

Seria „Alerty” prezentuje w syntetyczny sposób wyniki badań nad przedsiębiorczością prowadzone w Centrum Przedsiębiorczości Akademii Leona Koźmińskiego oraz wnioski dla polityki gospodarczej.

Alert numer 7/1 - 2016/CP/ALK

Warszawa, luty 2016 roku.

Jerzy Cieślik

Małe jest piękne, większe pilnie potrzebne

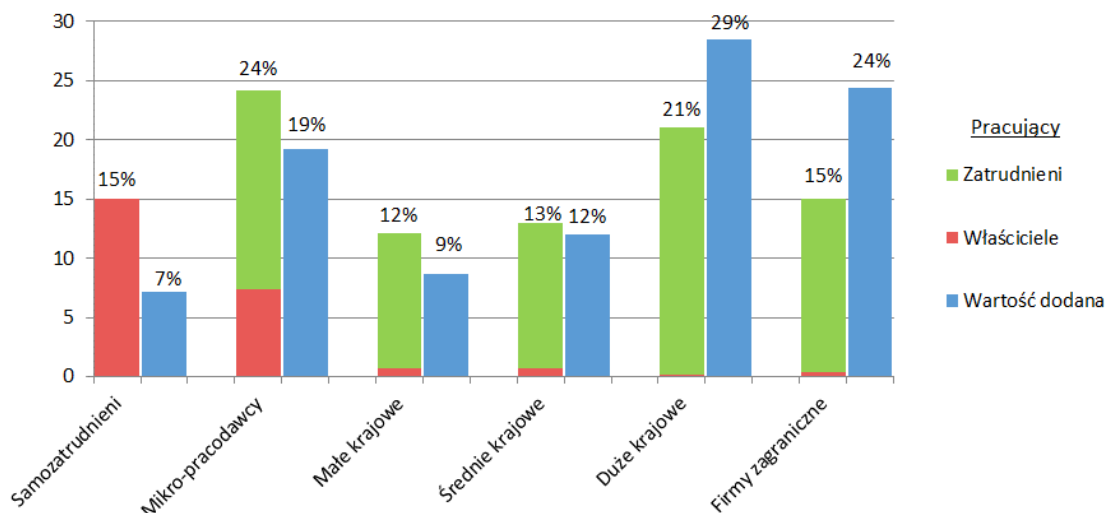
Wsparcie dla małych i średnich firm (MŚP) pieszczotliwie zwanych „*misiami*” to standardowa deklaracja polityków, niezależnie od ideologicznej orientacji. Towarzyszą jej emocjonalne stwierdzenia, że to „*sól ziemi*” i „*kręgosłup*” gospodarki, ze względu na znaczący udział MŚP w zatrudnieniu i tworzeniu PKB. Takiej deklaracji nie zabrakło w exposé premier Beaty Szydło, która obiecała obniżkę CIT dla małych firm do 15%. Jednak śledząc wypowiedzi prasowe wicepremiera Mateusza Morawieckiego, można odnieść wrażenie, że bliższe są mu firmy średnie i duże, które nazywa „*aortami*” polskiej gospodarki. Oczywiście chodzi o podmioty polskim kapitałem, które przy odpowiednim wsparciu mogą skutecznie podbijać rynki międzynarodowe.

