

Edward Stawasz

Innowacyjność MSP a możliwość tworzenia nowych miejsc pracy w kontekście szarej strefy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 47, 217-230

2010

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

EDWARD STAWASZ

INNOWACYJNOŚĆ MSP A MOŻLIWOŚĆ TWORZENIA NOWYCH MIEJSC PRACY W KONTEKŚCIE SZAREJ STREFY

1. INNOWACYJNOŚĆ A WZROST MSP

Jedną z najważniejszych funkcji gospodarczych sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP) jest jego zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy, a uwarunkowania wzrostu MSP są przedmiotem zainteresowania zarówno badaczy, jak polityki rządowej wspierającej ten sektor. Jednym z uwarunkowań wzrostu MSP jest ich innowacyjność. Według J. Schumpetera, przedsiębiorca to zarazem innowator, który dzięki innowacjom kreuje dochód, tworzy nowe miejsca pracy. Schumpeter przyznał tę rolę dużym firmom ze względu na posiadane przez nie zasoby i możliwości. Rolę MSP w procesie schumpeteriańskiej „kreatywnej destrukcji” przedstawił B. A. Kirchoff¹. W jego ujęciu przedsiębiorczość i innowacje nie muszą być procesami tożsamymi, jak twierdził Schumpeter. Jest przecież wiele innowacji, które nie są z powodzeniem wykorzystywane przez swoich przedsiębiorców, podobnie jak jest wiele czynności przedsiębiorczych realizowanych bez ciągłej eksploatacji innowacji. Kirchoff podkreśla, że „kreatywna destrukcja” może być realizowana także przez MSP, o czym świadczy rosnący udział MSP w generowaniu nowych miejsc pracy i inwencji oraz tworzeniu produkcji i dochodów oraz eksportu². Kirchoff wyróżnia w swojej analizie dwa wymiary: innowacyjność MSP oraz ich stopę wzrostu (zatrudnienia) i twierdzi, iż oba te wymiary są od siebie niezależne, tzn. że mogą istnieć niezależnie od siebie firmy wyróżnione ze względu na stopę wzrostu zatrudnienia (od obniżonej stopy do podwyższonej) oraz stopień innowacyjności (od firm nisko do wysoko innowacyjnych). Niezależność ta oznacza, że innowacyjność firm nie gwarantuje wzrostu zatrudnienia, jak również, że firmy słabo innowacyjne mogą być firmami szybko rosnącymi, przyczyniającymi się do tworzenia znacznego wzrostu zatrudnienia.

Niezależność innowacyjności MSP i stopy wzrostu zatrudnienia wynika z faktu, iż znajdują się one pod wpływem różnych czynników. Stopa wzrostu zatrudnienia może być wyznaczona przez takie czynniki, jak cele osobiste właścicieli firm, posiadane zasoby (kompetencje, środki finansowe itp.) oraz akceptację rynkową dla innowacji. Innowacyjność firm determinowana jest przez te same czynniki, choć są one w pewnym zakresie bardziej kontrolowane przez przedsiębiorców, którzy mogą określać cele będące np. pro-innowacyjne, tworzyć samodzielnie wynalazki, idee i pomysły będące podstawą innowacji.

¹ B. A. Kirchoff, *Entrepreneurship and Dynamic Capitalism. The Economics of Business Firm Formation and Growth*, PRAGER, Wesport, London 1994, s. 65-67.

² P. Schreyer, *High-Growth firms and employment*, STI Working Paper 2000/3; *Technology, Productivity and Job Creation*, Vol. 2, Analytical Report, The OECD JOBS STRATEGY, Paris 1998; zob. także J. Calof, *The Relationship Between Firm Size and Export Behavior Revisited*. "Journal of International Business Studies", 2/1994.

Przy danych ograniczeniach rynkowych i zasobowych, przedsiębiorcy mogą być niezdolni do osiągnięcia zamierzonego stopnia innowacyjności, ale przedsiębiorca, który ciągle wynajduje nowe wynalazki i próbuje być innowacyjnym, jest innym rodzajem przedsiębiorcy niż ten, który rozpoczyna działalność z jedną innowacją i czyni niewielki wysiłek, aby powiększyć innowacje posiadane przez firmę³. Sektor MSP w koncepcji Kirchoffa nie jest więc jednorodny, a wręcz przeciwnie, stanowi zbiór bardzo zróżnicowanych jednostek zarówno pod względem dynamiki gospodarczej, jak i stopnia innowacyjności oraz roli firm w gospodarce. W zależności od dynamiki innowacyjnej i stopy wzrostu można wyróżnić bardzo różnorodne typy firm (zob. tabela 1). Typy skrajne zostały nazwane: (1) ekonomiczny rdzeń gospodarki, (2) ambitne, (3) o ograniczonym wzroście i (4) wspaniałe.

