specjalistycznych; związanych z wąskimi zakresami działania konkretnych zakładów pracy. Warto przy tym zwrócić uwagę, że problematyka szkoleń, jako jednego z typów inwestycji w zasoby ludzkie (a w szerszym aspekcie – w kapitał trwały), pozostaje zbieżna z obszarami zagadnień zaprezentowanymi wyżej; w rozdziałach poświęconych kolejno inwestycjom oraz zasobom ludzkimi. Jej poruszenie w tym miejscu można jednak także potraktować jako swoiste zwieńczenie ważnej części naszych rozważań, koncentrującej się na różnych aspektach zatrudnienia w badanych firmach.

Mówiąc o szkoleniach będziemy odwoływali się do dwóch możliwych kategorii działań, z których pierwszą określać będziemy terminem „szkolenia wewnętrzne”, drugą natomiast terminem „szkolenia zewnętrzne”. Do szkoleń wewnętrznych zaliczać będziemy wszelkie formy przekazywania wiedzy odbywające się wewnątrz danego zakładu pracy: zarówno zorganizowane szkolenia grupowe, jak też indywidualne szkolenia stanowiskowe o charakterze doraźnym; realizowane przez pracowników danej firmy, rzadziej przez przedstawicieli innych instytucji. Natomiast jako szkolenia zewnętrzne traktować będziemy zorganizowane szkolenia, w których udział wiąże się z koniecznością oddelegowania pracowników poza obszar macierzystego zakładu pracy.

Tak zarysowany podział ma dla nas głównie charakter analityczny i w odniesieniu do części rozpatrywanych niżej zagadnień nie będzie w ogóle uwzględniony; jako nieistotny z praktycznego punktu widzenia. Niemniej jednak **wszelkie analizy ilościowych wskaźników działań badanych przedsiębiorstw w zakresie szkolenia pracowników opierać się będą tylko na danych dotyczących szkoleń zewnętrznych**. Uznaliśmy bowiem, że ten typ najbezpieczniej daje się scharakteryzować za pomocą cech konstytuujących definicję kształcenia nieformalnego, a jednocześnie trudniej będzie przypisać mu znamiona

kształcenia incydentalnego³¹ – co z pewnością miałoby miejsce w sytuacji, gdybyśmy do analizy takiej włączyli również dane dotyczące szkoleń wewnętrznych. Tymczasem nam zależy na zmierzeniu intensywności zjawiska korzystania przez badane firmy ze szkoleń, jako formy zorganizowanego; systematycznego i planowanego inwestowania w kapitał ludzki.

Przejdźmy zatem teraz do omówienia wyników poczynionych analiz. **Spośród przebadanych firm sektora MŚP szkolenia wewnętrzne w roku poprzedzającym badanie przeprowadziło 687 firm, czyli 58,6% całkowitej liczebności próby. W tym samym czasie 454 firmy, czyli 39,2% całkowitej liczebności próby, skierowało swoich pracowników na szkolenia zewnętrzne³².** Odsetek firm deklarujących korzystanie z obu wymienionych typów szkoleń rośnie wyraźnie wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia i tak:

- Szkolenia wewnętrzne zorganizowało w roku poprzedzającym badanie: 57,5% badanych mikroprzedsiębiorstw; 78,8% badanych przedsiębiorstw małych oraz 87,5% badanych przedsiębiorstw średnich;
- Ze szkoleń zewnętrznych skorzystało w roku poprzedzającym badanie: 38,2% badanych mikroprzedsiębiorstw; 53,8% badanych przedsiębiorstw małych oraz 77,8% badanych przedsiębiorstw średnich.

W ujęciu branżowym, największe odsetki firm organizujących szkolenia wewnętrzne występował w sekcjach PKD: „edukacja” (72,7%), „budownictwo” (66,9%) oraz „handel i naprawy pojazdów samochodowych” (64,6%). Z kolei największe odsetki firm, które wysyłały swoich pracowników na szkolenia zewnętrzne, występował w sekcjach: „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (76,9%), „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (64,9%) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (61,9%).

Aktywność szkoleniowa badanych przedsiębiorstw okazała się także być zbieżna z ich terytorialnym obszarem działania. Jeśli przyjrzymy się kolejno wartościom odsetka deklaracji korzystania z obu omawianych tutaj typów szkoleń zauważymy, że generalnie rosną one wraz z poszerzaniem się obszaru działania, a więc:

- Odsetek firm organizujących szkolenia wewnętrzne wynosił: wśród przedsiębiorstw działających na rynku lokalnym 56,5%; wśród przedsiębiorstw działających na rynku regionalnym 53,5% (tu zatem, jak widzimy, niewielka

³¹ Opieramy się na znaczeniu tych pojęć skodyfikowanych w: W Okoń; *Słownik pedagogiczny*, PWN, Warszawa 1992, gdzie:

-Kształcenie nieformalne to świadoma i zorganizowana działalność kształcąco-wychowująca, prowadzona poza ustanowionym formalnym systemem szkolnym, umożliwiającą określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia;

-Kształcenie incydentalne to trwający przez całe życie niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez każdego człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw, na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów wychowawczych otoczenia.

³² Pamiętajmy wszelako, że nie są to zbiory rozłączne: w badaniu mieliśmy do czynienia z takimi przedsiębiorstwami, których pracownicy uczestniczyli zarówno w szkoleniach zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Precyzyjne oddzielanie od siebie tych zbiorów nie miało wszelako większego znaczenia dla realizacji celów badania, stąd poprzestaliśmy jedynie na ustaleniu ich wielkości.

anomalia); wśród przedsiębiorstw działających na rynku krajowym 60,2%; wśród przedsiębiorstw działających na rynkach międzynarodowych 62,4%;

- Odsetek firm korzystających ze szkoleń zewnętrznych wynosił: wśród przedsiębiorstw działających na rynku lokalnym 33,1%; wśród przedsiębiorstw działających na rynku regionalnym 39,6%; wśród przedsiębiorstw działających na rynku krajowym 41,3%; wśród przedsiębiorstw działających na rynkach międzynarodowych 41,0% (tu również niewielka anomalia opisywanego kierunku zależności, choć różnice wartości wskaźnika w dwóch ostatnich przypadkach są w istocie minimalne).

Skupmy teraz naszą uwagę na *stricte* ilościowych wskaźnikach aktywności szkoleniowej badanych przedsiębiorstw. Jak mówiliśmy (i uzasadnialiśmy) już wcześniej, wskaźniki te odnosić będziemy jedynie do szkoleń zewnętrznych, jako tego najłatwiej identyfikowalnego przejawu inwestowania firm w rozwój zasobów ludzkich. Z przeprowadzonych analiz wynika, że **średni udział osób szkolonych w całkowitej liczbie pracowników³³ wyniósł w całej badanej próbie przedsiębiorstw 58,6%. Przeciętnie najwięcej pracowników delegowały na szkolenia mikroprzedsiębiorstwa: 61,0%.** Nie powinno to dziwić, gdy weźmiemy pod uwagę, że całkowity stan zatrudnienia w firmach tej klasy wielkości nie przekracza 9 osób. Z drugiej wszakże strony, nie należy zapominać, że, jak wykazaliśmy wyżej, w kategorii mikroprzedsiębiorstw było procentowo najmniej firm, które w roku poprzedzającym badanie zapewniały swym pracownikom szkolenia – zarówno te wewnętrzne, jak i zewnętrzne. Zdecydowanie mniejsze udziały osób szkolonych w całkowitym zatrudnieniu występowały natomiast w firmach małych (14,9%) oraz średnich (19,1%).

W przekroju branżowym, procentowo najwięcej pracowników przeszkoliły w minionym roku firmy działające w sekcjach PKD: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie 168,0% całkowitej liczby pracowników), „edukacja” (przeciętnie 146,8% całkowitej liczby pracowników) oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (przeciętnie 94,1% całkowitej liczby pracowników).

Uwaga metodologiczna

Uzyskanie wyników przekraczających 100% nie stanowi błędu. Jest to jedynie konsekwencja przyjętej techniki liczenia wskaźnika i może mieć związek z zaistnieniem trzech rodzajów przesłanek. Po pierwsze, trzeba mieć na uwadze, że wskaźniki były przeliczane poprzez odniesienie całkowitej liczby szkolonych w ciągu roku do całkowitej liczby pracowników w momencie badania, dzielną była tu zatem wielkość strumieni, zaś dzielnikiem wielkość zasobów³⁴. Mogły więc zaistnieć przypadki, w których poszczególni pracownicy delegowani byli na szkolenia więcej niż jeden raz w ciągu analizowanego roku. Po drugie, trzeba pamiętać, że poziom zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach mógł ulegać wahaniom w rocznym okresie pomiaru liczby

³³ Precyzyjnie należałoby powiedzieć, że jest to udział osób, które w roku poprzedzającym badanie uczestniczyły w szkoleniach poza zakładem pracy, w całkowitej liczbie pracowników badanych firm zmierzonej w momencie prowadzenia badania. Analizowany wskaźnik stanowi średnią arytmetyczną z indywidualnych wartości odsetka w badanych firmach.

³⁴ Czyli jest to *de facto* wskaźnik natężenia, a nie wskaźnik struktury.

pracowników wysyłanych na szkolenia. Mogły zatem wystąpić przypadki firm, które w momencie badania zatrudniały mniej pracowników, niż oddelegowały były na szkolenia w poprzednim roku. Po trzecie wreszcie, zatrudnienie w badanych firmach cechowało się mniejszą bądź większą fluktuacją, a zatem mogło się okazać, że nowi pracownicy przyjmowani w miejsce odchodzących, a uprzednio przeszkolonych, również kierowani byli na szkolenia. To mogło zwiększać liczbę pracowników szkolonych ponad nominalny poziom zatrudnienia.

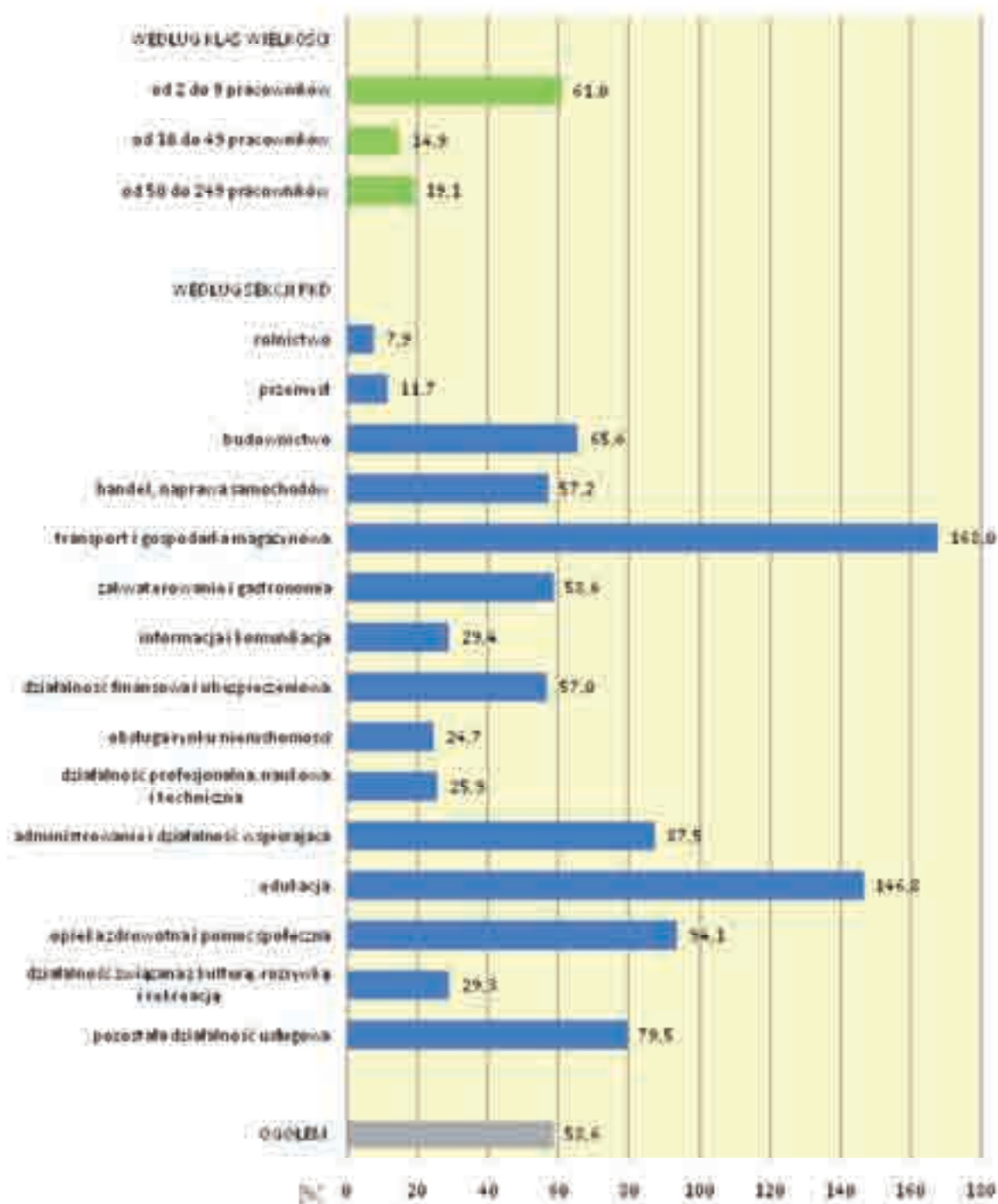
Z kolei branże, w których firmy wykazywały najniższe odsetki osób szkolonych to „rolnictwo” (przeciętnie 7,9% całkowitej liczby pracowników) oraz „przemysł” (przeciętnie 11,7% całkowitej liczby pracowników). Omówione dane zilustrowaliśmy na wykresie 34.

Przyjrzyjmy się teraz pokrótce strukturze przeszkolonych pracowników badanych przedsiębiorstw. Z punktu widzenia celów badania, ważne były dla nas dwa jej elementy, a mianowicie kobiety oraz przedstawiciele kadry kierowniczej. Zaczniemy może od tej drugiej kategorii, jako wymagającej mniej skomplikowanego opisu. A zatem **średni udział przedstawicieli kadry kierowniczej wśród ogółu szkolonych pracowników wyniósł w analizowanej próbie małych i średnich przedsiębiorstw 23,8%. Nieco większe jego wartości obserwowane były w mikroprzedsiębiorstwach (przeciętnie 24,2%) niż w przedsiębiorstwach małych i średnich (w tych kategoriach uzyskane wyniki były do siebie zbliżone i wynosiły odpowiednio: 20,2% oraz 20,1%).**

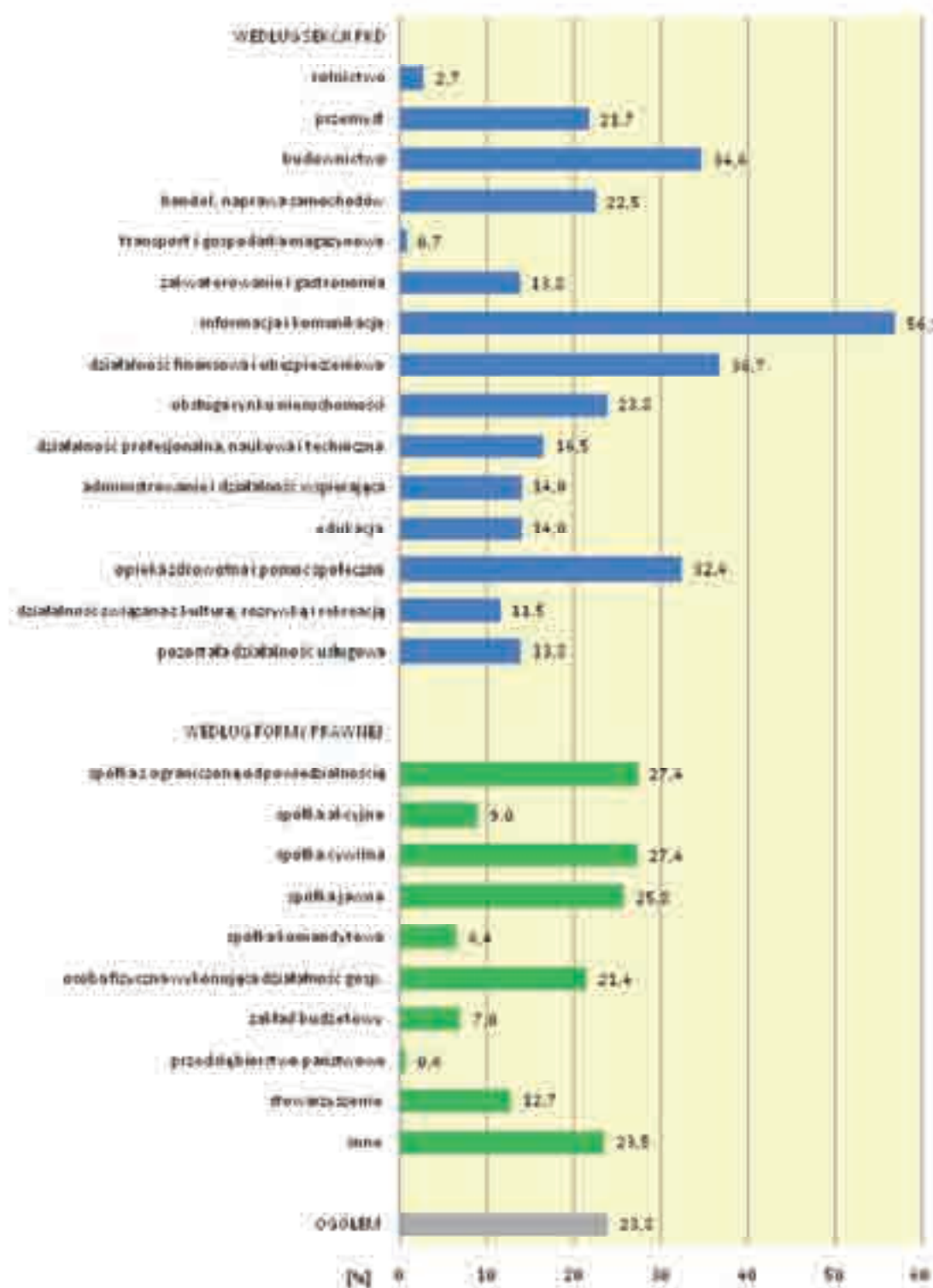
Udział kadry kierowniczej wśród ogółu osób szkolonych był jednak znacznie silniej różnicowany przez dwie inne cechy badanych firm, a mianowicie: rodzaj prowadzonej działalności oraz formę prawną. Analizując wskaźnik **w przekroju branżowym** zauważymy, że **największe wartości osiągał on w firmach należących do sekcji PKD „informacja i komunikacja”: przeciętnie 56,9%.** Znacznie już mniejsze wartości występowały w sekcjach: „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (przeciętnie 36,7%) oraz „budownictwo” (przeciętnie 34,6%). Z kolei sekcje wyróżniające się pod względem najmniejszego odsetka kadry kierowniczej wśród ogółu szkolonych to: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie 0,7%) i „rolnictwo” (przeciętnie 2,7%).

W aspekcie własnościowym, największy procent kadry kierowniczej wysyłały na szkolenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki cywilne – w obu przypadkach było to 27,4% ogółu szkolonych pracowników. Z kolei najmniejszy procent kierownictwa szkolił się **w przedsiębiorstwach państwowych** (przeciętnie 0,6% ogółu szkolonych pracowników), a następnie w spółkach komandytowych (przeciętnie 6,4% ogółu szkolonych pracowników) oraz zakładach budżetowych (przeciętnie 7,0% ogółu szkolonych pracowników).

**Wykres 34. Średni udział pracowników przeszkolonych
w całkowitej liczbie pracowników badanych przedsiębiorstw według klas
wielkości przedsiębiorstw oraz sekcji PKD
(w procentach)**



**Wykres 35. Średni udział pracowników przeszkolonych
w całkowitej liczbie pracowników badanych przedsiębiorstw według sekcji
PKD oraz formy prawnej
[w procentach]**



W całkowitej liczbie pracowników skierowanych na szkolenia przez przebadane firmy sektora MŚP w roku poprzedzającym nasze badanie, kobiety stanowiły nieco mniej niż połowę (46,6%). Wskaźnik ten jest kluczowy dla ukazania ogólnego kształtu struktury płciowej osób szkolonych, niemniej jednak dla celów bardziej szczegółowych analiz wygodniej będzie posługiwać się innego rodzaju miarą, a mianowicie odsetkiem kobiet szkolonych w ogólnej liczbie kobiet zatrudnionych w badanych firmach.