Czy należy różnicować wsparcie państwa w zależności od wielkości firmy? By odpowiedzieć na to pytanie warto najpierw ustalić ile mamy przedsiębiorstw w poszczególnych klasach wielkości i jaki jest ich wkład do gospodarki. Wydaje się to proste, gdyż podział na mikro, małe średnie i duże to podstawowe kryterium w statystyce sektora przedsiębiorstw. Niestety prezentowane przez GUS dane nie uwzględniają występujących powiązań własnościowych między formalnie niezależnymi podmiotami. Jeśli przykładowo spółka z o.o. zatrudniająca 40 osób jest kontrolowana większością przez inną zatrudniającą 230 osób to, zgodnie z obowiązującymi przepisami, przy ubieganiu się o środki publiczne zarówno jedna jak i druga będzie musiała połączyć parametry ekonomiczne i wykazać 270 zatrudnionych. W efekcie będą oceniane jako duże a więc nie będą mogły skorzystać ze środków zarezerwowanych dla MŚP. Inaczej obydwie firmy zostaną uwzględnione w statystyce GUS. Składając oddzielnie sprawozdania statystyczne, jedna z nich znajdzie się w grupie małych a druga średnich. Dodajmy, że GUS zbiera dane o powiązaniach własnościowych firm i prezentuje je w dorocznej publikacji „Grupy przedsiębiorstw w Polsce”. Według danych za 2014 r. podmioty funkcjonujące w grupach, zarówno krajowych jak i międzynarodowych to mniej niż 1% całej populacji ale w górnictwie, energetyce, przetwórstwie i dystrybucji ropy i gazu ich udział w zatrudnieniu sektora przedsiębiorstw przekraczał 80%, zaś w przetwórstwie przemysłowej, branży informatycznej i telekomunikacji przekraczał 40%. Jednak tak kluczowe powiązania własnościowe nie są uwzględniane w grupowaniu przedsiębiorstw według klas wielkości przez GUS.

Zrobiliśmy symulację co by się stało, gdyby te powiązania własnościowe uwzględnić. Przyjeliśmy, że większością kontrola własnościowa powoduje przesunięcie danego podmiotu o jedną klasę wyżej (z małych do średnich, ze średnich do dużych). Natomiast wszystkie podmioty kontrolowane większością przez kapitał zagraniczny wydzieliliśmy oddzielną grupę. Konsekwentnie trzymając się zasady, że o wielkości decydują parametry całej grupy, przygniatająca większość firm zagranicznych to podmioty duże.

Wyniki tych przybliżonych szacunków ilustruje diagram a także załączona niżej tabela zawierająca dane wyjściowe. Po dodatkowym podziale najliczniejszego sektora mikroprzedsiębiorstw na samozatrudnionych i mikropracodawców uzyskujemy bardziej przydatny dla celów polityki gospodarczej podział sektora przedsiębiorstw na sześć segmentów o różnej liczebności i wkładu do gospodarki, mierzonych liczbą pracujących i udziałem w tworzeniu PKB (wartości dodanej). Po uwzględnieniu korekty własnościowej, rola MŚP w gospodarce pozostaje znaczna ale bez wyraźnej przewagi nad podmiotami dużymi. Znaczący udział MŚP w zatrudnieniu wynika z tego, że samozatrudnieni a po części także mikropracodawcy dają zatrudnienie sobie samym, co oczywiście jest zjawiskiem pozytywnym. Natomiast jeśli chodzi o pracowników najemnych relacja MŚP – podmioty duże jest dość zrównoważona (53% - 47%). Z kolei, gdy uwzględnimy w porównaniu przychody i wartość dodaną, niewielką przewagę mają podmioty duże.

Segmentacja polskiego sektora przedsiębiorstw (%pracujących oraz wartości dodanej)



Źródło: obliczenia własne na podstawie źródłowych danych GUS (dane z 2012 r.).

Jakie zmiany w strukturze sektora przedsiębiorstw są pożądane i w jakim zakresie państwo może wpływać na kierunek i dynamikę takich przeobrażeń? Doświadczenia najbardziej zaawansowanych krajów pokazują, że w nowoczesnej gospodarce jest miejsce na firmy różnej wielkości, które mają do spełnienia różne funkcje. Bardzo istotny jest przy tym „ruch w górę”. Chodzi o to, by w poszczególnych segmentach istniała znacząca grupa podmiotów z silnymi ambicjami rozwojowymi co powoduje, że przesuwają się one do coraz wyższych klas wielkości. Prowadzone w wielu krajach badania wykazały, że właśnie w fazie wzrostowej firmy generują najwięcej nowych miejsc pracy, zwiększają sprzedaż i zyski, co oczywiście jest także mile widziane przez państwo, bo zwiększają się wpływy z podatków.