Tabela 1
Typologia MSP z punktu widzenia innowacyjności i stopy wzrostu firmy

Innowacyjność firm	Wysoka	Typ III O OGRANICZONYM WZROŚCIE	Typ IV WSPANIAŁE
	Niska	EKONOMICZNY RDZEŃ GOSPODARKI Typ I	AMBITNE Typ II
		Niska	Wysoka
		Stopa wzrostu firmy	

Źródło: B. A. Kirchoff, dz. cyt., 1994, s. 69.

Badania empiryczne przeprowadzone w gospodarce amerykańskiej w latach 1978-88 potwierdzają pogląd o pewnej niezależności innowacyjności i wzrostu firm⁴. Tylko część firm wysoko innowacyjnych realizuje swój potencjał wzrostu z uwagi na ograniczenia personalne, zasobowe czy akceptację rynkową wprowadzanych innowacji. Dlatego też ogólny przyrost zatrudnienia w gospodarce osiągnany jest przede wszystkim przez firmy słabiej innowacyjne⁵.

Szara strefa najczęściej definiowana jest jako prowadzenie działalności, która chociaż w swej istocie nie jest zabroniona, to jednak jest prowadzona w sposób nieujawniany⁶. Przyczyny nieujawniania są różnorodnej natury, natomiast istnienie rozumianej w ten sposób szarej strefy, zarówno dla uczestniczących w niej podmiotów, jak i dla całej gospodarki ma konsekwencje pozytywne, i negatywne. Udział szarej strefy w gospodarce Polski jest znaczny i stabilny w ostatnich latach. Szacuje się, że wynosi on 16-17% PKB. Największy wpływ na rozmiary szarej strefy ma działalność gospodarcza prowadzona głównie w sferze handlu, budownictwa oraz obsługi nieruchomości i firm.

³ B. A. Kirchoff, dz. cyt.; S. Sheikh, T. Oberholzner, *Innovative Small and Medium Sized and the Creation of Employment*, Final Report, Inno-Studies 99 -Lot 9, Vienna, October 2001.

⁴ B. A. Kirchoff, dz. cyt., s 192-195.

⁵ R. E. Baldwin, *The Effect of Trade and Foreign Direct Investment and Relative Wages*, OECD Economic Studies, vol. 23/1995.

⁶ Zob. F. Shneider, D. Enste, *Shadow Economies: Size, Causes and Consequences*, "Journal of Economic Literature" vol. 38/2000.

Szacunki szarej gospodarki z tytułu pracy nierejestrowanej zwiększają wzrost wartości PKB o ok. 5%.

Dla podmiotów działających w szarej strefie, zazwyczaj z sektora MSP, główną korzyścią jest możliwość uniknięcia podatków oraz innych ciężarów narzuconych przez państwo poprzez obowiązujące regulacje prawne. Korzyści te wyrażają się zarówno w bezpośrednio widocznej formie pieniężnej w postaci mniejszych podatków, opłat, a dodatkowo także w postaci zmniejszenia ilości czasu poświęcanego na wszystkie formalności związane z biznesem. Najbardziej widocznym tego czynnikiem może być czas przeznaczony na zarejestrowanie biznesu, problemy związane z otrzymaniem pozwolenia czy licencji na uruchomienie specyficznej produkcji, pozwolenia eksportowego, zarejestrowania nieruchomości dla celów zabezpieczenia kredytu itd. Działalność szarej strefy w niektórych warunkach umożliwia w sposób efektywny zdobycie doświadczeń rynkowych oraz przedsiębiorczych⁷.