Uwaga metodologiczna

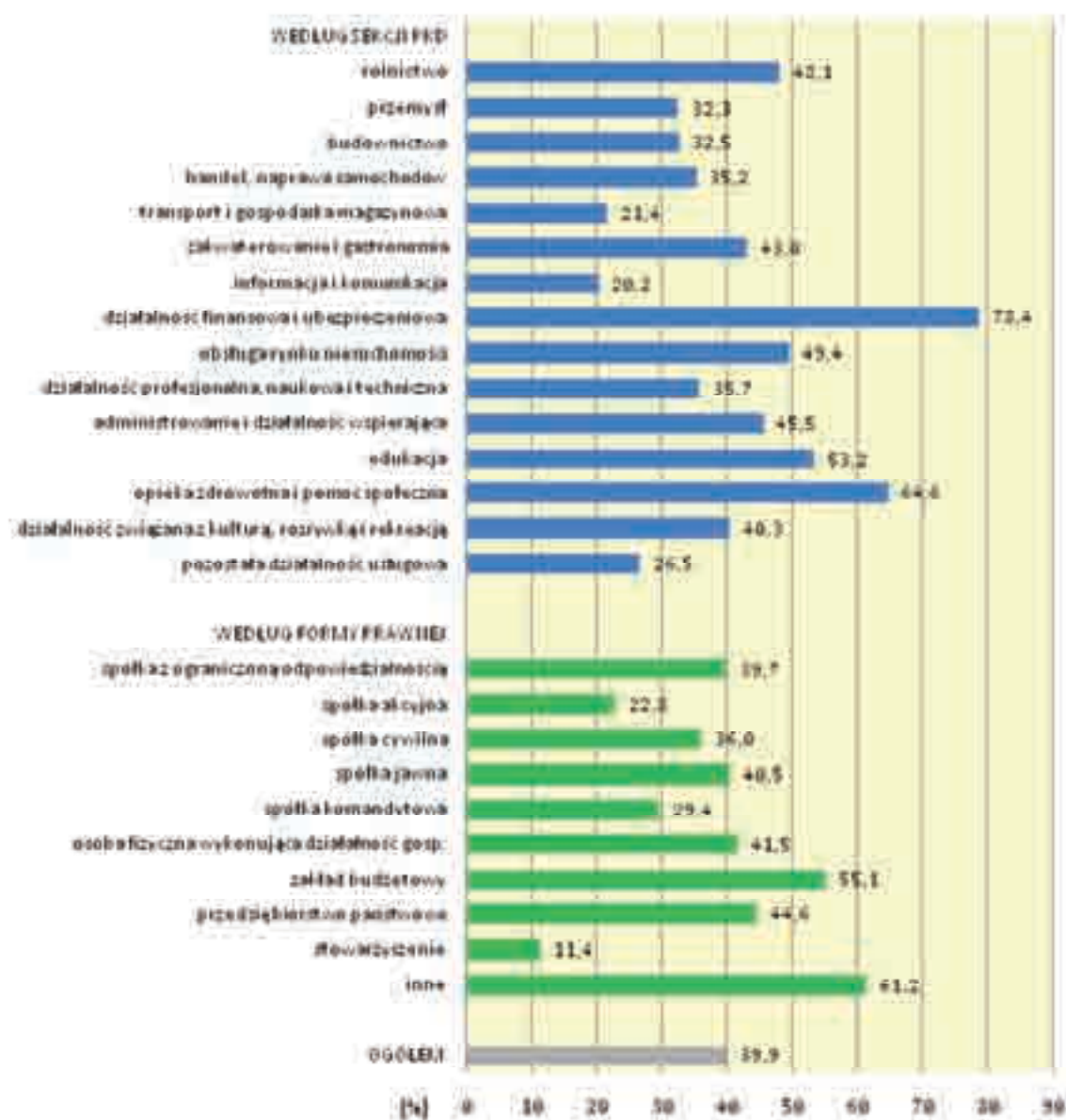
Uzasadnieniem dla przyjęcia takiego rozwiązania jest fakt, że nie tylko liczba, ale przede wszystkim udział kobiet w całkowitej wielkości zatrudnienia jest w poszczególnych przedsiębiorstwach bardzo zróżnicowany i uzależniony od wielu cech, których wszystkich w ramach przedstawionych niżej analiz nie sposób było kontrolować. Użycie wskaźnika w proponowanym kształcie pozwoliło wyeliminować wpływ tego zróżnicowania. Nadto, wskaźnik ów jest też w pełni porównywalny z omówionym wyżej wskaźnikiem udziału osób szkolonych (ogółem) w całkowitej liczbie osób zatrudnionych. Mając wszystko to na uwadze, przejdźmy teraz do omówienia konkretnych wyników analiz.

I tak, udział kobiet szkolonych w ogólnej liczbie kobiet zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach wyniósł przeciętnie 39,9%. Pamiętajmy przy tym, że udział ogółu osób szkolonych – niezależnie od płci – w całkowitej liczbie osób zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach wyniósł 58,6%. **Wynika stąd, że kobiety były szkolone znacznie rzadziej niż pracownicy ogółem i to niezależnie od tego, jaki odsetek stanowiły w całkowitym zatrudnieniu w badanych firmach.** Największy udział kobiet szkolących się w ogóle zatrudnionych kobiet występował w mikroprzedsiębiorstwach: było to przeciętnie 40,4%. Jest to obserwacja o tyle ciekawa, że, przypomnijmy, przywołana kategoria przedsiębiorstw charakteryzowała się również największym udziałem osób szkolonych wśród ogółu osób zatrudnionych (przeciętnie 61,0%). Jednak wraz ze wzrostem liczby pracowników, odsetek kobiet szkolących się wśród ogółu zatrudnionych kobiet także spadał, i tak w przedsiębiorstwach małych wynosił on 34,5%, a w przedsiębiorstwach średnich 30,6%.

W przekroju branżowym badanych firm, na najsilniejsze wsparcie szkoleniowe mogły liczyć kobiety zatrudnione w sekcjach PKD: „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” – gdzie szkoleniami objętych zostało przeciętnie 78,4% ogółu zatrudnionych kobiet – jak również „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” – gdzie szkoleniami objętych zostało przeciętnie 64,6% zatrudnionych kobiet. Tu jednak trzeba też wziąć pod uwagę fakt, że wymienione sekcje charakteryzowały się również największymi udziałami kobiet wśród ogółu zatrudnionych, wynoszącymi: w przypadku „działalności finansowej i ubezpieczeniowej” przeciętnie 75,3%, a w przypadku „opieki zdrowotnej i pomocy społecznej” przeciętnie 84,1%. I ta właśnie okoliczność zdaje się pełnić kluczową rolę przy wyjaśnieniu powodów uzyskania przytoczonych wartości wskaźnika.

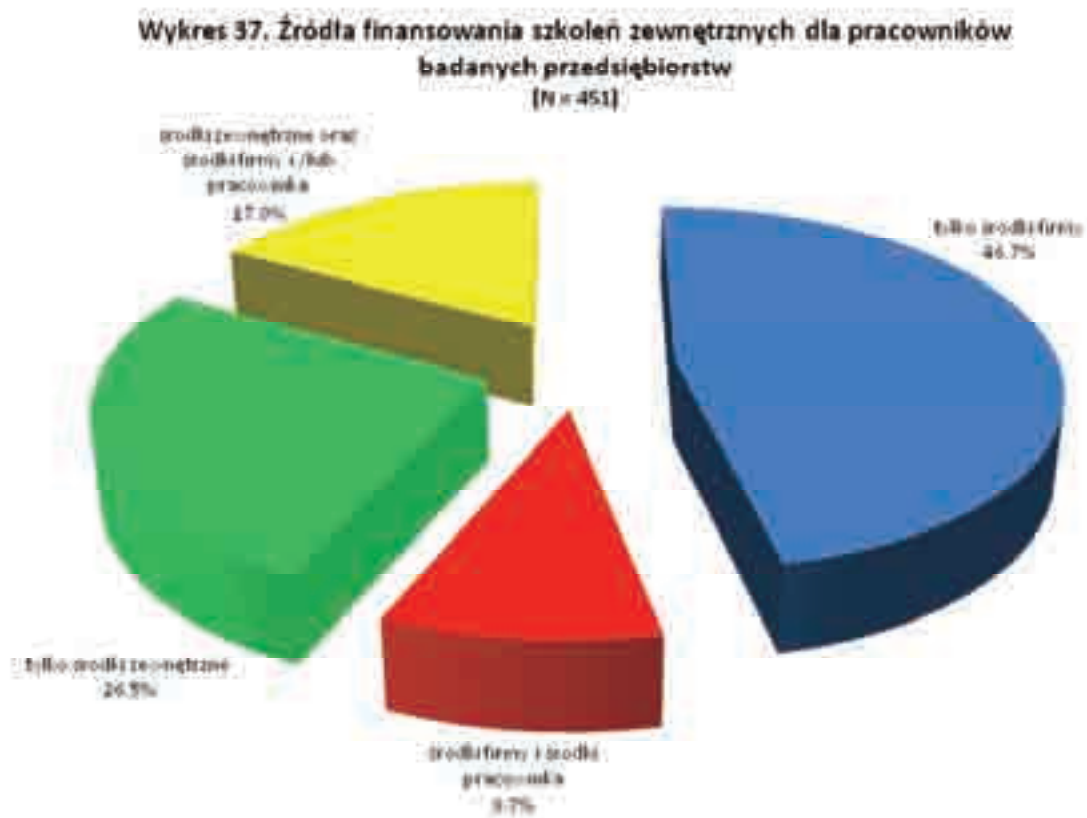
Ze względu na formy prawne badanych przedsiębiorstw, najbardziej ukierunkowane na szkolenie kobiet³⁵ były zakłady budżetowe oraz przedsiębiorstwa państwowe, gdzie średni udział kobiet szkolonych wśród ogółu zatrudnionych kobiet wyniósł odpowiednio: 55,1% oraz 44,6%. Przeciwnie tendencje obserwowane były natomiast w spółkach akcyjnych – gdzie przeszkolono przeciętnie 22,8% zatrudnionych kobiet - oraz w spółkach komandytowych – gdzie przeszkolono przeciętnie 29,4% zatrudnionych kobiet.

Wykres 36. Średni udział przeszkolonych kobiet w całkowitej liczbie kobiet zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach według sekcji PKD oraz formy prawnej (w procentach)



³⁵ Nominalnie najwyższą wartość wskaźnika zaobserwowano w kategorii „inne” (por. dane na wykresie 36). Jednak z uwagi na fakt, że jest to kategoria zbiorcza, a przez to niejednorodna, uzyskany wynik nie ma praktycznie żadnej mocy wyjaśniającej.

Kontynuując temat szkoleń zewnętrznych, pytaliśmy uczestniczące w badaniu przedsiębiorstwa o to, jakie były źródła finansowania tych szkoleń. Pytanie dawało możliwość wyboru spośród dwóch podstawowych kategorii źródeł (źródła własne firmy vs. źródła zewnętrzne), jak również wszystkich możliwych ich kombinacji. Uzyskany rozkład odpowiedzi przedstawiamy na wykresie 37.



Wyraźnie dominującym sposobem finansowania szkoleń okazało się być angażowanie wyłącznie środków własnych – sposób ten wykorzystywało ogółem 46,7% firm, które szkoliły swoich pracowników. Szczególnie wysokie udziały firm, które finansowały szkolenia wyłącznie we własnym zakresie obserwowane były:

- W sekcjach PKD: „pozostała działalność usługowa” (74,9% firm z tej sekcji), „transport i gospodarka magazynowa” (70,2% firm z tej sekcji) oraz „administrowanie i działalność wspierająca” (62,4% firm z tej sekcji);
- W kategorii podmiotów najstarszych; powstałych przed 1989 rokiem (52,5% firm z tej kategorii);
- Wśród spółek akcyjnych (86,0% firm z tej kategorii), zakładów budżetowych (57,5% firm z tej kategorii) oraz osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (50,1% firm z tej kategorii);
- Wśród firm o międzynarodowym zasięgu działania (52,6% firm z tej kategorii).

Relatywnie liczna była także grupa przedsiębiorstw, które pokrywały koszty przeprowadzonych szkoleń wyłącznie ze środków zewnętrznych. Stanowiły one 26,5%

ogółu firm, które szkoliły swoich pracowników, a szczególnie wysokie ich udziały występowały:

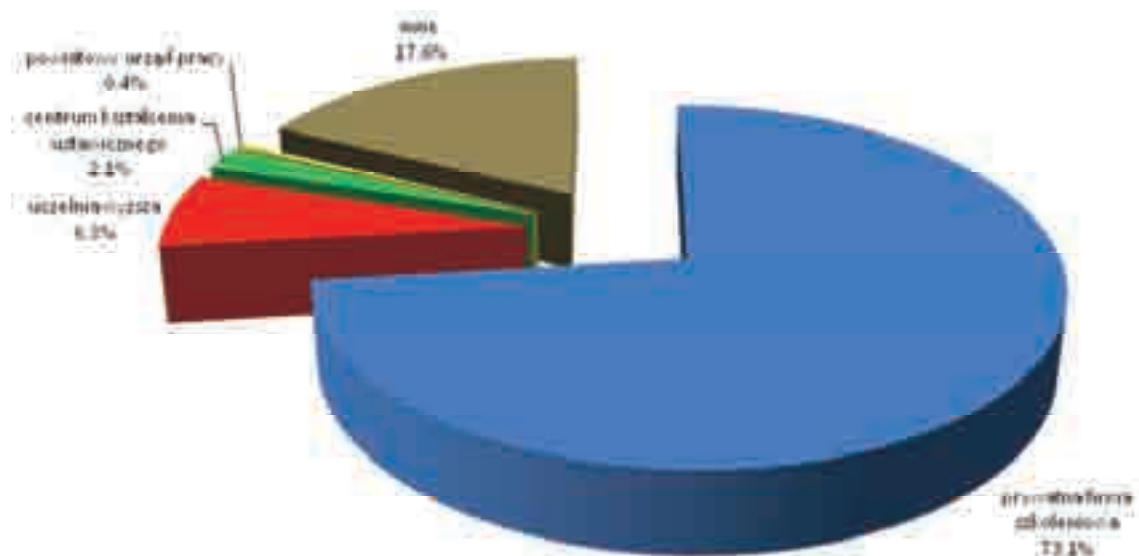
- W sekcjach PKD: „rolnictwo” (84,7% firm z tej sekcji), „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (48,8% firm z tej sekcji) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (40,3% firm z tej sekcji);
- Wśród firm powstałych przed 1989 rokiem (31,1% firm z tej kategorii) oraz między rokiem 1990 a 1999 (30,2% firm z tej kategorii);
- Wśród przedsiębiorstw państwowych (47,6% firm z tej kategorii), stowarzyszeń (42,2% firm z tej kategorii) oraz spółek cywilnych (35,2% firm z tej kategorii);
- Wśród firm o regionalnym zasięgu działania (36,9% firm z tej kategorii).

Wyraźnie już mniej licznie występowały w naszym badaniu takie przedsiębiorstwa, które pokrywały koszty szkoleń wykorzystując mieszane źródła finansowania. I tak, **jednocześnie ze środków zewnętrznych oraz środków własnych firmy bądź pracowników korzystało 17,0%, zaś ze środków firmy oraz środków pracowników 9,7% ogółu przedsiębiorstw, które w roku poprzedzającym badanie wysłały pracowników na szkolenia.**

Pytaliśmy również uczestniczące w naszym badaniu małe i średnie przedsiębiorstwa o to, kto organizował szkolenia zewnętrzne dla ich pracowników³⁶. Zdecydowanie najczęściej, bo w przypadku prawie $\frac{3}{4}$ udzielonych odpowiedzi, wybór wykonawcy padał na prywatne firmy szkoleniowe. Uczelnie wyższe pełniły rolę organizatorów szkoleń już tylko w 6,8% wskazanych przypadków; centra kształcenia ustawicznego w 2,1%, a powiatowe urzędy pracy w 0,4% wskazanych przypadków. Różne wskazania, zakwalifikowane zbiorczo do kategorii „inne”, obejmowały w sumie 17,6% ogólnej liczby wskazań. Proporcje odpowiedzi uzyskanych w omawianym pytaniu ulegały oczywiście znaczącym wahaniom ze względu na rodzaj działalności poszczególnych przedsiębiorstw. Znaczący udział wskazań na uczelnie wyższe jako organizatora szkoleń pojawił się w sekcjach PKD: „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (32,7% ogółu wskazań firm z tej sekcji), „obsługa rynku nieruchomości” (19,7% ogółu wskazań firm z tej sekcji), „edukacja” (14,3% ogółu wskazań firm z tej sekcji), a także „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (13,7% ogółu wskazań firm z tej sekcji). Trzeba jednak mieć na uwadze, że we wszystkich wymienionych przypadkach była to druga najliczniejsza kategoria wskazań – po tej zebranej przez prywatne firmy szkoleniowe. Z kolei na korzystanie ze wsparcia szkoleniowego powiatowego urzędu pracy wskazywały najczęściej firmy działające w sekcji „edukacja” (8,5% ogółu wskazań firm z tej sekcji) oraz „przemysł” (3,1% ogółu wskazań firm z tej sekcji).

³⁶ Pytanie dawało możliwość wyboru więcej niż jednego wariantu odpowiedzi, stąd prezentowane niżej rozkłady odpowiedzi opierają się na liczbie wskazań, a nie na liczbie respondentów.

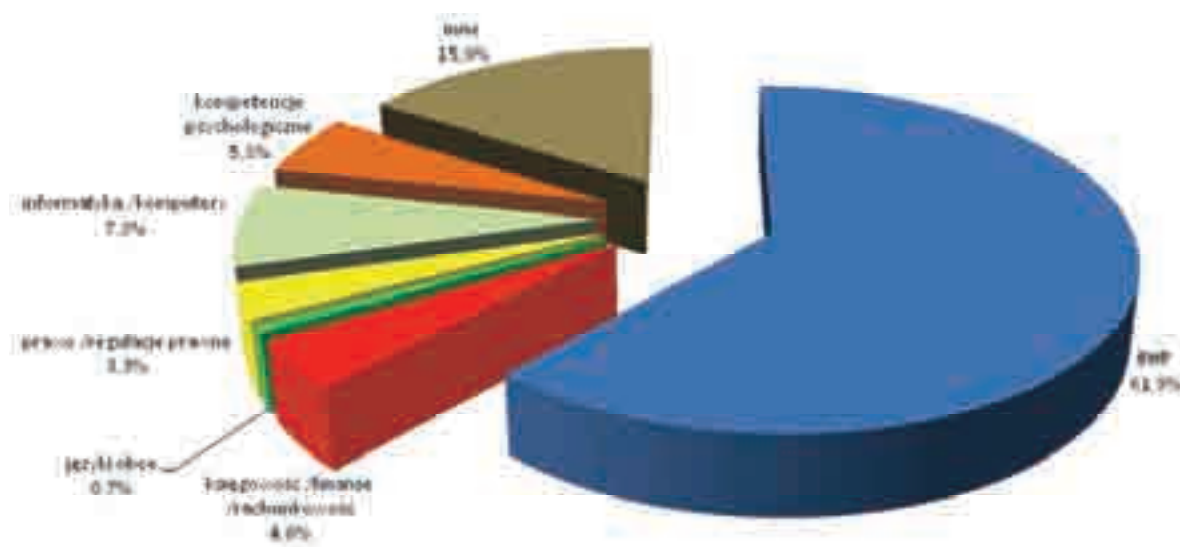
Wykres 38. Instytucje organizujące szkolenia zewnętrzne dla pracowników badanych przedsiębiorstw
[liczbawskazani = 488]



Skupmy się teraz na tematyce przeprowadzonych szkoleń. Rozważania w tej kwestii dotyczyć będą zarówno szkoleń zewnętrznych, jak i wewnętrznych, ponieważ interesowało nas tutaj przede wszystkim zrekonstruowanie możliwie pełnego zakresu wiedzy, z jaką pracownicy badanych firm byli zapoznawani. Analiza danych przedstawionych na wykresie 39a pozwala wyciągnąć wniosek, że **zdecydowanie najczęściej realizowanym tematem szkoleń były kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy**: objęły one 61,9% wszystkich wskazywanych tematów. Znacznie już rzadziej prowadzono szkolenia dotyczące **informatyki bądź komputerów** (7,8% zrealizowanych tematów) oraz **kompetencji psychologicznych**³⁷ (5,8% zrealizowanych tematów). Poniżej progu 5% znalazły się szkolenia związane z księgowością, finansami bądź rachunkowością (4,6% zrealizowanych tematów), kwestiami prawnymi (3,3% zrealizowanych tematów) oraz – tu uzyskaliśmy zdecydowanie najmniej wskazań – językami obcymi (0,7% zrealizowanych tematów), do których zaliczały się niemal wyłącznie podstawowe języki europejskie: angielski, niemiecki, rzadziej francuski; sporadycznie rosyjski.