Jeśli chodzi o największy liczebnie a jednocześnie ekonomicznie najsłabszy segment czyli ponad 1,2 mln przedsiębiorców bez pracowników, stanowiących 2/3 wszystkich podmiotów, ich udział w całej populacji firm w Polsce jest znacznie powyżej średniej europejskiej (56%). Zdecydowana większość takich przedsiębiorców a może raczej przedsiębiorczych pracowników traktuje ten stan jako trwały. Ponadto ponad 400 tys. samozatrudnionych to „hybrydowcy” łączący własny biznes z pracą na etacie. Stąd poza szczególnymi względami społecznymi nie ma uzasadnienia dla wspierania tej grupy w całości. Natomiast warto wspierać tych samozatrudnionych, dla których jest to etap przejściowych na drodze do bycia pracodawcą. Pozytywne doświadczenia wielu krajów dotyczą zachęt przy zatrudnieniu pierwszego pracownika. Gdyby w Polsce zdecydowałoby się na to dodatkowo 10% spośród ponad 1,2 mln samozatrudnionych mielibyśmy każdego roku niebagatelną liczbę 120 tys. nowych miejsc pracy.

Bardzo ważna z punktu widzenia zdynamizowania gospodarki a zwłaszcza wzrostu zatrudnienia jest grupa mikropracodawców, zatrudniających obecnie oprócz właścicieli średnio nieco poniżej 3 pracowników (2,8). Są to już funkcjonujące firmy, nieźle osadzone na rynku i posiadające bazę klientów. Dodanie kolejnych zatrudnionych może być w tej sytuacji całkiem realne. Gdyby średnio każdy z ponad półmilionowej rzeszy mikropracodawców zatrudnił jednego dodatkowego pracownika w krótkim czasie zabrakłoby na rynku rąk do pracy.

Z racji krótkiej, bo zaledwie 25-letniej historii funkcjonowania gospodarki rynkowej mamy w Polsce zbyt mało firm małych z górnego przedziału a więc zatrudniających 35 - 49 osób a także firm średnich w przedziale 50 - 249 zatrudnionych. Tu jak pokazują doświadczenia krajów małych a także tych o średniej wielkości podstawową dźwignią rozwoju może być eksport. W grupie firm dużych mamy wyraźny podział na firmy krajowe i te z kapitałem zagranicznym o podobnym poziomie przychodów. Firmy zagraniczne zatrudniają mniej ludzi ale biją na głowę krajowe w dziedzinie eksportu.

AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

Z pewnością istnieje pilna potrzeba zwiększenia udziału firm kontrolowanych przez kapitał krajowy a w tym stworzenia silnego segmentu polskich firm globalnych, o czym szerzej pisałem w Rzeczpospolitej 18.12.2015 w artykule: *Przepis na firmy globalne*.

Co zrobić by uruchomić na szeroką skalę „ruch w górę” we wszystkich segmentach sektora przedsiębiorstw, który to ruch spowoduje, że będziemy mieli coraz więcej, większych i silniejszych firm, zdolnych konkurować nie tylko w kraju, w regionie ale także na globalnym rynku? By naszą specyfiką nie była tylko powiększająca się szybko armia samozatrudnionych - „strefy pośredniej” między etatem a byciem przedsiębiorcą-pracodawcą. Pojawiają się pomysły różnych programów ale zanim zaczniemy wydawać publiczne pieniądze warto „oczyścić przedpole” i zerwać z antyrozwojową narracją oraz promocją słabości a wręcz nieporadności polskich przedsiębiorców, jaka dominuje w debacie publicznej w naszym kraju. Główny przekaz jest taki, że polski przedsiębiorca jest zagubiony w gąszczu przepisów, nieporadnie poruszający się na rynku i generalnie słabo przygotowany do prowadzenia działalności. Trzeba mu więc pomóc już na starcie, na przykład obniżając przez dwa lata składki na ZUS. Polski przedsiębiorca jest biedny a więc w unijnych programach w latach 2007 - 2015 osoba planująca rozpoczęcie działalności gospodarczej mogła otrzymać 50 tys. w gotówce a do tego nieodpłatne szkolenie i doradztwo nie mając ani złotówki wkładu własnego, co jeśli chodzi o wspieranie przedsiębiorczości jest ewenementem w skali światowej. Do młodych ludzi, w tym także studentów, kierowane są zachęty do aktywności przedsiębiorczej akcentujące młodzieńczy entuzjazm jako źródło sukcesu a nie wcześniejsze zgromadzenie środków, solidne przygotowanie założeń biznesowych, praktyczne doświadczenie czy dobre rozpoznanie rynku. W efekcie, mimo że obecnie ponad 50% nowozarejestrowanych przedsiębiorców to osoby posiadające wyższe wykształcenie, bardzo mało jest rozwojowych biznesów, gdzie absolwenci wyższych uczelni mają ambicję stworzenia większych firm, wykorzystując w tym celu wiedzę zdobytą w trakcie studiów.