Zamiar szybkiego wzbogacenia się przedsiębiorców w wyniku intensywnej akumulacji środków finansowych uzyskanej w szarej strefie może rzutować na innowacyjność przedsiębiorstw oraz ich zdolności do wzrostu. Zyski z działalności szarostrefowej mogą bowiem zasilać zarówno konsumpcję w gospodarstwie domowym, jak i procesy inwestycyjne przedsiębiorcy. Przeważająca większość przedsiębiorców wykorzystuje pierwszą możliwość, przeznaczając zyski z działalności szarostrefowej głównie na konsumpcję w gospodarstwie domowym. Przeznaczenie w dużej części zysków z działalności szarostrefowej na inwestycje w innowacje i wzrost jest rzadziej reprezentowane wśród przedsiębiorców działających w szarej strefie, z uwagi na, jak się wydaje, stosunkowo słabą skłonność do wzrostu, jak i ich niechęć do ponoszenia dodatkowego ryzyka związanego z podejmowaniem innowacji i zarządzaniem wzrostem w warunkach szarej strefy oraz wymóg podnoszenia kompetencji zarządczych.

2. CHARAKTER PRÓBY

W artykule wykorzystano bazę 81 firm z sektora MSP z regionu łódzkiego⁸, regionu o średniej wielkości w skali Polski, o czym świadczą wybrane wskaźniki gospodarcze: piąta pozycja pod względem liczby podmiotów gospodarczych na 10 tys. mieszkańców, szósta pozycja w kraju pod względem wielkości produktu krajowego brutto, a w przeliczeniu na 1 mieszkańca wielkość wyższa od średniej krajowej, również szósta pozycja w kraju pod względem wielkości produkcji sprzedanej, szósta pozycja w kraju pod względem liczby ludności, jak i gęstości zaludnienia; jest to silnie zurbanizowany obszar kraju - ludność miejska stanowi ok. 64,6% całkowitej liczby mieszkańców województwa, powyżej średniej krajowej. Województwo łódzkie pod względem konkurencyjności i atrakcyjności inwestowania zajmuje wysoką pozycję w kraju. Należy do grupy pięciu województw o najwyższym udziale inwestycji ponoszonych przez firmy z udziałem kapitału zagranicznego. Zwłaszcza Łódzka Aglomeracja Miejska postrzegana jest jako dobre miejsce na lokalizację inwestycji. Restrukturyzacja gospodarki województwa dotyczy przede wszystkim większych firm, ale może mieć także wpływ na sytuację firm mniejszych, jak i sfery nauki i techniki. W województwie łódzkim działało pod koniec

⁷ *Zarządzanie wzrostem małych i średnich przedsiębiorstw w kontekście szarej strefy*, E. Stawasz (red.), Wydawnictwo UŁ, Łódź 2008, s. 6.

⁸ W artykule wykorzystano wyniki badań empirycznych prowadzonych przez autora w 2007 roku w ramach projektu KBN pt. „Zarządzanie wzrostem małych i średnich przedsiębiorstw w kontekście szarej strefy”, zob. *Zarządzanie wzrostem małych i średnich przedsiębiorstw*, dz. cyt.

2006 roku 259,4 tys. podmiotów gospodarczych (zarejestrowanych w systemie REGON), a firm aktywnych było 116,5 tys. z tego⁹:

1. 111,9 tys. (96,5% ogółu firm) stanowiły mikrofirmy o zatrudnieniu do 9 osób;
2. 3,4 tys. (tj. 2,6% ogółu firm) stanowiły małe firmy o zatrudnieniu 10-49 osób;
3. 1,1 tys. (tj. 0,78% ogółu firm) stanowiły średnie firmy o zatrudnieniu 5-249 osób;
4. 0,16 tys. (tj. 0,14% ogółu firm) stanowiły duże firmy o zatrudnieniu powyżej 250 osób.

Łącznie sektor małych i średnich przedsiębiorstw stanowił 99,8% ogółu aktywnych podmiotów gospodarczych województwa. Z diagnozy stanu sektora MSP województwa łódzkiego wynika, iż jego potencjał ekonomiczny jest zbliżony do ogółu sektora MSP w skali kraju. Jest on jednak niewystarczający w stosunku do roli i zadań, jaki ten sektor ma do spełnienia w restrukturyzującym się regionie¹⁰. Struktura sektorowa MSP województwa łódzkiego jest zbliżona do struktury ogółu MSP w Polsce. Przeważają handel i naprawy, a w dalszej kolejności występują następujące sekcje: działalność produkcyjna, obsługa nieruchomości i firm, budownictwo, transport, składowanie i łączność.