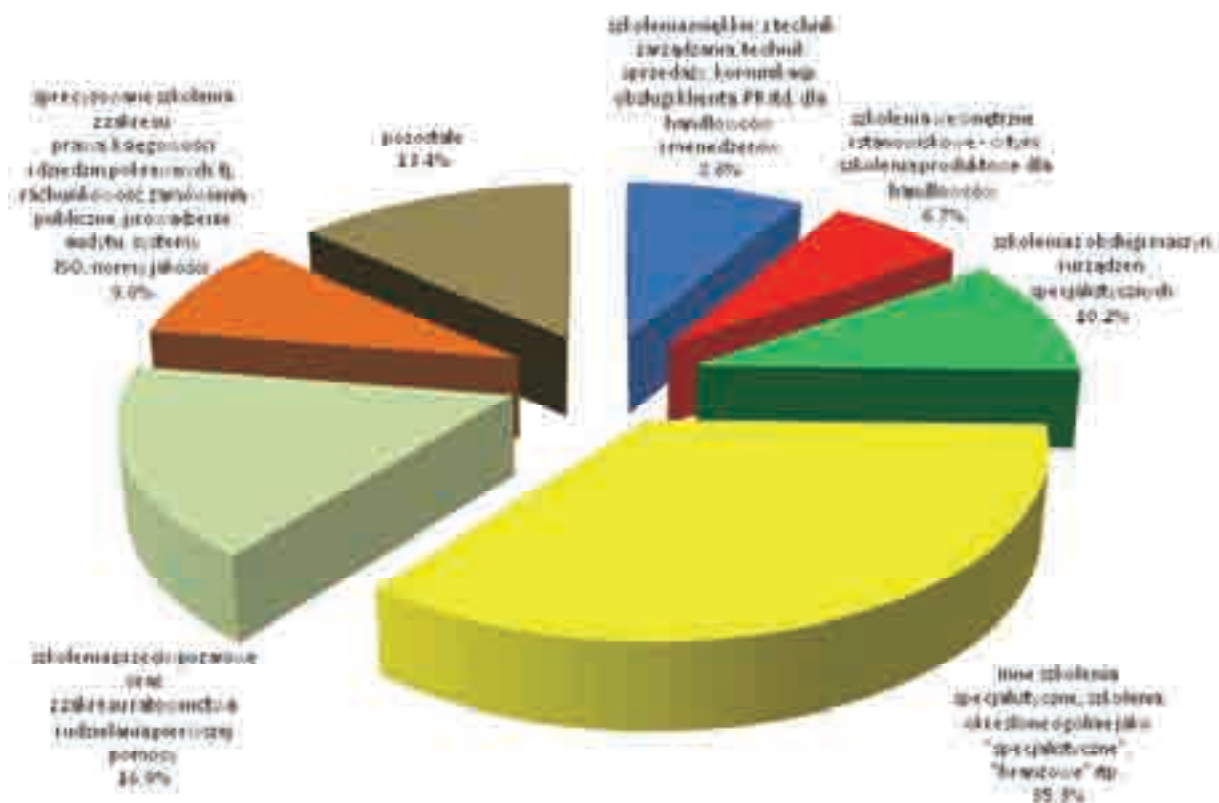
³⁷ Były to szkolenia związane z taką tematyką, jak np. komunikacja, negocjacje, czy radzenie sobie ze stresem.

Wykres 39a. "W jakich obszarach tematycznych dosztafcali się pracownicy Państwa przedsiębiorstwa?"
[liczbawskazań = 1032]



Pozostała nam wszak jeszcze kategoria „inne”, druga pod względem pokrywanego odsetka wskazań uzyskanych w omawianym pytaniu (15,9% ogółu zrealizowanych tematów szkoleń). Kategorię tę stworzyły różne tematy szkoleniowe, które były spontanicznie typowane przez respondentów gdyż, ich zdaniem, zabrakło ich w standardowej kafeterii odpowiedzi oferowanej w kwestionariuszu wywiadu. Materiał empiryczny złożony z tych spontanicznych typów poddaliśmy osobnej, ilościowej analizie, uzyskane wyniki przedstawiamy zaś na wykresie 39b.

**Wykres 39b. "W jakich innych obszarach tematycznych dosztafcali się
pracownicy Państwa przedsiębiorstwa?"**
[liczbawskazani = 143]



W kontekście omawiania zagadnień związanych z polityką szkoleniową badanych przedsiębiorstw nie chcieliśmy rzecz jasna pominąć kwestii planów i zamierzeń. Uzyskane na ten temat dane okazały się być dość ciekawe, ponieważ, jak się okazało, badane firmy były na ogół dosyć wstrzemięźliwe w konstruowaniu planów szkoleniowych. **Na pytanie: „Czy chcieliby Państwo w ciągu najbliższego roku skierować pracowników na szkolenie bądź szkolenia?”** (nie precyzowaliśmy tu, czy miałyby to być szkolenia wewnętrzne czy też zewnętrzne) **niemal połowa respondentów (tj. 49,9%) odpowiedziała przecząco**. Firm, które chciały szkolić swych pracowników było przy tym 39,0%, zaś niezdecydowanych 11,1%.

Najwięcej przedsiębiorstw planujących w ciągu najbliższego roku przeszkolić swych pracowników występowało:

- W sekcjach PKD: „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (65,0% przedsiębiorstw z tej sekcji), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (57,5% przedsiębiorstw z tej sekcji) oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (56,7% przedsiębiorstw z tej sekcji);

- Wśród spółek komandytowych (77,8% przedsiębiorstw reprezentujących tę formę własności), spółek akcyjnych (61,5% przedsiębiorstw reprezentujących tę formę własności) oraz zakładów budżetowych (50,0% przedsiębiorstw³⁸ reprezentujących tę formę własności);
- Wśród przedsiębiorstw, które zgłaszały wzrost swych obrotów w ciągu minionego roku (50,5% ogółu takich przedsiębiorstw);
- Wśród przedsiębiorstw, które zgłaszały zdecydowaną poprawę swej płynności finansowej w ciągu minionego roku (57,1% ogółu takich przedsiębiorstw).

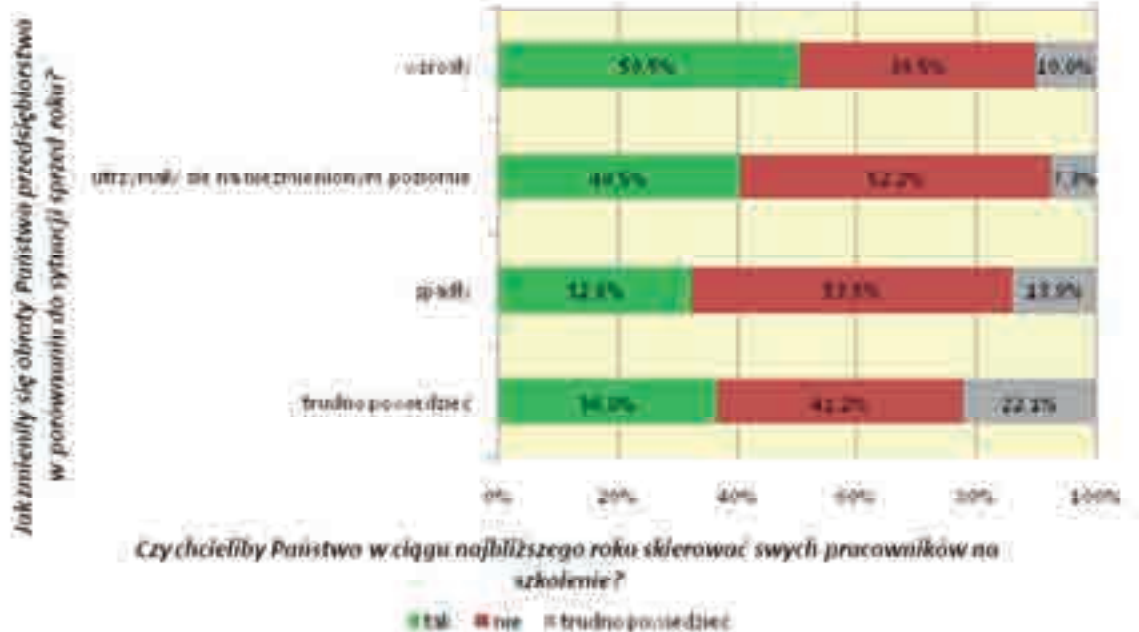
Z kolei najmniej „chętnymi” wysyłaniu w ciągu najbliższego roku swych pracowników na szkolenia okazały się:

- Przedsiębiorstwa działające w sekcjach PKD: „rolnictwo” (75,9% przedsiębiorstw z tej sekcji), „zakwaterowanie i gastronomia” (66,7% przedsiębiorstw z tej sekcji) oraz „informacja i komunikacja” (63,0% przedsiębiorstw z tej sekcji);
- Stowarzyszenia (71,4% przedsiębiorstw reprezentujących tę formę własności), przedsiębiorstwa państwowe (66,7% przedsiębiorstw reprezentujących tę formę własności) oraz spółki cywilne (57,4% przedsiębiorstw reprezentujących tę formę własności);
- Przedsiębiorstwa, które zgłaszały spadek swych obrotów w ciągu minionego roku (53,5% takich przedsiębiorstw);
- Przedsiębiorstwa, które zgłaszały, że ich płynność finansowa nie uległa zmianie w porównaniu do sytuacji sprzed roku (53,2% takich przedsiębiorstw) oraz takie, które zgłaszały zdecydowane pogorszenie swojej płynności finansowej w porównaniu do sytuacji sprzed roku (52,0% takich przedsiębiorstw).

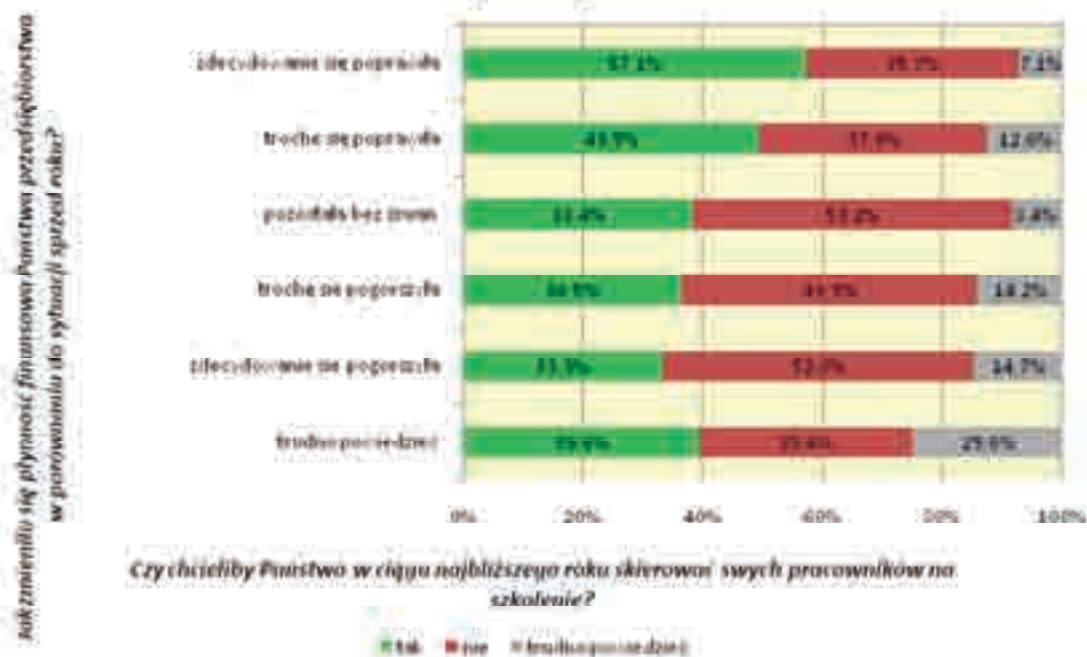
Nie bez powodu posłużyliśmy się w powyższej analizie równoległe dwiema cechami opisującymi sytuację ekonomiczną badanych przedsiębiorstw, a więc: 1) subiektywną oceną zmiany obrotów na przestrzeni minionego roku oraz 2) subiektywną oceną zmiany płynności finansowej na przestrzeni minionego roku. Rozkłady odpowiedzi na pytanie o plany szkoleniowe potwierdzają bowiem, w przypadku obu wspomnianych cech, przewidywaną zależność: **im lepsza kondycja ekonomiczna firm, tym generalnie także większa ich skłonność do inwestowania w szkolenia pracowników**. Zaobserwować to można śledząc dane przedstawione niżej na wykresach 40 oraz 41.

³⁸ Na omawiane pytanie odpowiedziały jedynie 4 zakłady budżetowe: dwa z nich zadeklarowały chęć szkolenia swych pracowników w ciągu najbliższego roku, pozostałe zaś dwa nie miały takiego zamiaru.

Wykres 40. Zmiany obrotów a plany szkoleniowe badanych przedsiębiorstw
[N = 1166]

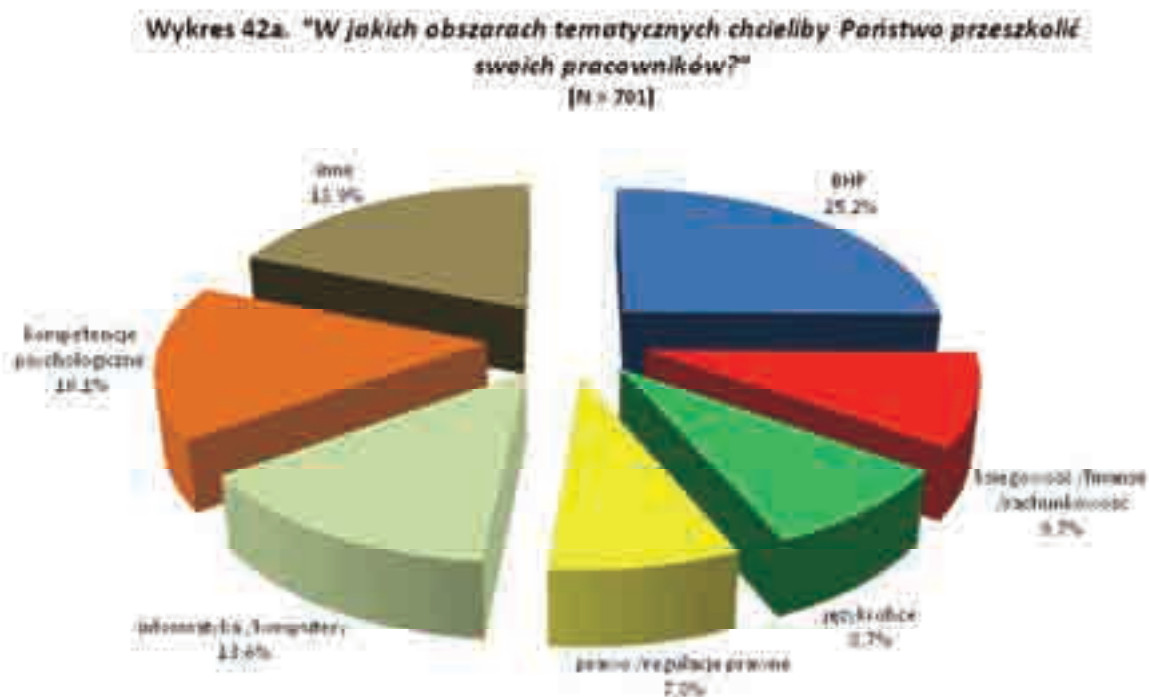


Wykres 41. Zmiany płynności finansowej a plany szkoleniowe badanych przedsiębiorstw
[N = 1166]



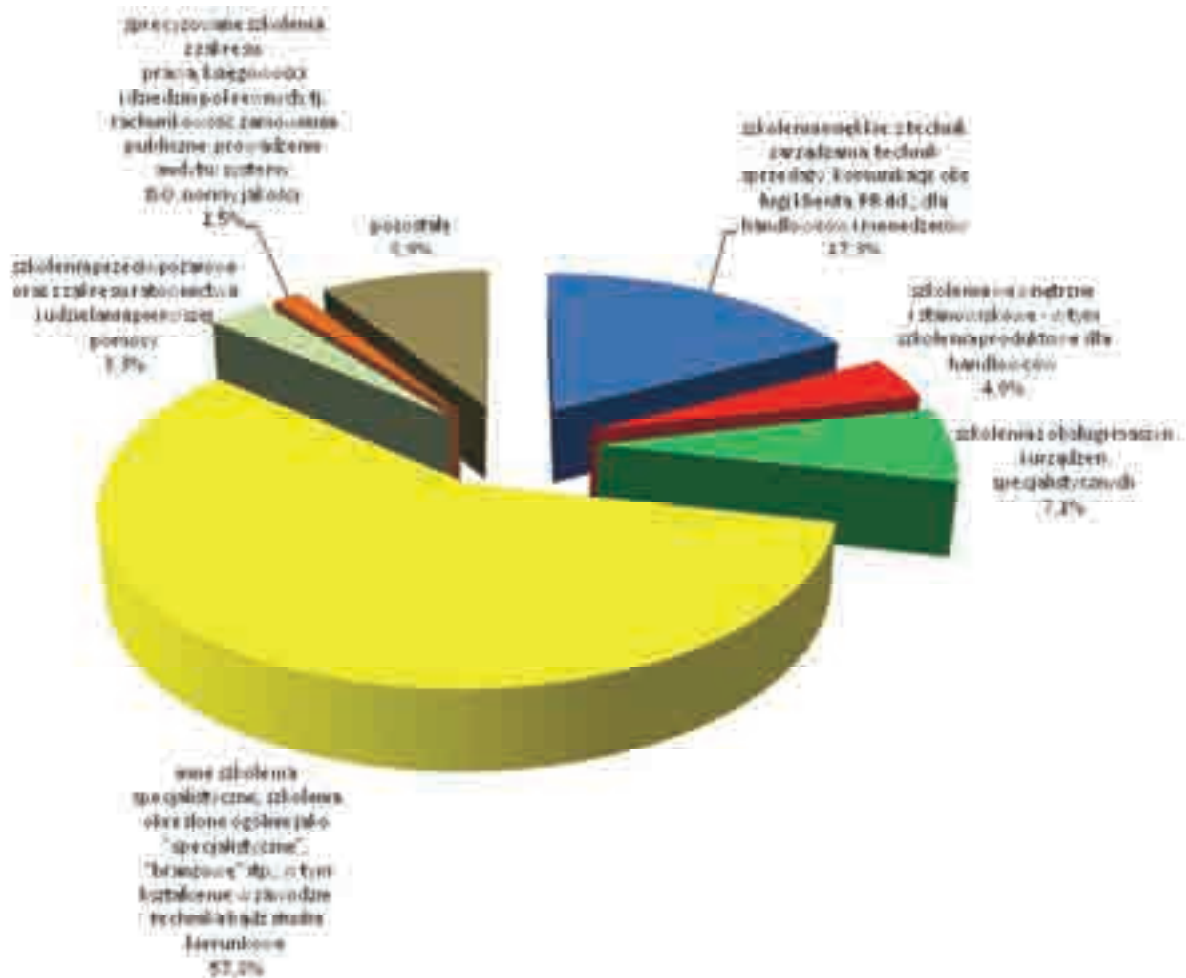
Firmy, które zgłosiły zamiar korzystania ze szkoleń, chciałyby przeszkolić swoich pracowników przede wszystkim z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (25,2% wskazań),

kompetencji psychologicznych (16,1% wskazań) oraz informatyki / obsługi komputera (13,6% wskazań). Poniżej progu 10% wskazań znalazły się takie tematy, jak: księgowość, finanse bądź rachunkowość (9,7% wskazań), języki obce (8,7% wskazań – były to niemal wyłącznie języki: angielski, niemiecki; zdecydowanie rzadziej francuski; sporadycznie zaś rosyjski) oraz zagadnienia związane z prawem (7,8% wskazań). Dla lepszego oddania proporcji omówionego rozkładu, odwzorowaliśmy je na wykresie 42a.