Zachęcając ludzi słabo przygotowanych, bez solidnego zaplecza finansowego do rozpoczynania działalności gospodarczej powiększamy tylko szeregi „biznesowego prekariatu” bez perspektyw rozwojowych. Od początku kształtuje się specyficzny model funkcjonowania, gdzie o opłacalności prowadzonego biznesu decyduje obniżona składka ZUS przez dwa lata. To daje początek długofalowej strategii minimalizacji własnych obciążeń ZUS, bowiem 99% przedsiębiorców odprowadza składkę na najniższym, zryczałtowanym poziomie nie licząc się z konsekwencjami bardzo niskiej emerytury w przyszłości. Także niechęci do zatrudniania pracowników na etacie. Bardzo niepokojące jest to, że w najnowszym badaniu sektora mikro i małych firm przeprowadzonym przez Bank PEKAO SA aż 86% przedsiębiorców, działających na rynku krócej niż 3 lata, jako główną barierę dalszego rozwoju wskazało zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy. Te podmioty nie są więc przygotowane na sytuację odejścia od zryczałtowanego, relatywnie niskiego obciążenia składką ZUS osób prowadzących działalność gospodarczą a także na ujednoczenie tego typu obciążeń wynagrodzeń pracowników, niezależnie od formy zatrudnienia. A wspomniane zmiany są bardzo realne jak również powszechnie oczekiwany w Polsce szybki wzrost wynagrodzeń w najbliższych latach.

Utrwalenie stereotypu małego, słabego i nieporadnego polskiego przedsiębiorcy ma bardziej dalekosiężne, negatywne konsekwencje. Na podatki, nieprzyjazną administrację, skomplikowane przepisy narzekają także przedsiębiorcy w innych krajach. Ale gdy amerykańskiemu czy niemieckiemu przedsiębiorcy podwinie się noga, przegra w walce o klienta, nie potrafi racjonalizować kosztów to w duszy wie, że jest to przede wszystkim jego wina. Polscy przedsiębiorcy najwyraźniej uwierzyli, że głównym źródłem ich niepowodzeń są czynniki zewnętrzne a w pierwszej kolejności podatki, ZUS i nadmierna biurokracja. Taki jest zresztą dominujący przekaz płynący od lat ze strony reprezentujących ich stowarzyszeń. Można by to traktować jako przejaw naszej narodowej skłonności do narzekania jednak niepokoić musi fakt, że wśród barier rozwojowych przedsiębiorcy w ogóle nie dostrzegają tak oczywistej jak brak doświadczenia i kompetencji menedżerskich, które ujawniają się ze szczególną siłą, gdy firma zaczyna szybko zwiększać obroty i zatrudnienie i rozszerzać działalność na nowych rynkach. A tylko sprawne zarządzanie w powiązaniu z inwestycjami w park maszynowy pozwoli na wzrost wynagrodzeń oraz odprowadzenie składek na ZUS w wysokości gwarantującej w przyszłości przyzwoitą emeryturę dla pracowników a na końcu na godziwy zysk dla właścicieli. W cytowanym wcześniej badaniu kondycji mikro i małych przedsiębiorstw prowadzonym przez Bank PEKAO SA wśród barier rozwojowych, w ciągu 6-letniego okresu badania, przedsiębiorcy ani razu

AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

nie wymienili braku własnego doświadczenia i umiejętności zarządzania. W ostatnich latach zaczęli jednak dostrzegać zagrożenia z tytułu niedostatecznych kwalifikacji pracowników.