Innowacyjność produkcyjnych MSP z regionu łódzkiego jest niska, choć nie odbiega w istotny sposób od ogólnego stanu innowacyjności polskiego przemysłu. Kształtuje się ona na poziomie poniżej średniej dla całego kraju. Jedynie 11,4% firm małych i 30,4% firm średnich z regionu spełniało kryteria podmiotów innowacyjnych. Wśród polskich województw ich poziom klasyfikuje małe firmy na 12 miejscu, natomiast w przypadku firm średnich jest to ostatnie, 16 miejsce¹¹. Tak słabe miejsca są w pewnym stopniu zaskakujące z uwagi na relatywnie duży potencjał Łodzi i całego regionu łódzkiego na tle szeregu innych regionów.

Badanie MSP zostało przeprowadzone metodą wywiadów bezpośrednich. Średnia wieku badanych firm wynosiła w 2007 roku 13 lat. Prawie 80% firm można określić mianem dojrzałych (ponad 5 lat działalności). Dane powyższe pozwalają traktować wypowiedzi firm jako reprezentatywne dla sektora MSP oraz dojrzałe z uwagi na zasób doświadczenia firm wynikający z dłuższego okresu działalności. Ponad 90% z nich zostało założone po okresie głębokiej transformacji ustrojowej i rynkowej w Polsce, określanym także jako okres „eksplozji przedsiębiorczości”, ale również „rynkowej samoregulacji przedsiębiorczości”. Blisko 15% firm powstała w latach 1999–2003, a więc w okresie wychodzenia z kryzysu gospodarki i zaawansowanego wdrażania transformacji rynkowej i ustrojowej, a z drugiej strony w okresie „przedakcesyjnym”. Firmy te można także określić jako stosunkowo mało stabilne, „niedojrzałe”. Co dziesiąta firma powstała przed 1989 rokiem, a więc przed okresem wprowadzenia reform gospodarczych. Są to parametry zbliżone do struktury wieku sektora MSP w Polsce. W grupie firm najstarszych powstałych przed 1989 rokiem średnia liczba pracujących wynosiła 36 osób, a w grupie firm powstałych w okresie 1990-2001 ponad 48 osób. W grupie najmłodszych (powstałych w latach 2002-2006) średnia liczba pracujących wynosiła 46 osób. Wskazuje to na

⁹ *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007-2008*, PARP, Warszawa 2009, s. 79 i dalsze.

¹⁰ E. Stawasz, P. Głodek, D. Stos, J. Wojtas, *Raport z badania potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw z sektora MSP w województwie łódzkim*, maszynopis powielony, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2004, s. 9 i dalsze.

¹¹ E. Wojnicka, P. Klimczak, *Procesy innowacyjne w sektorze MSP w Polsce i regionach*, [w:] *Innowacyjność 2008*, A. Żołnierski (red.), PARP, Warszawa 2008, s. 10.

występowanie słabej korelacji między wiekiem firm, a wielkością zatrudnienia w badanej grupie firm.

W badanej próbie przeważały firmy bardzo małe o liczbie pracujących do 9 osób stanowiące 59,3% całości próbek. Firmy określane jako małe o liczbie pracujących od 10 do 49 osób pracujących stanowiły 25,9% badanej próby, a udział firm średnich o liczbie pracujących od 50 do 249 wynosił 14,8%. Średnia wielkość zatrudnienia wynosiła 23 osoby, a mediana (typowa firma) 7 osób.

Firmy w badanej próbie są znacząco zróżnicowane pod względem rodzaju prowadzonej działalności – przynależą do 38 działów PKD. Najliczniejsze grupy firm prowadzą działalność produkcyjną i handlową (po 32,1%). Ponad połowa firm produkcyjnych jest zlokalizowana w dużych aglomeracjach. Z kolei 60% firm handlowych pochodzi z obszarów małych miejscowości. Wszystkie firmy informatyczne zlokalizowane są w dużych aglomeracjach.

W zestawieniu porównawczym sektorów największy udział mikroprzedsiębiorstw jest notowany w grupie przedsiębiorstw usługowych (100%), transportowych (100%) i handlowych (76,9%), najniższy zaś wystąpił wśród przedsiębiorstw produkcyjnych, gdzie złożoność procesów wytwórczych warunkuje konieczność zatrudnienia więcej niż 10 pracowników.