Podobnie, jak to było w przypadku pytania o tematy przeprowadzonych szkoleń, tak i w omawianym obecnie pytaniu o tematy szkoleń planowanych mieliśmy do czynienia z relatywnie dużym odsetkiem wskazań składających się na kategorię „inne” (kategoria ta zebrała prawie 1/5 ogółu wskazań). Wskazania te były, także i tutaj, dostarczane przez respondentów w formie spontanicznych wypowiedzi, z założenia mających uzupełniać zakres standardowej kafeterii odpowiedzi odczytywanej przez ankieterów podczas wywiadu. Uzyskane w ten sposób informacje dotyczące rozmaitych tematycznych obszarów planowanych szkoleń poddane zostały ilościowej analizie treści, a powstałe w ten sposób kategorie rozłożyły się jak na wykresie 42b.

Wykres 42b. "W jakich innych obszarach tematycznych chciałoby Państwo przeszkolić swoich pracowników?"
[liczba wskazań = 103]



Skupmy się teraz przez chwilę na porównaniu danych, jakich dostarczyły nam omówione wyżej pytania odnoszące się do tematyki szkoleń przeprowadzonych oraz planowanych. Zestawienie tych danych ujawnia dość ciekawą obserwację. Zauważmy, że odsetek wskazań oddanych na tematykę BHP w pytaniu o tematy szkoleń przeprowadzonych jest prawie 2,5 krotnie większy niż odsetek wskazań oddanych na tę tematykę w pytaniu dotyczącym szkoleń planowanych (61,9% wobec 25,2%; por. dane zestawione na wykresach 39a i 42a). Nadto, jeśli porównamy ze sobą wykresy 39a i 42a zobaczymy, że na drugim z nich, po „skurczeniu” się rozmiaru pola zajmowanego przez kategorię „BHP”, hierarchia powierzchni pól reprezentujących pozostałe kategorie odpowiedzi pozostaje w ogólnym zarysie zbliżona – mimo bardziej równomiernego rozkładu całkowitej powierzchni koła – do hierarchii odpowiadających im kategorii na wykresie 39a. Nasuwa to taką logikę interpretacji, że skala, w jakiej pracownicy szkoleni byli w tematyce BHP jest znacząco większa, niż by to wynikało

z deklarowanego zapotrzebowania pracodawców. Z drugiej strony, pracodawcy chcieliby w większym zakresie szkolić swoich pracowników z innych tematów, ale z różnych względów (najpewniej finansowych bądź organizacyjnych) nie byli w stanie dotychczas tego uczynić (np. języki obce stanowiły tylko 0,7% zrealizowanych tematów szkoleń oraz „aż” 8,7% wskazywanych tematów, z których pracodawcy chcieliby w przyszłości przeszkolić swych pracowników). Prezentowana logika interpretacji ujawnia się także wówczas, gdy porównamy szczegółowe rozkłady wskazań na „inne” wymieniane tematy szkoleń – a więc te zobrazowane na wykresach 39b oraz 42b. Dane przedstawione na pierwszym z tych wykresów pokazują, że w sumie 25,9% tematów szkoleń zrealizowanych związanych było z prawną bądź finansową obsługą działalności przedsiębiorstwa, a także z szeroko pojętymi kwestiami bezpieczeństwa³⁹. Tematy związane bezpośrednio z działalnością przedsiębiorstw obejmowały w tym przypadku łącznie 60,7% ogółu zrealizowanych tematów⁴⁰. Z kolei wykres 42b prezentuje rozkłady wskazań na „inne” tematy, z których badani pracodawcy chcieliby przeszkolić swoich pracowników. Tutaj łączny udział tematów związanych z prawną bądź finansową obsługą działalności przedsiębiorstwa oraz kwestiami bezpieczeństwa wyniósł tylko 4,8% (!), przy łącznym udziale tematów związanych bezpośrednio z działalnością przedsiębiorstw wynoszącym 86,3%. **Można stąd zatem pośrednio wyciągnąć wniosek, że realizowanie pewnych tematów szkoleń dyktowanych obowiązkiem legislacyjnym (jak np. BHP, Ppoż., udzielanie pierwszej pomocy), bądź względami praktycznymi (jak np. księgowość, zamówienia publiczne, normy jakości), w istotny sposób wpływa na ograniczanie możliwości inwestowania małych i średnich przedsiębiorstw w wiedzę czysto specjalistyczną, związaną z realizowaniem misji tych przedsiębiorstw.**

Z drugiej wszakże strony, należy mieć też na uwadze, że trudno jest obecnie mówić o prowadzeniu przez małe i średnie przedsiębiorstwa działań składających się *summa summarum* na z gruntu zaplanowaną i skoordynowaną politykę szkoleniową. Jak bowiem pokazują wyniki naszych analiz, **jedynie 8,3% ogółu respondentów przyznało, że w ich firmach tworzony jest plan szkoleń** – przy 90,0% respondentów zaprzeczających takiemu faktowi⁴¹. **Do wydzielania specjalnego budżetu na szkolenia przyznało się natomiast tylko 5,8% badanych firm** – wobec 92,3% zaprzeczających podejmowaniu takich działań⁴².

³⁹ Są to kategorie odpowiedzi zaklasyfikowane jako: „pozostałe sprecyzowane szkolenia z zakresu prawa, księgowości i dziedzin pokrewnych, tj. rachunkowość, zamówienia publiczne, prowadzenie audytu, systemy ISO, normy jakości” oraz „szkolenia przeciwpożarowe oraz z zakresu ratownictwa i udzielania pierwszej pomocy”.

⁴⁰ Są to kategorie odpowiedzi zaklasyfikowane jako: „szkolenia miękkie, z technik zarządzania, technik sprzedaży, komunikacji, obsługi klienta, PR itd. dla handlowców i menedżerów”, „szkolenia wewnętrzne i stanowiskowe - w tym szkolenia produktowe dla handlowców”, „szkolenia z obsługi maszyn i urządzeń specjalistycznych” oraz „inne szkolenia specjalistyczne; szkolenia określone ogólnie jako „specjalistyczne”, „branżowe” itp.”

⁴¹ Pozostałe 1,7% respondentów nie potrafiła odpowiedzieć na omawiane pytanie (kategoria odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

⁴² Pozostałe 1,9% respondentów nie potrafiła odpowiedzieć na omawiane pytanie (kategoria odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

Wykorzystanie zewnętrznych źródeł finansowania działalności gospodarczej w badanych przedsiębiorstwach.

Logicznie uzasadnionym zdaje się być przyjęcie założenia, że jednym z istotnych przejawów sprawności organizacyjnej przedsiębiorstw jest umiejętność poszukiwania i identyfikowania w swym instytucjonalnym otoczeniu potencjalnych źródeł wsparcia finansowego, stymulującego rozwój i ułatwiającego budowanie lepszej pozycji konkurencyjnej na rynku. O stopniu posiadania (bądź nieposiadania) takiej umiejętności nie sposób jednak orzekać tylko na podstawie wymiernych efektów podejmowanych przez przedsiębiorców działań. W procesie ubiegania się o wsparcie finansowe ze strony zewnętrznych instytucji talenty organizacyjne potencjalnych beneficjentów są bowiem w sposób oczywisty kanalizowane przez zespół reguł i procedur prawnych które, w mniej lub bardziej restrykcyjny sposób, określają rozkład szans na uzyskanie takiej pomocy. W referowanym tu badaniu nie przyjęliśmy sobie jednak za cel wchodzenie w ową dość skomplikowaną materię zagadnień legislacyjnych.

Wszystkie dane, jakie zaprezentujemy w tym rozdziale, będą miały charakter wyłącznie opisowy i dotyczyć będą dwóch obszarów zagadnień ściśle związanych ze stosowaniem wybranych form bądź instrumentów wspierania przedsiębiorczości. Postaramy się pokazać, jak szeroko owe formy bądź instrumenty są, po pierwsze: identyfikowane (czy też rozpoznawane) oraz, po drugie, wykorzystywane w badanej zbiorowości przedsiębiorstw. Analiza obejmie trzy kategorie źródeł pozyskiwania środków finansowych: 1) programy operacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej; 2) fundusze poręczeniowe; 3) fundusze pożyczkowe.

Fakt posiadania bądź nieposiadania przez respondentów wiedzy na temat programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej ustalaliśmy za pomocą pytania: „Czy wiedzą Państwo, w ramach jakiego programu operacyjnego przedsiębiorcy mogą uzyskać środki z funduszy europejskich?”⁴³. **Spośród 1161 firm, które na pytanie to odpowiedziały, 55,7% deklaroowało brak wiedzy na temat jakichkolwiek programów**⁴⁴. W całkowitej liczbie uzyskanych wskazań odpowiedzi tych firm stanowiły 48,3%⁴⁵. Zakres niewiedzy o programach operacyjnych był najszerzy w grupie mikroprzedsiębiorstw, gdzie 48,8% ogółu wskazań oddanych zostało na negatywny wariant odpowiedzi (tj. „nie znam żadnych programów operacyjnych”).

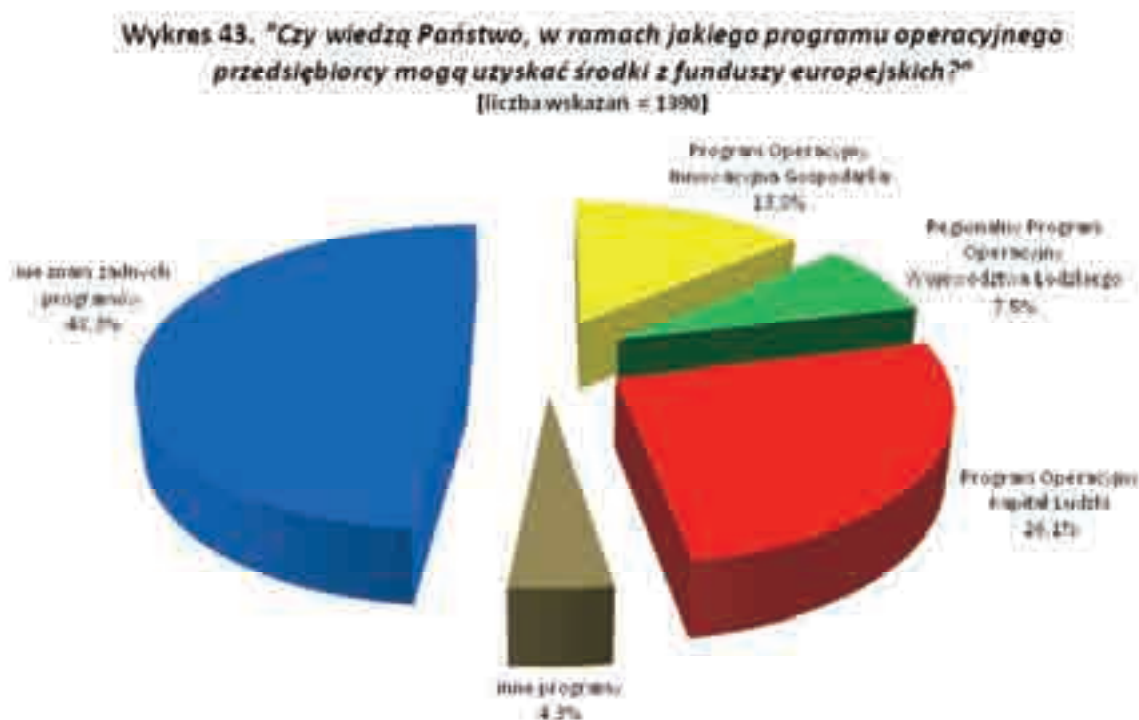
⁴³ Pytanie było prekategoryzowane, co oznacza, że kategorie odpowiedzi nie były przez ankierów odczytywane. Respondentom, którzy prawidłowo przytaczali nazwy konkretnych programów, zadawane było dodatkowo pytanie weryfikujące, w którym prosiliśmy o podanie przynajmniej jednego nominalnego celu, na jaki środki otrzymane ze wskazanych programów mogą być przeznaczone. Oczywiście ilość udzielanych wskazań nie była obłożona żadnymi ograniczeniami.

⁴⁴ Co, biorąc pod uwagę konstrukcję pytania (brak możliwości przyjęcia postawy niezdecydowanej), oznacza, że odsetek respondentów posiadających wiedzę na temat programów operacyjnych UE wynosił w analizowanej próbie 44,3% (dopełnienie do 100%).

⁴⁵ Ponieważ pytanie dopuszczało możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi, odsetek uzyskanych wskazań różnił się od odsetka respondentów. W dalszej części tekstu posługiwać się będziemy już tylko procentami policzonymi od całkowitej liczby wskazań.

W opozycji znajdowała się natomiast kategoria firm średnich, gdzie odsetek wskazań negatywnych wyniósł tylko 28,8% całkowitej liczby wskazań. W ujęciu branżowym z kolei, brak wiedzy o programach operacyjnych zdradzały najczęściej firmy działające w sekcjach PKD: „zakwaterowanie i gastronomia” (81,6% wskazań firm z tej sekcji), „transport i gospodarka magazynowa” (62,2% wskazań firm z tej sekcji) oraz „informacja i komunikacja” (55,7% wskazań firm z tej sekcji).

Najszerzej identyfikowanym spośród programów operacyjnych okazał się Program Operacyjny Kapitał Ludzki (26,1% całkowitej liczby wskazań). Na drugim miejscu znalazł się Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka (13,8% całkowitej liczby wskazań). Relatywnie słabo z kolei wypadł na tym tle Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego (7,5% całkowitej liczby wskazań).



Jak można się było spodziewać, **Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka** najczęściej wskazywany był przez firmy przemysłowe (21,8% wskazań firm z tej sekcji PKD), a także działające w sekcjach: „informacja i komunikacja” (21,6% wskazań firm z tej sekcji) oraz „budownictwo” (20,0% wskazań firm z tej sekcji). Z kolei **Program Operacyjny Kapitał Ludzki** to przede wszystkim: „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (49,1% wskazań firm z tej sekcji), „edukacja” (48,4% wskazań firm z tej sekcji) oraz „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (37,1% wskazań firm z tej sekcji). Warto też zwrócić uwagę, że rozpoznawalność PO KL rosła wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia w badanych firmach; odsetek wskazań oddanych na ten program wynosił w grupie mikroprzedsiębiorstw: 25,8%; w grupie przedsiębiorstw małych 28,9%, a w grupie przedsiębiorstw średniej wielkości 37,6%. Z punktu widzenia formy prawnej przedsiębiorstw, najczęściej był PO KL

identyfikowany wśród zakładów budżetowych, gdzie zebrał 67,0% ogółu wskazań, a także wśród stowarzyszeń, gdzie zebrał 40,8% ogółu wskazań.

Przedsiębiorstwa, które wykazały się posiadaniem wiedzy na temat programów operacyjnych (było ich w naszym badaniu 514), pytane były następnie o to, czy kiedykolwiek ubiegały się o przyznanie środków pochodzących z przynajmniej jednego z tych programów. Wyrażna większość, bo 63,3% firm, odpowiedziała negatywnie; podmioty zaś, które przynajmniej raz starały się o dofinansowanie stanowiły 34,4% analizowanego zbioru. Pozostałe 2,3% firm nie potrafiło na omawiane pytanie odpowiedzieć (kategoria „trudno powiedzieć”).



Aktywność firm w zakresie ubiegania się o dofinansowanie w ramach programów operacyjnych współfinansowanych przez UE rosła proporcjonalnie do poziomu zatrudnienia. I tak, w grupie mikroprzedsiębiorstw odsetek firm, które wystąpiły o tego rodzaju pomoc wyniósł 33,3%, w grupie firm małych było to 50,0%, natomiast w grupie firm średnich 60,0%⁴⁶. Warto zauważyć, że podobna zależność dotyczyła też wiedzy na temat programów operacyjnych.

W ujęciu branżowym, **najbardziej aktywnymi w poszukiwaniu środków pochodzących z programów operacyjnych okazały się przedsiębiorstwa z sekcji PKD: „rolnictwo”** (61,1% przedsiębiorstw z tej branży), „edukacja” (57,1% przedsiębiorstw z tej branży) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (46,2% przedsiębiorstw z tej branży). Z kolei **najmniejszą aktywność w omawianym zakresie obserwowano w sekcjach**

⁴⁶ Pamiętajmy jednak, że wszystkie analizy, których wyniki tutaj przytaczamy, przeprowadzone zostały na zbiorze przedsiębiorstw deklarujących posiadanie wiedzy na temat programów operacyjnych (N = 514), a nie na całej próbie badanych przedsiębiorstw (N = 1176).

„administrowanie i działalność wspierająca” oraz „transport i gospodarka magazynowa”, gdzie o dofinansowanie z UE starało się odpowiednio: 7,1% oraz 17,9% firm⁴⁷.

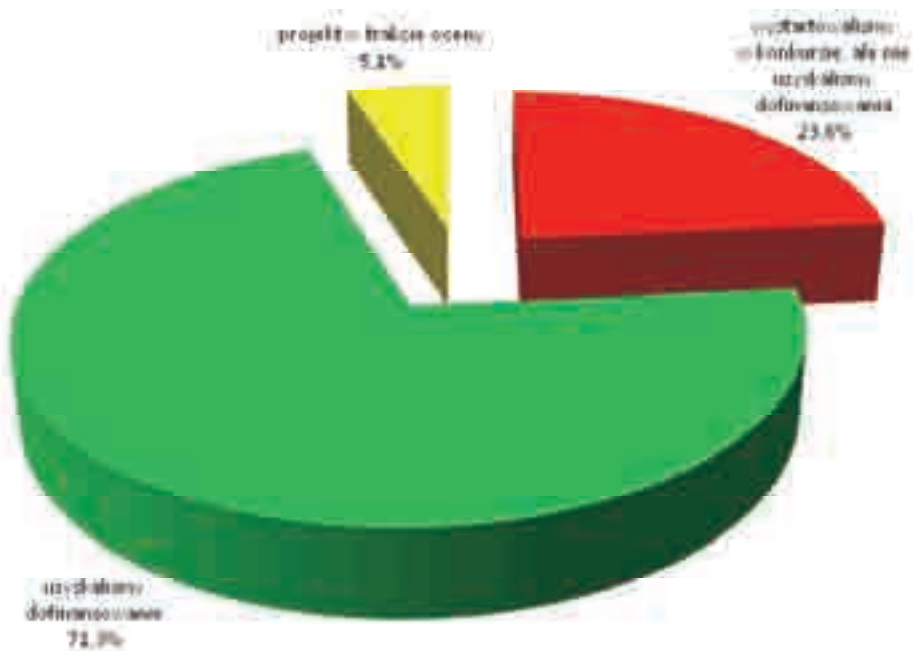
Za ciekawą można również uznać obserwację, że **najbardziej aktywnie starały się o dotacje z programów unijnych firmy działające na rynkach lokalnych**: 39,8% spośród nich ubiegało się choć raz o przyznanie takich dotacji. Nieco mniejsze udziały podmiotów aktywnych na omawianym polu występowały wśród firm o zasięgu międzynarodowym (36,0%) oraz krajowym (33,2%); najniższy zaś udział – wśród firm o zasięgu regionalnym (30,6%)⁴⁸. Zauważmy jednak, że w przypadku aktualnie analizowanej cechy rozpiętość przedziału obserwowanych wartości odsetka jest dużo mniejsza niż miało to miejsce w przypadku dwóch cech poprzednich. Oznacza to, że **rozległość obszaru działania przedsiębiorstw jest cechą daleko słabiej różnicującą ich aktywność w zakresie pozyskiwania środków unijnych niż wielkość zatrudnienia oraz rodzaj prowadzonej działalności**.