W okresie 25 lat transformacji udało się stworzyć w Polsce znaczący, wewnętrznie zróżnicowany sektor prywatnych przedsiębiorstw. Mamy zatem solidny fundament dla dalszego rozwoju. Jeśli chodzi o liczbę podmiotów gospodarczych, to w świetle porównań międzynarodowych, osiągnęliśmy poziom nasycenia zbliżony do optymalnego. Czas więc się skupić na zmianach jakościowych a to wymaga zwiększenia potencjału firm we wszystkich segmentach: mikro, małych, średnich i dużych a także tych największych prowadzących działalność w skali globalnej. Siłą motoryczną tak potrzebnego, powszechnego „ruchu w górę” powinni być sami przedsiębiorcy. Z pewnością w wielu obszarach potrzebne będzie wsparcie ze strony państwa, ale adresowane do tych, którzy mają ambicje rozwojowe i są gotowi modernizować swoje firmy. W tym celu konieczne jest jednak nowe otwarcie polegające na zerwaniu ze stereotypem a nawet swoistą afirmacją przedsiębiorcy małego, słabego, zagubionego w otaczającej go rzeczywistości. Także zerwanie z kanonem politycznej poprawności w publicznej debacie, zgodnie z którym o przedsiębiorcach wypada mówić tylko dobrze a wszelkich trudności upatrywać w zbyt wysokich podatkach, składkach ZUS czy nadmiernej biurokracji. Trzeba to zrobić po to, by zidentyfikować rzeczywiste problemy na drodze dalszego rozwoju polskiego sektora przedsiębiorstw a następnie podjąć skuteczne działania na rzecz ich rozwiązywania.

Segmentacja sektora przedsiębiorstw w Polsce

	Samo- zatrudnieni	Mikro- pracodawcy	Małe krajowe	Średnie krajowe	Duże krajowe	Filie zagraniczne	Razem
Liczba podmiotów w tys.	1 236,8	535,1	53,7	13,4	3,9	6,9	1 849,8
Pracujący razem w tys.	1 363,0	2 159,2	1 074,6	1 127,3	1 830,3	1 361,0	8 915,3
Właściciele w tys.	1 363,0	660,5	61,2	15,2	4,4	7,8	2 112,2
Pracownicy w tys.		1 498,7	1 013,4	1 112,0	1 825,8	1 353,2	6 803,1
Przychody w mld PLN	222,5	589,9	384,7	435,2	1 025,7	1 022,2	3 680,2
Wartość dodana w mld PLN	61,6	163,3	74,0	101,9	242,6	208,1	851,6

jako % razem

Liczba podmiotów	66,9	28,9	2,9	0,7	0,2	0,4	100,0
Pracujący razem	15,3	24,2	12,1	12,6	20,5	15,3	100,0
Właściciele	64,5	31,3	2,9	0,7	0,2	0,4	100,0
Pracownicy		22,0	14,9	16,3	26,8	19,9	100,0
Przychody	6,0	16,0	10,5	11,8	27,9	27,8	100,0
Wartość dodana	7,2	19,2	8,7	12,0	28,5	24,4	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie źródłowych danych GUS (dane z 2012 r.).

Skrócona wersja tekstu została opublikowana w Rzeczpospolitej 10 lutego 2016 r. (tytuł: *Małe jest piękne, większe pilnie potrzebne*).



Dr hab. Jerzy Cieślik, prof. ALK
Dyrektor Centrum Przedsiębiorczości

tel.: +48 22 519 21 46
Akademia Leona Koźmińskiego
ul. Jagiellońska 57/59, 03-301 Warszawa

www.cp.kozminski.edu.pl

cp@kozminski.edu.pl

www.cieslik.edu.pl