Część obecną naszych rozważań trzeba by było uznać za dalece niepełną bez poruszenia kwestii **skuteczności małych i średnich przedsiębiorstw w pozyskaniu środków pochodzących z programów operacyjnych UE**. Dlatego też ci spośród naszych respondentów, którzy deklarowali występowanie o tego rodzaju pomoc, proszeni byli również o podanie informacji, jakie rezultaty przyniosły ostatecznie ich starania. Jak się okazało, 71,3% wszystkich konkursów, w jakich firmy te wzięły udział, zakończyło się sukcesem (czyli przyznaniem dofinansowania), 23,6% wieńczyło niepowodzenie (czyli nieprzyznanie dofinansowania), zaś 5,1% nie było jeszcze w chwili badania nierozstrzygnięte (złożone projekty znajdowały się w trakcie oceny). Aby lepiej ukazać proporcje omówionego rozkładu, zilustrowaliśmy go wykresem 45.

⁴⁷ Uwaga analogiczna jak w przypisie poprzednim.

⁴⁸ Uwaga analogiczna, jak w przypisie 46.

Wykres 45. Jakie były rezultaty ubiegania się Państwa firm o środki z programów operacyjnych UE?
[liczba wskazań = 170]



Najbardziej skutecznymi w ubieganiu się o dotacje z programów unijnych okazały się:

- Mikroprzedsiębiorstwa (71,2% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie), a następnie przedsiębiorstwa małe (69,2% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie);
- Przedsiębiorstwa działające w sekcjach PKD „rolnictwo”, „transport i gospodarka magazynowa” oraz „zakwaterowanie i gastronomia” (we wszystkich trzech przypadkach po 100% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie⁴⁹), a następnie w sekcjach: „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (85,7% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie) oraz „pozostała działalność usługowa” (81,8% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku: regionalnym (80,0% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie) oraz lokalnym (74,4% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie).

Przedsiębiorstwa z branży rolnej mogą poszczycić się także indywidualnie największą liczbą pomyślnie rozstrzygniętych konkursów: na jedną firmę przypadało tu przeciętnie 3,4

⁴⁹ Trzeba tu jednak dodać, że całkowita liczba analizowanych wskazań wynosiła w przypadku sekcji „transport i gospodarka magazynowa” 5, a w przypadku sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” 2.

przyznanych grantów⁵⁰. Następnymi branżami w prezentowanym rankingu były: „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (średnio 2,4 przyznane granty na firmę), „handel i naprawy pojazdów samochodowych” (średnio 2,1 przyznanych grantów na firmę), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (średnio 2 przyznane granty na firmę) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (średnio 2 przyznane granty na firmę)⁵¹.

Z punktu widzenia **poziomu zatrudnienia**, indywidualnie największą liczbę grantów otrzymywały firmy średniej wielkości⁵² (średnio 2 na firmę), a następnie: mikroprzedsiębiorstwa (średnio 1,9 na firmę) i przedsiębiorstwa małe (średnio 1,5 na firmę).

Biorąc natomiast pod uwagę **obszar działania**, najwięcej sukcesów w staraniach o przyznanie dotacji ze środków unijnych odnosiły firmy działające na rynkach międzynarodowych (średnio 2,3 przyznanych grantów na firmę) oraz na rynku regionalnym (średnio 2 przyznane granty na firmę).

Próbując zreasumować przytoczone wyżej wyniki analiz, warto odnieść się do następujących obserwacji:

- Aktywność badanych przedsiębiorstw w zakresie występowania o dotacje z programów unijnych (mierzona udziałem firm, które ubiegały się o dofinansowanie) rosła wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia. Jednak najbardziej skutecznie zabiegały o dofinansowanie mikroprzedsiębiorstwa i firmy małe. Niemniej jednak przeciętna liczba indywidualnie uzyskanych grantów była największa w grupie firm średnich – z minimalną, co prawda, przewagą nad mikroprzedsiębiorstwami;
- Sekcja PKD „rolnictwo” okazała się najbardziej, w porównaniu z pozostałymi branżami, aktywna w pozyskiwaniu środków unijnych. Charakteryzowała się największym odsetkiem firm wnioskujących o przyznanie dotacji, największym odsetkiem wniosków dopuszczonych do realizacji, jak również największą ilością grantów uzyskanych indywidualnie przez firmy;
- Najbardziej aktywnymi w staraniach o dofinansowanie z programów unijnych okazały się przedsiębiorstwa o lokalnym zasięgu działania, najmniej zaś aktywnymi przedsiębiorstwa o zasięgu regionalnym. Niemniej jednak, to właśnie ta druga kategoria charakteryzowała się największym odsetkiem pomyślnie rozstrzygniętych konkursów o dofinansowanie, wyprzedzając pod tym względem firmy lokalne. Z kolei pod względem średniej liczby grantów przypadających na pojedynczą firmę, zwycięską okazała się kategoria firm o zasięgu międzynarodowym, wyprzedzając firmy o zasięgu regionalnym.

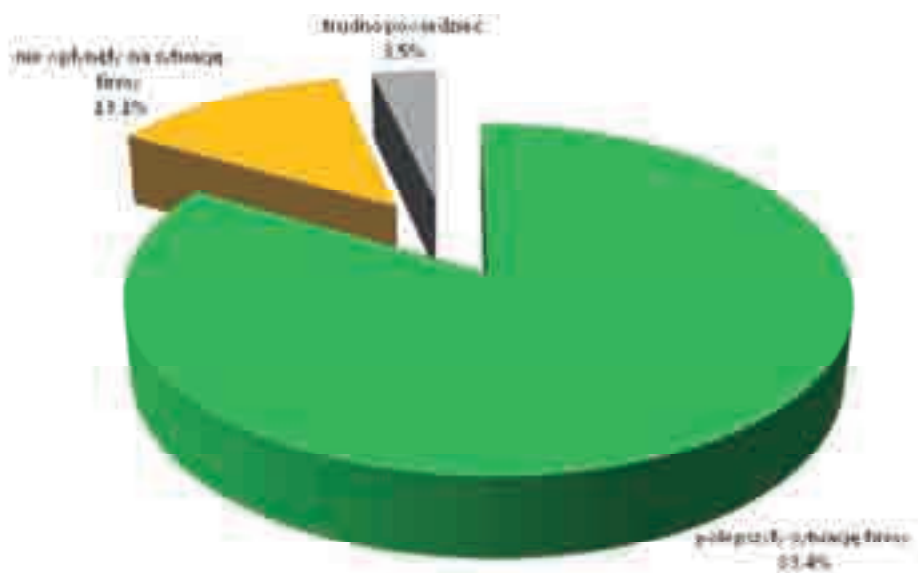
⁵⁰ Posługujemy się tutaj średnią arytmetyczną ważoną policzoną na podstawie danych o liczbie uzyskanych grantów deklarowanej przez badane firmy.

⁵¹ Trzeba tu jednak dodać, że całkowita liczba analizowanych wskazań w przypadku sekcji „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” 4, a w przypadku sekcji „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” wynosiła 6.

⁵² Trzeba tu jednak dodać, że całkowita liczba analizowanych wskazań wynosiła w kategorii firm średnich 3.

Pytani o **wpływ uzyskanych środków na działalność swych firm**, respondenci w zdecydowanej większości, tj. w 83,4% odpowiedzieli, że był to wpływ pozytywny: uzyskane środki polepszyły sytuację przedsiębiorstwa. Brak istotnego wpływu dotacji unijnych na swą sytuację sygnalizowało 13,1% badanych przedsiębiorstw, natomiast 3,5% nie potrafiło precyzyjnie odpowiedzieć na zadane pytanie (wybrało kategorię „trudno powiedzieć”). Aby dopełnić zakres omawianego pytania, oferowaliśmy w nim także możliwość wyrażenia opinii, że przyznane dofinansowanie wpłynęło ostatecznie na pogorszenie sytuacji firmy. Żaden jednak z respondentów nie odpowiedział w ten sposób, dlatego wspomniana kategoria odpowiedzi została wyłączona z analizy. Nie ma jej więc także na wykresie 46.

Wykres 46. "Jak Państwo oceniają wpływ uzyskanych środków na działalność Państwa przedsiębiorstwa?"
[N = 131]

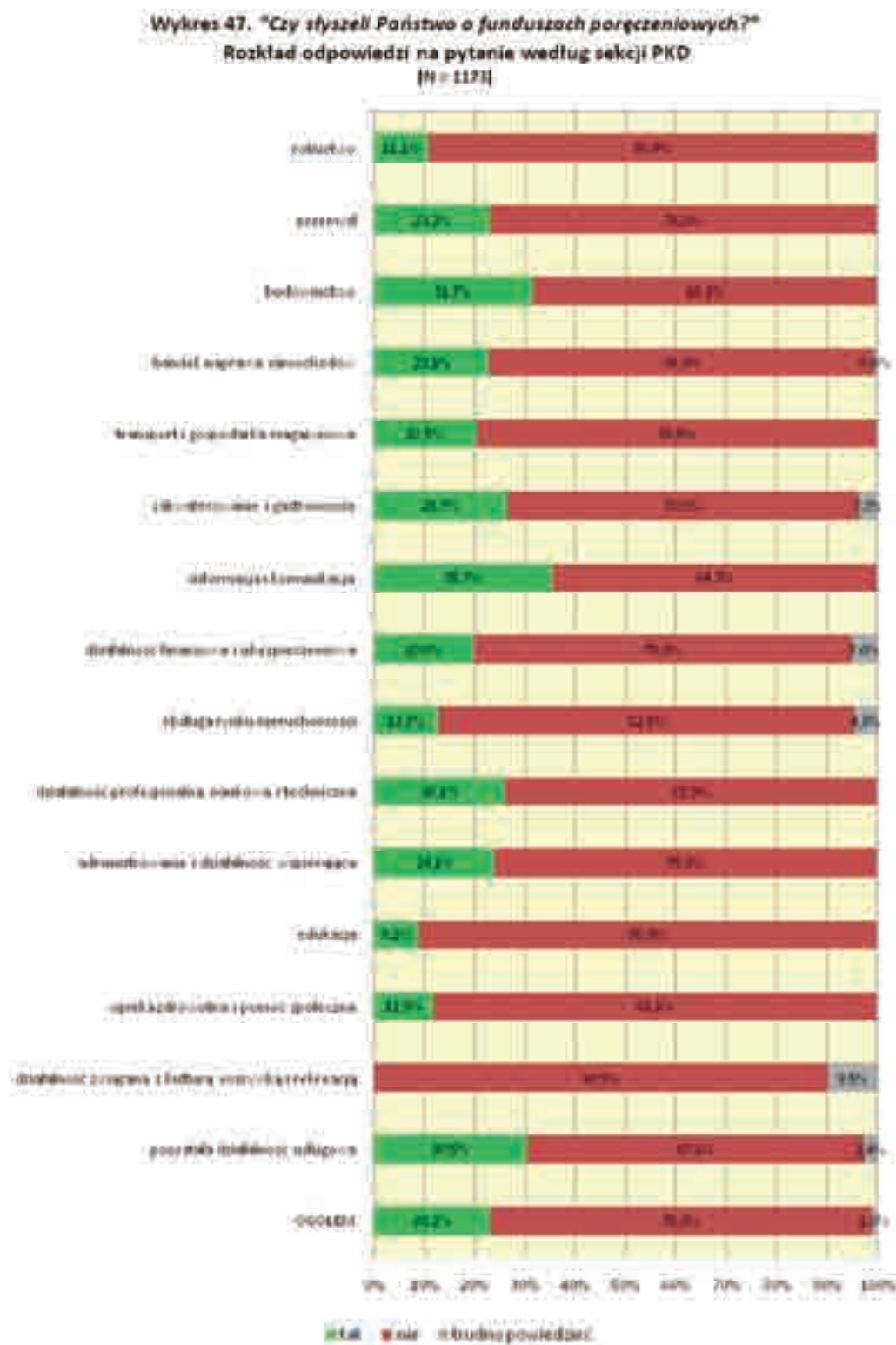


Wyraźnie mniej popularnymi niż programy operacyjne Unii Europejskiej źródłami pozyskiwania przez małe i średnie przedsiębiorstwa środków finansowych okazały się **fundusze poręczeniowe oraz fundusze pożyczkowe**. Posiadanie wiedzy na temat tej pierwszej kategorii funduszy zadeklarowało 23,2%, zaś na temat drugiej 33,8% badanych firm (w porównaniu do 44,3% firm wykazujących się wiedzą na temat programów unijnych). Co ciekawe, cechą najsilniej różnicującą dystrybucję owej wiedzy okazał się być rodzaj prowadzonej działalności. I tak, **największe udziały firm deklarujących, że zetknęły się z informacjami na temat funduszy poręczeniowych występowały w sekcjach PKD:**

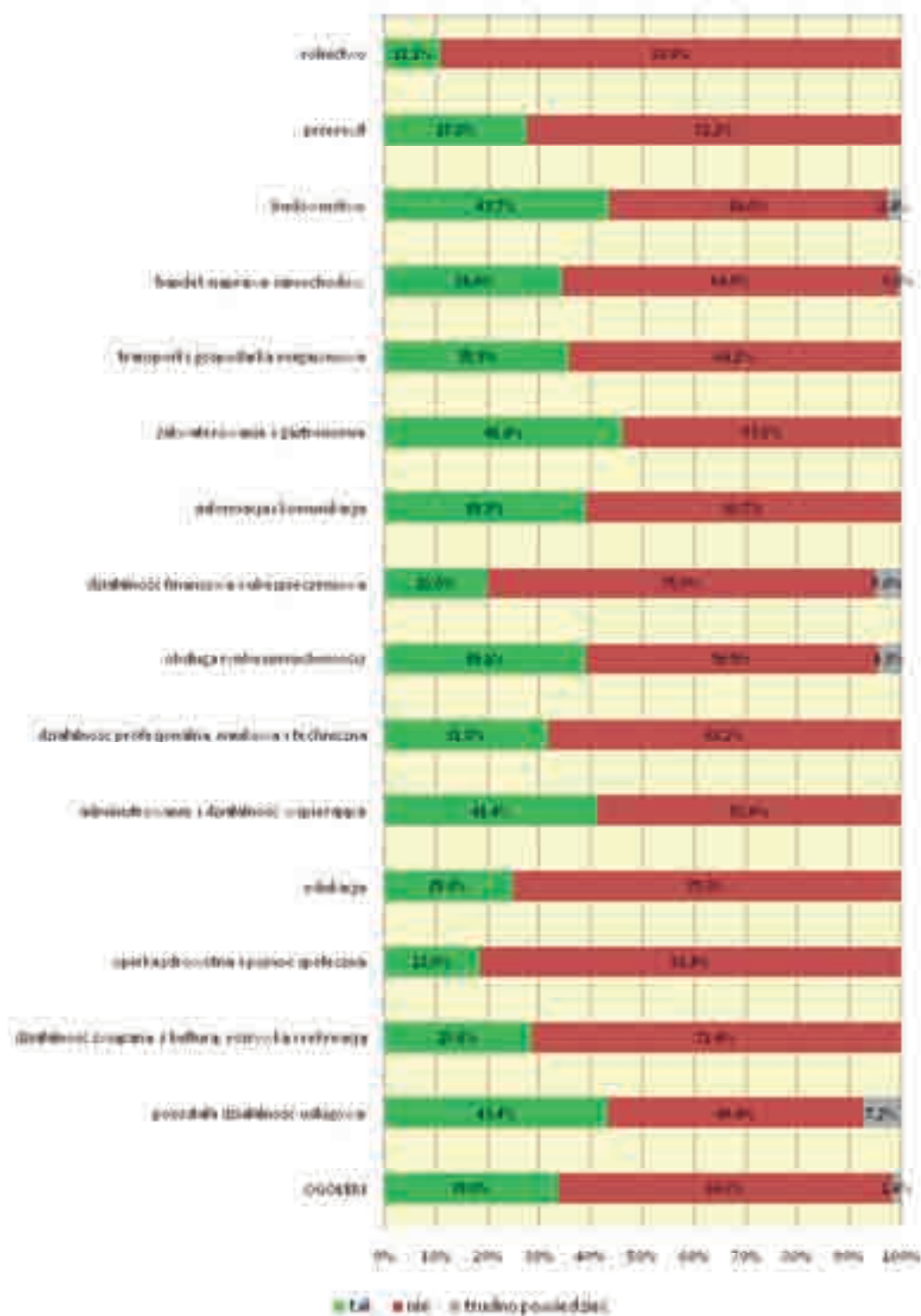
- „Informacja i komunikacja”: 35,7% firm z tej sekcji;
- „Budownictwo”: 31,7% firm z tej sekcji;
- „Pozostała działalność usługowa”: 30,5% firm z tej sekcji.

Z kolei **największe udziały firm deklarujących, że zetknęły się z informacjami na temat funduszy pożyczkowych występowały w sekcjach PKD:**

- „Zakwaterowanie i gastronomia”: 46,4% firm z tej sekcji;
- „Budownictwo”: 43,7% firm z tej sekcji;
- „Administrowanie i działalność wspierająca”: 41,4% firm z tej sekcji.



Wykres 48. "Czy słyszeli Państwo o funduszach pożyczkowych?"
Rozkład odpowiedzi na pytanie według sekcji PKD
[N = 1172]



Konsekwentnie do relatywnie mało rozpowszechnionej wiedzy na temat omawianych funduszy, zakres ich wykorzystywania w badanej populacji przedsiębiorstw okazał się być marginalny. I tak, z funduszy poręczeniowych korzystało przynajmniej raz tylko 4,2% firm deklarujących, że zetknęły się z informacjami na ich temat. Firm tych było ogółem 12;

wszystkie one to mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające nie więcej niż 9 osób. Połowa z nich działała na rynku lokalnym, 1/3 na rynku krajowym, pozostałe zaś na rynku regionalnym⁵³.

Analizując udziały firm korzystających z funduszy poręczeniowych w poszczególnych sekcjach PKD zauważymy, że na czele zestawienia pojawiają się:

- „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”, gdzie z funduszy poręczeniowych korzystało 42,9% firm⁵⁴;
- „Budownictwo”, gdzie z funduszy poręczeniowych korzystało 7,3% firm⁵⁵;
- „Handel i naprawy pojazdów samochodowych”, gdzie z funduszy poręczeniowych korzystało 4,9% firm⁵⁶.

Jeśli zaś chodzi o fundusze pożyczkowe, to przynajmniej raz korzystało z nich 5,7% firm deklarujących, że zetknęły się z informacjami na ich temat. Firm takich było w naszej próbie 22, z czego 21 (tj. 95,5%) to mikroprzedsiębiorstwa, pozostała 1 firma (tj. 4,5%) zaliczała się do przedsiębiorstw małych, o poziomie zatrudnienia mieszczącym się w przedziale od 10 do 49 pracowników. Zdecydowana większość przedsiębiorstw korzystających z funduszy pożyczkowych (w sumie 15, czyli 68,2%) działała na rynku krajowym lub międzynarodowym.

W przekroju branżowym, największe udziały firm deklarujących, że kiedykolwiek korzystały z funduszy pożyczkowych, występowały w sekcjach PKD:

- „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”: 23,1%⁵⁷;
- „Transport i gospodarka magazynowa”: 17,9%⁵⁸;
- „Budownictwo”: 11,5%⁵⁹.

⁵³ Nietrudno zatem policzyć, że przytoczone udziały reprezentują odpowiednio liczebności: 6, 4 oraz 2.

⁵⁴ Czyli 3 spośród 7 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

⁵⁵ Czyli 3 spośród 41 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

⁵⁶ Czyli 4 spośród 82 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

⁵⁷ Czyli 3 spośród 13 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

⁵⁸ Czyli 5 spośród 28 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

⁵⁹ Czyli 6 spośród 52 firm z tej sekcji deklarujących posiadanie wiedzy na temat omawianych funduszy.

Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna a działalność małych i średnich przedsiębiorstw w województwie łódzkim.

Jak wynika ze statystyk opublikowanych na stronie internetowej Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, małe i średnie firmy stanowiły 56% wszystkich podmiotów gospodarczych działających w Strefie w 2011 r. Spośród firm uczestniczących w naszym badaniu, prowadzenie działalności w ramach ŁSSE zgłosiło 10. Były to przeważnie mikroprzedsiębiorstwa – reprezentowane przez 7 firm; oprócz tego w próbie znalazły się 2 przedsiębiorstwa małe i 1 średnie⁶⁰. W przekroju branżowym, firmy te lokowały się w sekcjach PKD: „handel i naprawa pojazdów samochodowych” (3 firmy), „przemysł” (2 firmy), „pozostała działalność usługowa” (2 firmy), „budownictwo” (1 firma) oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (1 firma)⁶¹. Pod względem zasięgu działania, badana zbiorowość firm funkcjonujących w ramach ŁSSE rozkładała się dość równomiernie: znalazły się w niej 2 firmy o zasięgu lokalnym, 3 o zasięgu regionalnym, 2 o zasięgu krajowym oraz, tu znowu, 3 o zasięgu międzynarodowym.

Jednak nie działalność badanych przedsiębiorstw w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej stanowić będzie kanwę rozważań, jakie czynić będziemy w niniejszym rozdziale. Za dalece bardziej istotne uznaliśmy bowiem pozyskanie i przeanalizowanie informacji pozwalających na rekonstrukcję zróżnicowania ocen i postaw naszych respondentów odnośnie do wpływu ŁSSE na działalność całego sektora małych i średnich przedsiębiorstw z terenu województwa łódzkiego. Wpływ ten postanowiliśmy zmierzyć odwołując się do trzech komplementarnych poziomów przesłanek, a będą to: 1) świadomość istnienia ŁSSE wśród badanych firm; 2) zakres podejmowania (bądź niepodjęmowania) przez badane firmy współpracy z podmiotami działającymi w ŁSSE; 3) dokonywana przez badane firmy interpretacja oraz ocena efektów własnej (ewentualnej) współpracy z podmiotami działającymi w ŁSSE, jak również (opcjonalnie) ocena wpływu samej Strefy na gospodarczą i społeczną płaszczyznę funkcjonowania regionu.

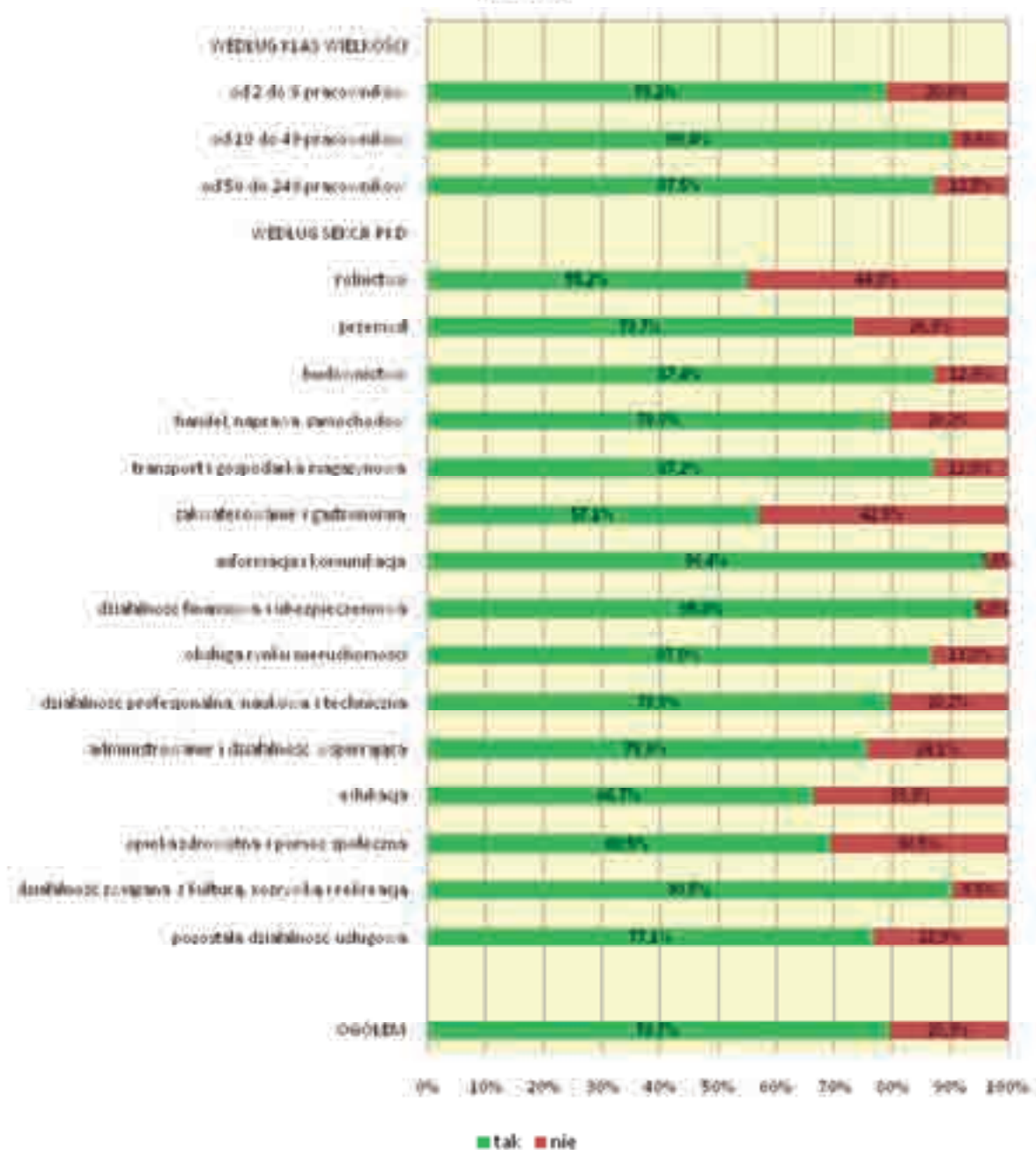
Zacznijmy więc od próby oznaczenia zakresu świadomości istnienia Strefy. **Na pytanie: „Czy kiedykolwiek słyszeli Państwo o Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej”** twierdząco odpowiedziało 79,7% badanych przedsiębiorstw; z deklaracji pozostałych 20,3% firm wynika natomiast, że nigdy z informacjami na temat Strefy się nie zetknęły. Najszerzy zakres wiedzy o Strefie występował w kategorii przedsiębiorstw małych, gdzie 90,4% firm twierdziło, iż wie o istnieniu ŁSSE. Wśród przedsiębiorstw średniej wielkości odsetek ten wyniósł 87,5%, wśród mikroprzedsiębiorstw zaś 79,2%.

⁶⁰ Jak więc łatwo policzyć, procentowe udziały wspomnianych kategorii wielkości firm wynosiły odpowiednio: 70%; 20% oraz 10%.

⁶¹ Jedno z przedsiębiorstw deklarujących prowadzenie działalności w ramach ŁSSE nie podało informacji na temat reprezentowanej przez siebie sekcji PKD, stąd łączna liczebność wymienionych kategorii wyniosła w tym przypadku 9.

W przekroju branżowym, największe udziały firm twierdzących, że słyszały o istnieniu ŁSSE występowały w sekcjach PKD: „informacja i komunikacja” (96,4%), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (95,0%) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (90,5%). Natomiast najwęższy zakres dystrybucji wiedzy o Strefie występował w sekcjach: „rolnictwo” (55,2% firm twierdzących, że słyszały o istnieniu ŁSSE), „zakwaterowanie i gastronomia” (57,1% firm twierdzących, że słyszały o istnieniu ŁSSE) oraz „edukacja” (66,7% firm twierdzących, że słyszały o istnieniu ŁSSE).

Wykres 49. "Czy kiedykolwiek słyszeli Państwo o Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej?" Rozkład odpowiedzi na pytanie według klas wielkości przedsiębiorstw oraz sekcji PKD.
[N = 1174]



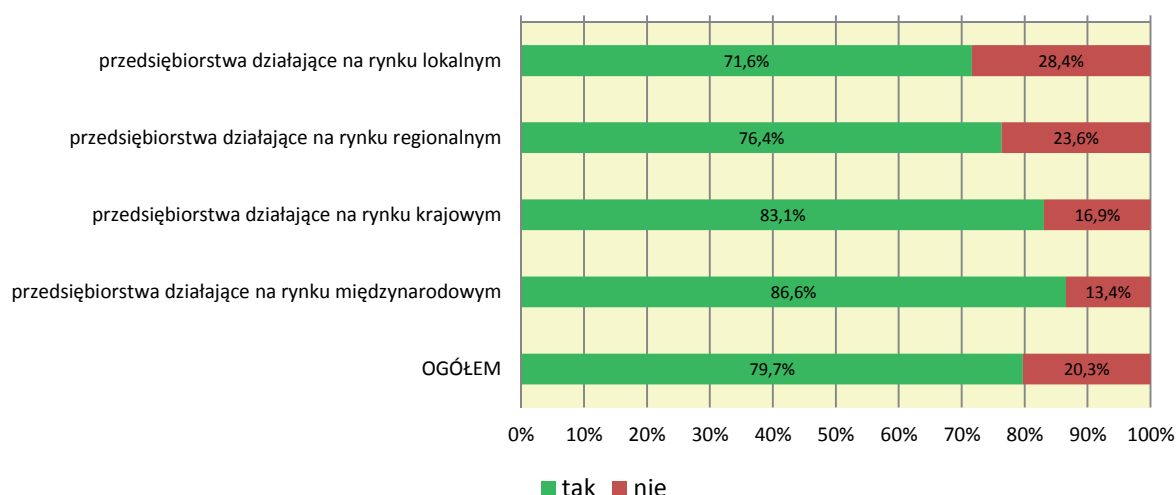
Czynnikiem istotnie różnicującym wiedzę na temat Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej okazał się być również zakres działania badanych firm. Obserwowana zależność miała w tym przypadku charakter proporcjonalny. I tak, udział firm deklarujących, że słyszały o ŁSSE wynosił:

- Wśród przedsiębiorstw o zasięgu lokalnym: 71,6%;
- Wśród przedsiębiorstw o zasięgu regionalnym: 76,4%;
- Wśród przedsiębiorstw o zasięgu krajowym: 83,1%;
- Wśród przedsiębiorstw o zasięgu międzynarodowym: 86,6%.

Widać to na poniższym wykresie.

Wykres 50. "Czy kiedykolwiek słyszeli Państwo o Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej?" Rozkład odpowiedzi na pytanie według zakresu działania badanych przedsiębiorstw.

[N = 1170]

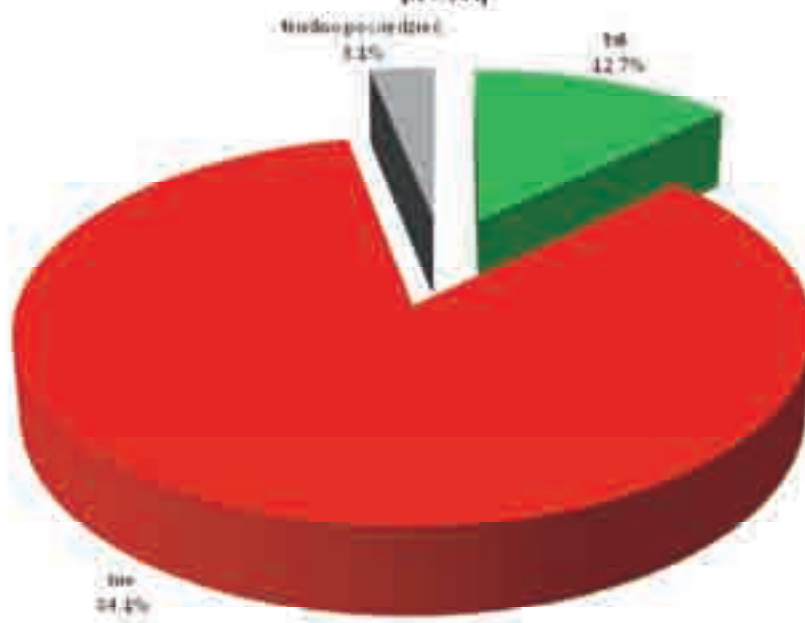


Respondenci deklarujący, że słyszeli o Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, pytani byli również o współpracę ich przedsiębiorstw z firmami działającymi na terenie Strefy. Do prowadzenia takiej współpracy przyznało się 12,7% z nich; 84,1% twierdziło, że z podmiotami ulokowanymi w ŁSSE nie współpracuje; z kolei 3,1% nie potrafiło precyzyjnie odpowiedzieć na zadane im pytanie (kategoria „trudno powiedzieć”).

Wykres 51. "Czy Państwa przedsiębiorstwo współpracuje z firmami działającymi na terenie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej?"

Rozkład odpowiedzi na pytanie

[N = 944]



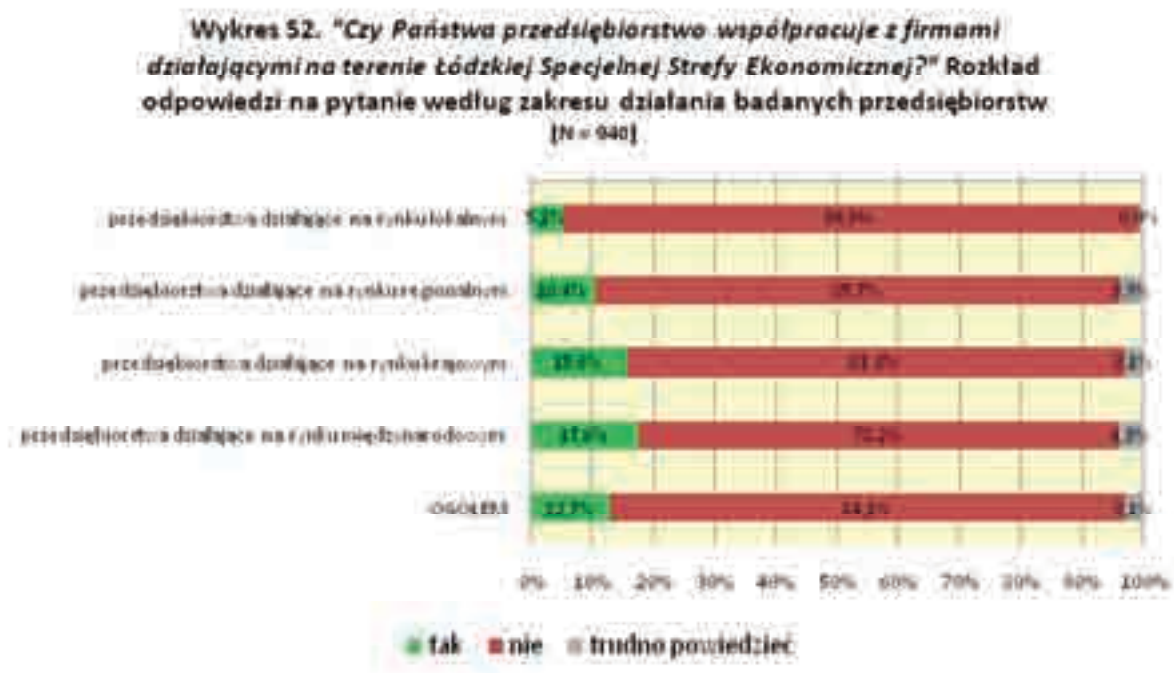
Co ciekawe, rozkład odpowiedzi na omawiane pytanie nie był w istotnym stopniu różnicowany przez wpływ takich cech, jak: rodzaj działalności, klasa wielkości oraz rok powstania badanych przedsiębiorstw. We wszystkich kategoriach tych zmiennych odsetek przedsiębiorstw deklaruujących współpracę z podmiotami działającymi w ŁSSE na ogół nie przekraczał 15%, za wyjątkiem:

- Sekcji PKD „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją”, gdzie współpracę z podmiotami działającymi w ŁSSE deklarowało 31,6% ogółu zbadanych przedsiębiorstw, a także sekcji PKD „budownictwo”, gdzie współpracę z podmiotami działającymi w ŁSSE deklarowało 16,4% ogółu zbadanych przedsiębiorstw;
- Firm średniej wielkości (tj. zatrudniających od 50 do 249 pracowników), gdzie współpracę z podmiotami działającymi w ŁSSE deklarowało 16,7% ogółu zbadanych przedsiębiorstw⁶²;
- Firm powstałych w ostatniej dekadzie ubiegłego wieku (w latach 1990 – 1999), gdzie współpracę z podmiotami działającymi w ŁSSE deklarowało 15,8% ogółu zbadanych przedsiębiorstw.

Tą natomiast cechą badanych przedsiębiorstw, która w sposób dość wyraźny wpływała na ich skłonność do podejmowania współpracy z podmiotami działającymi w ŁSSE, okazał się

⁶² Jednakże liczba średnich firm, które odpowiedziały na omawiane pytanie, wynosiła 6. Jedna z nich zadeklarowała, że współpracuje z podmiotami działającymi w ŁSSE; pozostałe 5 twierdziło, że takiej współpracy nie utrzymuje.

być obszar działania. Zależność obu cech miała zresztą charakter proporcjonalny: **im szerzej przedsiębiorstwa definiowały swój obszar działania, tym częściej skłonne były jednocześnie deklarować, że prowadzą współpracę z podmiotami ulokowanymi w Strefie.** O ile więc wśród przedsiębiorstw działających na rynku lokalnym udział tych współpracujących wynosił jedynie 5,1%, to wśród przedsiębiorstw działających na rynku regionalnym było to już 10,4%; wśród przedsiębiorstw działających na rynku krajowym z kolei 15,6%, natomiast wśród przedsiębiorstw działających na rynkach międzynarodowych: 17,6%.

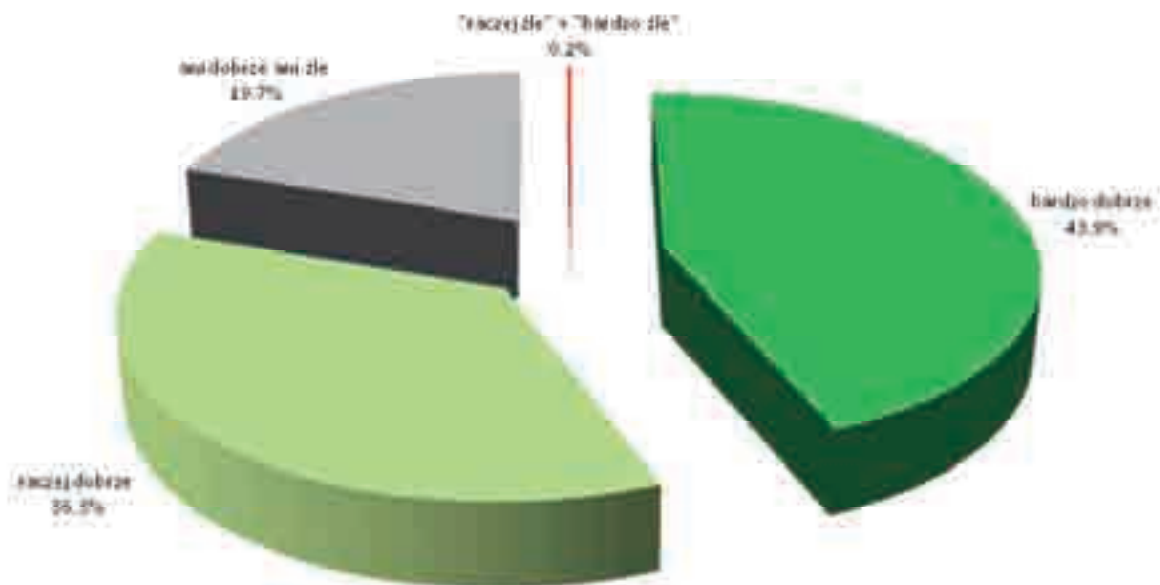


Warto też dodać, że z **podmiotami funkcjonującymi w ramach ŁSSE zdecydowanie częściej współpracowały te spośród badanych przedsiębiorstw, które zgłosiły wzrost swych obrotów w okresie minionego roku (20,8% ogółu firm z tej grupy) niż te wskazujące, że ich obroty utrzymały się na niezmiennym poziomie (11,1% ogółu firm z tej grupy) oraz te wskazujące, że ich obroty spadły (11,8% ogółu firm z tej grupy).**

Współpraca z podmiotami działającymi w Łódzkiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej przysparzała małym i średnim przedsiębiorstwom na ogół dobrych bądź bardzo dobrych doświadczeń. Sąd ten znajduje potwierdzenie w opinii ponad 80% respondentów, których firmy deklarowały podejmowanie takiej współpracy. Oceny neutralne reprezentowało 19,7% firm w ramach analizowanej kategorii, zaś złe bądź bardzo złe – marginalny odsetek respondentów: 0,2%.

Wykres 53. "Jak oceniają Państwo (...) współpracę [z firmami działającymi na terenie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej]?"

Rozkład odpowiedzi na pytanie
(N = 119)



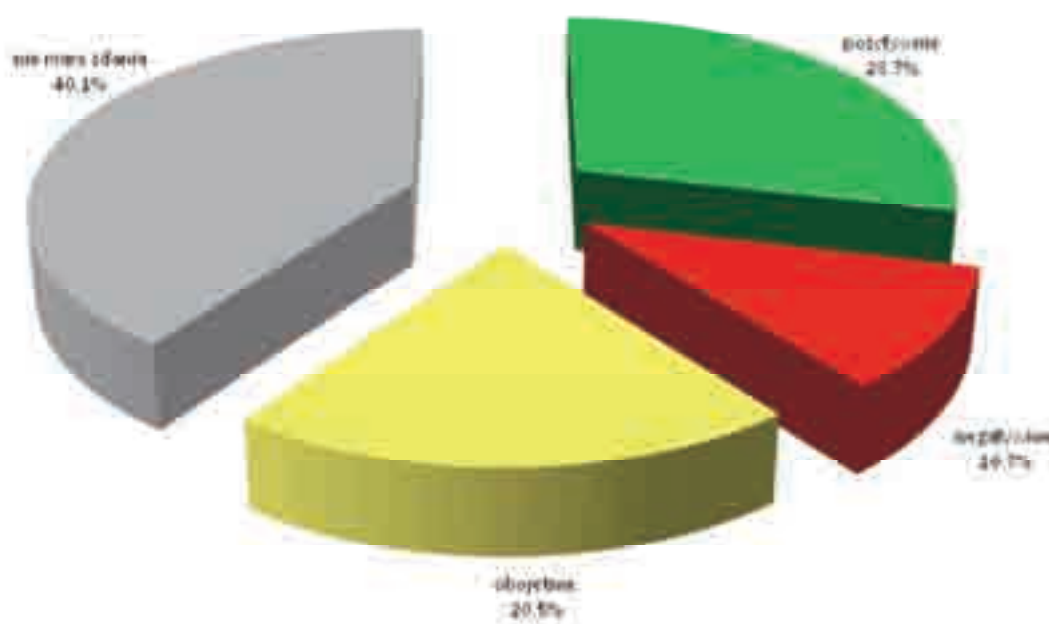
Dla dopełnienia zakresu zagadnień zaprezentowanych w niniejszym rozdziale pozostało nam jeszcze zająć się kwestią **wpływu Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na całość sektora MŚP w województwie łódzkim**. Oceny tego wpływu dokonywaliśmy oczywiście przyjmując punkt widzenia uczestniczących w naszym badaniu firm. Aby pozyskać niezbędne ku temu informacje, prosiliśmy respondentów o oszacowanie, czy wpływ ŁSSE na małe i średnie firmy działające w województwie łódzkim jest, sumarycznie rzecz ujmując, pozytywny, negatywny, czy też obojętny. Z oczywistych względów pytanie zadawane było tylko respondentom deklarującym, że zetknęli się z informacjami na temat ŁSSE. Uzyskane odpowiedzi rozłożyły się jak na wykresie 54.

Porównanie tych danych z danymi z wykresu poprzedniego pokazuje wyraźnie, iż doświadczenia małych i średnich przedsiębiorstw wyniesione ze współpracy z podmiotami działającymi w Strefie są znacznie bardziej pozytywne niż ich opinie na temat generalnego wpływu ŁSSE na funkcjonowanie sektora MŚP. Ma na to wpływ oczywiście charakter analizowanych zbiorów: pierwszy z nich tworzyła relatywnie mała grupa firm zgłaszających fakt utrzymywania współpracy z podmiotami działającymi w Strefie, drugi zaś – znacznie większa grupa firm deklarujących fakt posiadania informacji na temat Strefy⁶³. Z oczywistych względów opinie dostarczone przez tę drugą, szerszą grupę respondentów, nie mogły być w całości warunkowane doświadczeniem własnym; tam, gdzie go

⁶³ By pełniej scharakteryzować stosunek między tymi zbiorami należałoby, odwołując się do prawideł semiotyki dodać, że mamy tu do czynienia ze stosunkiem nadrzędności drugiego zbioru wobec pierwszego (pierwszy zbiór zawiera się w drugim).

zabrakło, jego miejsce zajmowały stereotypy, bądź też indywidualne przypuszczenia lub uprzedzenia. O tym, w jak znaczącym stopniu wszystkie te przedstawienia miały charakter negatywny, możemy się przekonać poprzez porównanie, jaki procent koła zajmują na dwóch wykresach analogiczne wobec siebie kategorie odpowiedzi „źle + bardzo źle” (kategoria łączna (!) na wykresie 53: 0,2%) oraz „negatywnie” (na wykresie 54: 10,7%).

Wykres 54. "Jak oceniają Państwo wpływ Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na funkcjonowanie (...) sektora MŚP w regionie łódzkim?"
Rozkład odpowiedzi na pytanie
(N = 766)



Swoistym dopełnieniem sensu tego porównania może natomiast wydawać się spostrzeżenie, iż neutralne kategorie odpowiedzi, czyli: „ani dobrze, ani źle” na wykresie 53 oraz „obojętnie” na wykresie 54, wybierane były w obu przypadkach przez zbliżony odsetek respondentów (odpowiednio: 19,7% oraz 20,5%). Z drugiej wszakże strony, na wykresie 54 mamy do czynienia się znacznym, bo zajmującym ponad 40% powierzchni koła, obszarem reprezentującym odpowiedzi niezdecydowane („nie mam zdania”). Można założyć, że były to odpowiedzi tych respondentów, którzy uznali zasób posiadanych przez siebie informacji za zbyt skromny, by pozwalał im zajmować stanowisko w temacie poruszanych tu zagadnień.

Skłonność do pozytywnej oceny wpływu ŁSSE na funkcjonowanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw rosła proporcjonalnie do wielkości zatrudnienia w badanych firmach. O ile w grupie mikroprzedsiębiorstw udział respondentów formułujących takie oceny wynosił 27,9%, o tyle w grupie przedsiębiorstw małych było to już 38,1%, zaś w grupie przedsiębiorstw średniej wielkości 42,9%.

Innym czynnikiem istotnie różnicującymi postrzeganie pożytku z funkcjonowania Strefy dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw okazał się być także zakres działania badanych firm. Jako pozytywne oceniło oddziaływanie Strefy na sektor MŚP:

- 24,2% firm działających na rynku lokalnym;
- 27,4% firm działających na rynku regionalnym;
- 27,2% firm działających na rynku krajowym;
- 38,1% firm działających na rynkach międzynarodowych.

Widzimy zatem, że **poza jedną anomalią** (pomiędzy drugą a trzecią kolejną kategorią analizowanej zmiennej), **odsetek respondentów wybierających pozytywny wariant odpowiedzi rósł proporcjonalnie do zakresu działania przedsiębiorstw.**

Prawdopodobieństwo uzyskania pozytywnej oceny wpływu Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na sektor MŚP zależało też w istotnym stopniu od oceny zmian swoich obrotów na przestrzeni ostatniego roku dokonywanej przez badane firmy. Była to zresztą zależność proporcjonalna. Pożytek z efektów działania Strefy w omawianym zakresie dostrzegało:

- 18,5% firm zgłaszających spadek swych obrotów w ciągu ostatniego roku;
- 34,3% firm zgłaszających, że ich obroty w ciągu ostatniego roku nie uległy zmianie;
- 40,0% firm zgłaszających wzrost swych obrotów w ciągu ostatniego roku.

Z punktu widzenia zaś rodzaju prowadzonej działalności, najwięcej pozytywnych ocen efektów działania ŁSSE w obszarze funkcjonowania sektora małych i średnich przedsiębiorstw uzyskano w sekcjach PKD:

- „Rolnictwo”: 70,6% firm z tej sekcji;
- „Edukacja”: 50,0% firm z tej sekcji⁶⁴;
- „Przemysł”: 42,9% firm z tej sekcji.

Przejdźmy tymczasem do omówienia zróżnicowania ocen negatywnych. Przy ich pomocy charakteryzowały oddziaływanie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na sektor małych i średnich przedsiębiorstw najczęściej:

- Firmy średniej wielkości. Trzeba tu jednak wyraźnie zaznaczyć, że swoich opinii na omawiany temat dostarczyło tylko 7 respondentów z tej kategorii; 1 z nich dokonał oceny negatywnej, co przełożyło się na wartość odsetka równą 14,3%. Minimalnie wyższy od przeciętnej wartości w grupie badanych firm posiadających wiedzę na temat ŁSSE (10,9% wobec 10,7%) był także odsetek ocen negatywnych uzyskanych w kategorii mikroprzedsiębiorstw;

⁶⁴ Liczba przedsiębiorstw z sekcji PKD „edukacja”, które odpowiedziały na analizowane pytanie wynosiła 8. Pozytywnie oceniały wpływ ŁSSE na funkcjonowanie sektora MŚP 4 z nich.

- Przedsiębiorstwa należące do sekcji PKD: „informacja i komunikacja” (25,0% z nich wyrażało ocenę negatywną), „handel i naprawa pojazdów samochodowych” (17,2% z nich wyrażało ocenę negatywną) oraz „obsługa rynku nieruchomości” (12,5% z nich wyrażało ocenę negatywną);
- Przedsiębiorstwa deklarujące, że ich obroty nie uległy zmianie w ciągu minionego roku (13,0% z nich wyrażało ocenę negatywną);
- Przedsiębiorstwa działające na rynku regionalnym (20,2% z nich wyrażało ocenę negatywną). Drugie miejsce w tym zestawieniu przypadło natomiast kategorii przedsiębiorstw działających na rynkach międzynarodowych: 10,6% ocen negatywnych. Jest to ciekawa obserwacja o tyle, że wśród firm tej kategorii największy był także odsetek pozytywnych ocen wpływu ŁSSE na sektor MŚP w województwie łódzkim. Możemy więc mówić w tym przypadku o znacznym spolaryzowaniu zgłaszanych opinii.

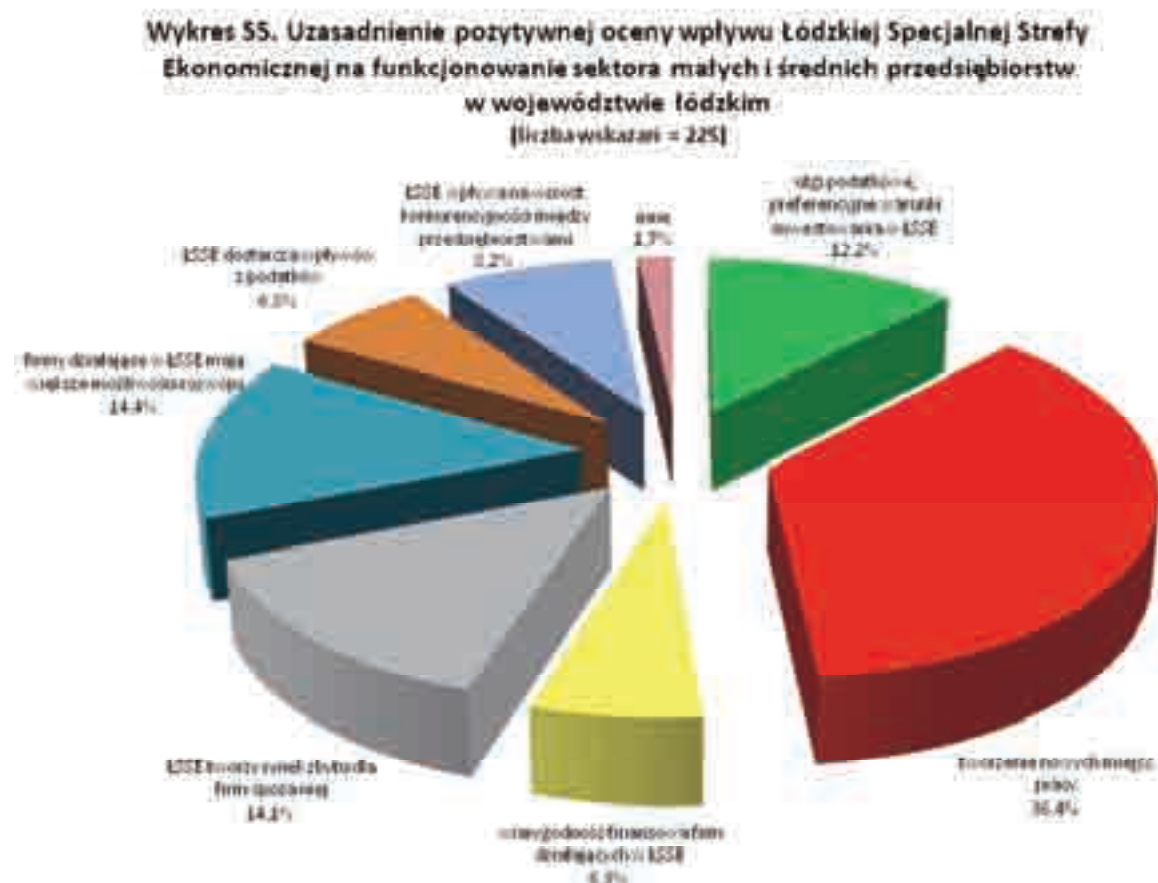
Respondentów, którzy wpływ Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej na funkcjonowanie sektora MŚP ocenili pozytywnie bądź negatywnie, poprosiliśmy również o krótkie uzasadnienie dostarczonej oceny; poprzez wskazanie najistotniejszych, ich zdaniem, aspektów tego wpływu. Zebrane wypowiedzi poddane zostały następnie analizie treści. Ponieważ jednak w przypadku opinii negatywnych liczba uzyskanych wskazań wynosiła niespełna 40, zdecydowaliśmy się poprzestać na ich jakościowym opracowaniu i – ostatecznie – stypologizowaniu według 3 zasadniczych, względnie homogenicznych kategorii. **Co zatem wpływało na negatywne ocenianie przez badane firmy skutków oddziaływania ŁSSE na sektor MŚP w województwie łódzkim?** Według naszych respondentów były to przede wszystkim:

- Warunki inwestowania w Strefie; zarówno administracyjne, jak i finansowe. Respondenci wymieniali tu przede wszystkim takie przesłanki, jak: dyskryminujący charakter przepisów regulujących inwestowanie w Strefie (np. *„nie każda firma może działać w strefie ekonomicznej, nie są przez to równo traktowane”*), istnienie warunków dla niesprawiedliwej konkurencji między firmami działającymi w Strefie (np. *„niesprawiedliwe ulgi”*; *„faworyzowanie konkurencji”*; *„pomoc większym przedsiębiorstwom”*), wreszcie niewystarczające możliwości finansowe małych i średnich firm dla zapewnienia sobie możliwości rozwoju w ramach Strefy (np. *„brak pieniędzy na inwestycje”*, *„mają specjalne taryfy i uprawnienia”*, *„warunki dla MŚP są nie do przeskoczenia”*);
- Zbyt mały zasięg obszarów objętych Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną. Respondenci wskazujący na ten aspekt istnienia Strefy zwracali uwagę, że powoduje on, iż Strefa nie oddziałuje na gospodarkę województwa łódzkiego w tak szerokim zakresie, jak można się było tego początkowo spodziewać (np. *„małe obszary”*, *„zbyt oddalona strefa od siedziby firmy”*, *„nie mają takiego*

wpływu na powstałe okoliczne firmy”). Pojawiały się także w omawianym kontekście wypowiedzi zdradzające rozczarowanie, że oddziaływanie ŁSSE nie rozciąga się na obszary wiejskie, gdzie byłoby szczególnie pożądane, przede wszystkim z uwagi na nienajlepszą sytuację na rynku pracy („[firmy ulokowane w ŁSSE] *nie działają na typowo wiejskich obszarach gdzie jest największe bezrobocie*”);

- Brak odpowiednio dostępnej i wyczerpującej informacji zarówno na temat funkcjonowania Strefy, jak i inwestowania na jej terenie. W tym kontekście przytaczany był też niekiedy argument o trudnym dostępie do Strefy dla przedsiębiorstw działających poza nią.

Zdecydowanie bardziej obszernego materiału badawczego przysporzyły nam wypowiedzi tych respondentów, którzy wpływ ŁSSE na sektor małych i średnich przedsiębiorstw oceniali pozytywnie. Od tej grupy respondentów uzyskaliśmy w sumie 225 wskazań dotyczących najważniejszych przesłanek, jakie brali oni pod uwagę przy wystawianiu swoich ocen. Liczba ta w pełni uzasadniła posłużenie się techniką ilościowej analizy treści: poszczególne wskazania zostały pogrupowane w 8 względnie homogenicznych kategorii, a procentowe udziały tych kategorii w ogólnej liczbie wskazań pokazuje wykres 55.



Jak łatwo to zauważyć na wykresie, analizowane wskazania odnoszą się nie tylko do wpływu ŁSSE na sektor małych i średnich przedsiębiorstw, ale także do oddziaływania Strefy na ogólną sytuację ekonomiczną regionu łódzkiego. Przedstawione dane uprawniają do sformułowania sądu, że **najbardziej zauważalnym profitem z funkcjonowania Strefy jest to, że na jej obszarze powstają nowe miejsca pracy** (36,4% ogólnej liczby wskazań odnosiło się do tego właśnie aspektu funkcjonowania Strefy). Dwukrotnie już mniejsze odsetki wskazań otrzymały (z osobna) kategorie odpowiedzi zwracające uwagę na: stwarzanie przez ŁSSE lepszych warunków rozwoju dla firm działających na jej terenie (14,4% ogółu wskazań), jak również na fakt, że firmy działające w ŁSSE tworzą dogodny rynek zbytu dla firm spoza Strefy⁶⁵ (14,1% ogółu wskazań). Relatywnie często wskazywano również na fakt oferowania przez Strefę ulg podatkowych i generalnie preferencyjnych warunków inwestowania dla firm (12,2% ogółu wskazań). Respondenci zauważali również, że skutek działania firm z ŁSSE wytwarza się większa konkurencyjność w sektorze przedsiębiorstw, zarówno w aspekcie pozytywnej rywalizacji o klientów, jak i o pracowników (8,2% ogółu wskazań). Zwracali uwagę, że ŁSSE przyczynia się do rozwoju gospodarczego, a także – ogólnie – bogacenia się okolicznych obszarów poprzez wnoszenie wpływów z podatków do kas lokalnych samorządów; stanowi więc *"szansę na rozwój lokalnej gospodarki"* (6,8% ogółu wskazań). Wreszcie, wspominali również o tym, że firmy działające w Strefie są z reguły wiarygodne finansowo jako partnerzy w biznesowych relacjach (*"wypłacalność"*): to *"dobrzy płatnicy"*, którzy *"regularnie płacą"* (6,3% ogółu wskazań).

⁶⁵ Do omawianej kategorii klasyfikowaliśmy takie wypowiedzi respondentów, jak np.: *"profesjonalne kontakty"*, *"możliwa lepsza współpraca, więcej odbiorców produktów"*, *"zlecenia od tych firm pozwalają na rozwój MŚP"*, *"wykonujemy szkolenia dla tych firm"*.

Uwagi podsumowujące

Badania, których wyniki dały podstawę dla rozważań składających się na niniejsze studium, prowadzone były w roku 2011 – kolejnym roku spowolnienia gospodarczego obserwowanego w Polsce i Europie. Wśród niekorzystnych zjawisk występujących w gospodarce narodowej w tym szczególnym okresie wyróżnić należy znaczący spadek (począwszy od 2009 r.) nakładów inwestycyjnych. Ten spadek, którego tempa nie był w stanie skompensować nawet wyraźny wzrost wartości publicznych inwestycji infrastrukturalnych realizowanych przy współudziale środków unijnych, spowodowany był w głównej mierze drastycznym ograniczeniem działalności inwestycyjnej sektora przedsiębiorstw. Podmioty tego sektora, pomimo nominalnej poprawy swych wyników finansowych oraz wzrostu wykorzystania mocy produkcyjnych, wykazywały się jednak daleko większą, w porównaniu do okresów poprzednich, ostrożnością przy podejmowaniu potencjalnie ryzykownych decyzji ekonomicznych – także i tych dotyczących lokowania kapitału w przedsięwzięcia inwestycyjne. Skutki tego były odczuwalne w województwie łódzkim początkowo bardziej dotkliwie niż w kraju. Między 2008 a 2009 r. poziom nakładów inwestycyjnych w sektorze przedsiębiorstw spadł tutaj aż o 18,0% - w porównaniu do 10,5% spadku w tym okresie dla Polski. Niemniej jednak, w ciągu następnego roku ta spadkowa tendencja została przełamana i w 2010 r. nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw były w województwie łódzkim o 4,9% wyższe niż w roku poprzednim (natomiast wskaźnik ogólnopolski utrzymał jeszcze w tym okresie tendencję spadkową na poziomie -1,3%).

Badania nasze ujawniły jednakowoż istnienie pewnego dysonansu między warunkowanymi czynnikami psychologicznymi deklaracjami przedsiębiorców odnośnie do podejmowania, jak i planowania inwestycji, a zagregowanymi skutkami ich rzeczywistych decyzji w tym zakresie. Mimo dostrzegalnego w skali województwa wzrostu poziomu nakładów inwestycyjnych w roku badania owe poprzedzającym, respondenci nasi wykazywali daleko idącą ostrożność przy wyrażaniu deklaracji w tym względzie: 53,1% z nich zgłaszała, że w ostatnim roku nie poniosła żadnych wydatków związanych z inwestycjami, zaś 47,7% nie przewidywało ponoszenia takich wydatków w roku następnym. Ustalenia te można zresztą potraktować jako zbieżne z wymową wniosków płynących z dwóch innych analiz przeprowadzonych w toku omawianych badań. Wynika z nich, że obroty małych i średnich przedsiębiorstw działających na terenie województwa łódzkiego na ogół nie uległy zmianie w porównaniu do sytuacji sprzed roku (41,3%), choć znaczący był również odsetek firm (35,7%) wskazujących na ich spadek. Podobnie rzecz wyglądała z płynnością finansową: utrzymanie jej na poziomie analogicznym do tego sprzed roku deklarowało 57,1% badanych firm; 27,5% zaś zgłosiło jej pogorszenie. Dla dopełnienia prezentowanych informacji należy dodać, że zwiększenie obrotów odnotowane zostało w przypadku 17,1%, zaś polepszenie płynności finansowej - w przypadku 11,0% badanych firm.

Zarysowany tu dysonans najpełniej objawiał się w przypadku mikroprzedsiębiorstw, czyli przedsiębiorstw o poziomie zatrudnienia nieprzekraczającym 9 osób. Jak pokazują dane GUS dla województwa łódzkiego, ta właśnie kategoria wygenerowała między rokiem 2009 a 2010 największy spośród wszystkich klas wielkości przedsiębiorstw wzrost nakładów inwestycyjnych: 8,2%. Tymczasem, uczestniczące w naszych badaniach firmy z tej kategorii najczęściej, w porównaniu z pozostałymi klasami wielkości przedsiębiorstw zgłaszały nieponoszenie wydatków inwestycyjnych (sic!) w roku poprzedzającym badanie (53,6%), a także spadek obrotów w roku poprzedzającym badanie (36,3%) oraz pogorszenie płynności finansowej w roku poprzedzającym badanie (28,0%).

Ze względu na bezpośrednie odniesienie do problematyki rozwoju zasobów ludzkich, spośród rozmaitych typów inwestycji podejmowanych przez badane przedsiębiorstwa szczególnie interesowały nas te związane ze szkoleniem pracowników. Uzyskane procentowe wskaźniki korzystania z usług szkoleniowych były w analizowanej populacji firm porównywalne do tych określających aktywność inwestycyjną. Szkolenia wewnętrzne dla swoich pracowników zorganizowało w roku poprzedzającym badanie 58,6% badanych firm, natomiast 39,2% firm oddelegowało swych pracowników na szkolenia zewnętrzne. Odsetek firm deklarujących korzystanie z obu typów szkoleń rośnie wyraźnie wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia. Oznacza to, że najmniejszy odsetek pracodawców, którzy zdecydowali się w ostatnim roku przeszkolić pracowników, występował wśród mikroprzedsiębiorstw, największy zaś – wśród przedsiębiorstw średniej wielkości. Z drugiej strony, przyznać należy, że to w kategorii mikroprzedsiębiorstw odnotowano największy udział osób przeszkolonych w ogóle osób zatrudnionych: przeciętnie 61,0%. To jednak nie powinno dziwić, wzięwszy pod uwagę fakt, że całkowity stan zatrudnienia w tej kategorii firm nie przekracza 9 osób.

Średni odsetek osób szkolonych wśród ogółu zatrudnionych pracowników wyniósł w badanych przedsiębiorstwach 58,6%. W przekroju branżowym, procentowo najwięcej pracowników przeszkoliły w roku poprzedzającym badanie firmy działające w sekcjach PKD: „transport i gospodarka magazynowa” (przeciętnie 168,0% całkowitej liczby pracowników), „edukacja” (przeciętnie 146,8% całkowitej liczby pracowników)⁶⁶ oraz „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (przeciętnie 94,1% całkowitej liczby pracowników). Najmniejsze odsetki szkolonych wśród ogółu zatrudnionych wystąpiły natomiast w sekcjach: „rolnictwo” (przeciętnie 7,9% całkowitej liczby pracowników) oraz „przemysł” (przeciętnie 11,7% całkowitej liczby pracowników).

Badane firmy finansowały szkolenia najczęściej całkowicie ze środków własnych – tak deklarowało 46,7% ogółu przedsiębiorstw, które w roku poprzedzającym badanie przeszkoliły swoich pracowników. Tylko ze środków zewnętrznych korzystało w tym celu 26,5% przedsiębiorstw z analizowanej kategorii. Rzadziej już pojawiały się w naszym badaniu przedsiębiorstwa, które pokrywały koszty szkoleń wykorzystując mieszane źródła finansowania. A więc, jednocześnie ze środków zewnętrznych oraz środków własnych firmy

⁶⁶ Wyjaśnienia przyczyn uzyskania wartości wskaźnika przekraczających 100% dostarczamy na s. 63 - 64.

bądź pracowników korzystało 17,0%, zaś ze środków firmy oraz środków pracowników 9,7% ogółu przedsiębiorstw, które w roku poprzedzającym badanie wysłały pracowników na szkolenia.

Tym niemniej, trudno jest w obecnej chwili mówić o prowadzeniu przez małe i średnie przedsiębiorstwa działań składających się *summa summarum* na z gruntu zaplanowaną i skoordynowaną politykę szkoleniową. Jak bowiem pokazują wyniki naszych analiz, jedynie 8,3% ogółu respondentów przyznało, że w ich firmach tworzony jest plan szkoleń – przy 90,0% respondentów zaprzeczających takiemu faktowi. Do wydzielania specjalnego budżetu na szkolenia przyznało się natomiast tylko 5,8% badanych firm – wobec 92,3% zaprzeczających podejmowaniu takich działań.

Jako wiarygodny wskaźnik przyjmowania przez badane przedsiębiorstwa zachowawczych postaw co do gospodarowania zasobami w warunkach ciągle niepewnej sytuacji gospodarczej uznać możemy rozkład deklaracji naszych respondentów w zakresie zmian liczby zatrudnionych pracowników. Utrzymanie zatrudnienia na poziomie sprzed roku zadeklarowało 66,3% badanych przedsiębiorstw, zaś na poziomie sprzed dwóch lat: 59,0%. Przedsiębiorstw, w których zatrudnienie zwiększyło się w porównaniu do stanu sprzed roku było w naszej próbie tylko 15,6%, tych zaś, w których zatrudnienie zwiększyło się w porównaniu do stanu sprzed dwóch lat: 16,3%. Spadek liczby pracowników zadeklarowało: w porównaniu do stanu sprzed roku 18,1%, zaś w porównaniu do stanu sprzed dwóch lat 24,7% badanych firm.

Z drugiej strony jednak, przeciętny procentowy wzrost zatrudnienia był w analizowanej próbie małych i średnich przedsiębiorstw dodatni i wyniósł 6,1% wobec stanu sprzed roku oraz 3,6% wobec stanu sprzed dwóch lat. Wskazuje to pośrednio także na fakt, że średni poziom zatrudnienia w sektorze MŚP w województwie łódzkim wyszedł w ostatnim roku ze strefy spadku i zaczął wykazywać tendencję wzrostową.

Przytoczone wyżej dane pozwalają na wyciągnięcie trzech dość oczywistych wniosków:

1. Badane podmioty sektora MŚP wykazują w większości dość ostrożną postawę w zakresie gospodarowania zasobami ludzkimi. Przynajmniej w obecnej sytuacji gospodarczej ich działania koncentrują się na utrzymaniu aktualnego stanu posiadania. Decyzje o ewentualnym zwiększeniu zakresu inwestowania w zasoby ludzkie starają się w najlepszym razie odsunąć w przyszłość. Potwierdza to rozkład odpowiedzi na pytanie odnoszące się do projekcji zmian poziomu zatrudnienia w ciągu następnego roku, w którym to pytaniu ponad 80% przedsiębiorstw nie przewidywało żadnych takich zmian;
2. W grupie podmiotów, które wykazały zmianę poziomu zatrudnienia przeważały takie, które zredukowały liczbę pracowników nad tymi, które zwiększyły liczbę pracowników;

3. Mimo swej nominalnie mniejszej liczby, podmioty, które zwiększyły zatrudnienie, zwiększyły je na tyle znacząco, że potrafiło to skompensować sumaryczny ubytek pracowników w podmiotach, które zanotowały spadek zatrudnienia.

Jeśli mielibyśmy pokusić się o wskazanie, na podstawie uzyskanych wyników badań, najlepiej prosperujących rodzajów działalności gospodarczej w województwie łódzkim to, szczególnie w kontekście omówionych wyżej zagadnień, z pewnością winniśmy zwrócić uwagę na:

- Działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją. Przyznać należy wprawdzie, że 71,4% badanych przedsiębiorstw z tej sekcji zgłaszało umiarkowane pogorszenie się swej płynności finansowej w ciągu ostatniego roku. To największy odsetek wskazań na przywołaną kategorię odpowiedzi spośród wszystkich analizowanych branż. Była to jednak także sekcja charakteryzująca się największym udziałem podmiotów deklarujących poniesienie w ostatnim roku wydatków związanych z inwestycjami: 71,4%. Nadto, w żadnej innej sekcji nie zaobserwowano tak dużego przyrostu liczby zatrudnionych pracowników na przestrzeni ostatniego roku: przeciętnie o 25,8% (kolejna sklasyfikowana wedle omawianego kryterium sekcja, „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, osiągnęła w tym samym okresie przeciętny wzrost zatrudnienia na poziomie „tylko” 15,6%). Wysoki był też w sekcji „działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją” odsetek firm deklarujących wysłanie swych pracowników w ostatnim roku na szkolenia zewnętrzne: 61,9% (dało to trzecie z kolei miejsce wśród wszystkich analizowanych branż; pierwsze miejsce przypadło sekcji: „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, gdzie szkolenia zewnętrzne zapewniło swym pracownikom 76,9% ogółu badanych firm). Co ciekawe jednak, dominującym źródłem finansowania szkoleń okazały się dla firm z omawianej sekcji środki zewnętrzne – korzystanie wyłącznie z tego źródła zadeklarowało tu 40,3% firm. Być może świadomość dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania szkoleń przyczyniła się także do tego, że wśród wszystkich analizowanych branż właśnie w „kulturze, rozrywce i rekreacji” znalazł się największy, bo wynoszący 65,0%, odsetek respondentów planujących przeszkolić swoich pracowników w ciągu następnego roku.
- Transport i gospodarkę magazynową. Także i w tym przypadku zacząć należy od wskazania, że była to branża charakteryzująca się drugim najwyższym odsetkiem firm deklarujących zdecydowane pogorszenie płynności finansowej w ciągu ostatniego roku: 16,7% (tylko o 0,1 punktu proc. za „budownictwem”). Tym niemniej, odnośnie do tego samego okresu, 57,7% przedsiębiorstw z omawianej sekcji deklarowało poniesienie wydatków związanych z inwestycjami (dało to trzecie miejsce wśród wszystkich analizowanych sekcji – miejsce pierwsze przypadło „działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją” – p. wyżej). Przedsiębiorstwa

zajmujące się transportem i magazynowaniem były już natomiast bezkonkurencyjne, gdy chodzi o przeciętny przyrost zatrudnienia w ciągu dwóch ostatnich lat, generując wartość stopy wzrostu tego wskaźnika na poziomie 21,9%. Podobnie rzecz się miała w przypadku udziału osób oddelegowanych na szkolenia zewnętrzne w całkowitej liczbie zatrudnionych: tu również przedsiębiorstwa z analizowanej sekcji nie miały sobie równych pośród pozostałych branż, ustalając przeciętną wartość wskaźnika udziału na poziomie 168,0%⁶⁷. A dodać tu trzeba koniecznie, że 70,2% firm z tej sekcji finansowało wszelkie przeprowadzone w ciągu ostatniego roku szkolenia wyłącznie ze środków własnych (było to drugie miejsce wśród wszystkich analizowanych sekcji, miejsce pierwsze przypadło „pozostałej działalności usługowej”, gdzie całkowity udział środków własnych w finansowaniu szkoleń zadeklarowało 74,9% firm).

Na przeciwnym biegunie tego na wskroś roboczego i wybitnie poglądowego zestawienia należałoby umieścić branżę budowlaną. Większość przeanalizowanych danych oraz wskaźników przemawia bowiem za stwierdzeniem, że ogólna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstw z tej branży nie rysuje się najlepiej – i co więcej, może się jeszcze w najbliższym czasie pogarszać. Jeśli weźmiemy pod uwagę rozkład odpowiedzi na pytanie o kierunek zmian płynności finansowej w ciągu ostatniego roku, to w istocie przejawiał on wśród firm budowlanych pewną ambiwalencję. Z jednej strony, zdecydowaną poprawę płynności finansowej deklarowało 4,8% przedsiębiorstw z tej branży – nominalnie niewiele, lecz trzeba wziąć pod uwagę, że był to drugi „najlepszy” wynik wśród wszystkich analizowanych sekcji PKD (tylko w przypadku sekcji „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” obserwowano wyższą wartość analizowanego odsetka: 5,1%). Z drugiej jednak strony branża budowlana okazała się bezkonkurencyjna pod względem udziału firm zgłaszających zdecydowane pogorszenie swej płynności finansowej osiągając tu wartość odsetka wynoszącą 16,8%. Budownictwo charakteryzowało się także największymi pośród wszystkich branż spadkami liczby pracowników – zarówno w ciągu ostatniego roku (przeciętnie o 9,4%), jak i dwóch ostatnich lat (przeciętnie o 9,3%). Zauważmy przy okazji, że z przytoczonych wartości wskaźnika stopy wzrostu ta odnosząca się do ostatniego roku była nieznacznie większa od tej odnoszącej się do ostatnich dwóch lat. Oznacza to, że w okresie dwa lata wstecz – rok wstecz zatrudnienie w budownictwie musiało nieco wzrosnąć; znaczący spadek nastąpił dopiero w roku ostatnim. Skłania to do troski o kondycję tej branży w następnych latach.

Jako logiczne należałoby potraktować założenie, że w obliczu kryzysu na rynkach finansowych, w tym szczególnie na rynku kredytów, małe i średnie przedsiębiorstwa powinny zwrócić baczną uwagę na alternatywne źródła pozyskiwania kapitału, takie jak programy operacyjne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Niemniej jednak, wnioski płynące z naszych badań nakazują założenie owo przyjmować z wielką ostrożnością.

⁶⁷ Wyjaśnienia przyczyn uzyskania wartości wskaźnika przekraczających 100% dostarczamy na s. 63 - 64.

Posiadanie wiedzy na temat programów operacyjnych zadeklarowało w nich bowiem tylko 44,3% małych i średnich przedsiębiorstw. Oznacza to tym samym, że pozostałe 55,7% firm do wiedzy takiej się nie przyznawało. Zakres wiedzy o programach operacyjnych rósł wraz z wielkością podmiotów – co akurat wydaje się logiczną konstatacją.

W grupie firm deklarujących posiadanie wiedzy na temat programów operacyjnych, najszerszej identyfikowanym programem okazał się „Kapitał Ludzki”, który otrzymał 26,1% całkowitej liczby wskazań. Na drugim miejscu znalazł się program „Innowacyjna Gospodarka” z odsetkiem uzyskanych wskazań na poziomie 13,8%. Relatywnie słabo natomiast rozpoznawalny był Regionalny Program Operacyjny Województwa Łódzkiego: zebrał on jedynie 7,5% całkowitej liczby wskazań naszych respondentów.

Okazanie się wiedzą na temat programów operacyjnych oraz umiejętnością ich identyfikowania, nie jest rzecz jasna równoznaczne wykorzystywaniu możliwości, jakie programy te oferują. I – jak zapewne można się było tego domyślać – zakres występowania tej drugiej cechy był w badanej populacji znacznie węższy niż zakres występowania cechy pierwszej. Udział firm, które przynajmniej raz ubiegały się o dofinansowanie z programów operacyjnych UE wśród firm deklaruujących posiadanie wiedzy na ich temat wyniósł bowiem jedynie 34,4%. Aktywność badanych przedsiębiorstw w zakresie starania się o środki unijne rosła wraz z poziomem zatrudnienia. Była także silnie zróżnicowana ze względu na reprezentowaną branżę: największe udziały przedsiębiorstw zabiegających o tego rodzaju pomoc występowały w sekcjach PKD: „rolnictwo” (61,1%), „edukacja” (57,1%) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (46,2%).

Spośród wszystkich konkursów o przyznanie dotacji ze środków UE, w jakich badane przedsiębiorstwa wzięły udział, 71,3% zakończyło się sukcesem, 23,6% wieńczyło niepowodzenie (czyli nieprzyznanie dofinansowania), zaś 5,1% nie było jeszcze w chwili badania nierozstrzygnięte (złożone projekty znajdowały się w trakcie oceny). Najbardziej skutecznymi w uzyskiwaniu środków unijnych okazały się mikroprzedsiębiorstwa (71,2% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie) oraz przedsiębiorstwa działające w sekcjach PKD: „rolnictwo”, „transport i gospodarka magazynowa” oraz „zakwaterowanie i gastronomia” (we wszystkich trzech przypadkach po 100% konkursów rozstrzygniętych pomyślnie⁶⁸).

Przedsiębiorstwa z branży rolnej mogą nadto poszczycić się indywidualnie największą liczbą pomyślnie rozstrzygniętych konkursów: na jedną firmę przypadało tu przeciętnie 3,4 przyznanych grantów. Następnymi branżami w prezentowanym rankingu były: „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (średnio 2,4 przyznane granty na firmę), „handel i naprawy pojazdów samochodowych” (średnio 2,1 przyznanych grantów na firmę), „działalność finansowa i ubezpieczeniowa” (średnio 2 przyznane granty na firmę) oraz „działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją” (średnio 2 przyznane granty na firmę). Wyniki te możnaby było przyjąć jako dobry prognostyk na najbliższą przyszłość. Cieszyć może

⁶⁸ Całkowita liczba analizowanych wskazań wynosiła jednak w przypadku sekcji „transport i gospodarka magazynowa” 5, a w przypadku sekcji „zakwaterowanie i gastronomia” 2.

szczególnie wysoki poziom aktywności i – nade wszystko – skuteczności zabiegania o środki unijne podmiotów z branży rolnej. Trzeba jednak ciągle pamiętać o tym, że sukcesy te dotyczą, przynajmniej na razie, bardzo niewielkiego odsetka małych i średnich firm. W całej badanej próbie, liczącej ogółem 1176 firm, przedsiębiorstwa, które przynajmniej raz wnioskowały o przyznanie dofinansowania z programów operacyjnych UE stanowiły dokładnie 15%. A przedsiębiorstw, które choć raz dofinansowanie takie otrzymały, było już w owej próbie niecałe 11%. Aby zatem można było mówić o choćby częściowej kompensacji skutków międzynarodowego kryzysu finansowego w sektorze MŚP poprzez alokowanie środków pochodzących z pomocy unijnej, należałoby dołożyć starań, by przedstawione procenty osiągały, w realnym wymiarze, zdecydowanie większe wartości.

ISBN: 978-83-62527-01-4