W strukturze przestrzennej rynku zbytu badanych firm przeważa rynek lokalny lub regionalny, na którym operuje 81,5% firm, dostarczając 66% ogółu przychodów. Na rynku krajowym operuje 54,3% firm dostarczając 28,6% przychodów. 19,1% przedsiębiorstw działa wprawdzie na rynkach zagranicznych, lecz udział eksportu w ogólnym wolumenie sprzedaży jest niewielki i nie przekracza 6%. W tym ostatnim przypadkach dotyczy to firm głównie produkcyjnych i średniej wielkości (ponad 50 zatrudnionych).

3. WYNIKI

3.1. INNOWACYJNOŚĆ FIRM

Jako kryterium innowacyjności firm przyjęto fakt zrealizowania w ostatnich trzech latach przynajmniej jednej zmiany o charakterze produktowym lub procesowym. Badane firmy wykazują się wysoką aktywnością innowacyjną. Blisko 90% firm wprowadziło w latach 2004-2006 jakiejkolwiek zmiany w swoich produktach, technologiach lub metodach. Badana próba firm odznacza się zróżnicowanym obrazem w zakresie innowacyjności mierzonym stopniem nowości wprowadzonych innowacyjnych zmian. Ogólnie, najwięcej zmian ma charakter nowości jedynie w skali samej firmy: od 8,8% do 60% przedsiębiorstw. Nowości na skalę krajową odnotowało 5,1-21,5% firm, a w skali światowej 3,8-8,9% firm, tj. 7 razy mniej niż w przypadku nowości w skali firm. Najwięcej innowacyjnych zmian miało miejsce w przypadku odnowy asortymentu produkcji – 60% firm. Wysoki był wskaźnik zmian o charakterze marketingowym (40% firm) oraz w dziedzinie technologii (35,8% firm). Na zmiany w dziedzinie zarządzania i organizacji wskazało 22,2% firm. Przeważają zatem zmiany o charakterze „twardym”, tj. w produktach i technologiach. Odrębny przypadek stanowią wdrożenia nowych patentów, licencji czy *know-how*. Są to zmiany o rzeczywiście dużym udziale nowości. Jednak tych zmian było stosunkowo niewiele: zaledwie od 5,1% do 10,1% firm. Wydaje się, że oddaje to jednak bardziej realny obraz innowacyjności badanych przedsiębiorstw, niż jedynie deklarowany stopień innowacyjności zmian.

W artykule zastosowano jako miarę innowacyjności firmy – udział przychodów pochodzących ze sprzedaży nowych lub zmodernizowanych produktów/usług wprowa-

dzonych w ostatnich trzech latach w całkowitej sprzedaży firmy w 2007 roku. Średnia arytmetyczna tego wskaźnika dla analizowanej grupy wynosi 30%, zaś mediana 20,0%. Średnia dla próby jest wyższa od średniego udziału nowości dla przedsiębiorstw produkcyjnych w Polsce wynoszącego 22,5%¹². Rozpiętość wskaźnika udziału sprzedaży nowych lub zmodernizowanych produktów/usług wprowadzonych w latach 2004-2006 w ogólnej sprzedaży w 2006 roku była jednak bardzo wysoka i kształtowała się od 0% do 100%. Świadczy to o dużym zróżnicowaniu badanej próby.

Analizowany wskaźnik nie wykazuje znaczącego zróżnicowania ze względu na wielkość firmy czy wiek firm, jednak zauważalne są różnice w odniesieniu do rodzaju działalności firm. Najwyższy wskaźnik udziału przychodów z nowości osiągnęły firmy informatyczne (100%). Firmy handlowe, usługowe i produkcyjne uzyskały wynik zbliżony do średniej dla całej próby, natomiast zdecydowanie wskaźnik stanowiący mniej niż połowę wskaźnika dla całej próby, osiągnęły firmy budowlane (15%).

Badane firmy zostały podzielone na dwie kategorie: tzn. firmy o obniżonej innowacyjności, tj. „o niższym udziale przychodów z nowości”, w których udział przychodów z nowości w 2006 roku był niższy niż 30% całkowitej sprzedaży (58% ogółu firm) oraz firmy o podwyższonej innowacyjności, tj. „o wyższym udziale przychodów z nowości”, w których udział przychodów z nowości przekraczał 30% całkowitej sprzedaży (24,7% próby). Wymienione grupy firm różnią się istotnie wartością przyjętego wskaźnika, wynoszącego dla firm o obniżonej innowacyjności 14,6%, a dla firm o podwyższonej innowacyjności 67% (zob. tabela 2).

Tabela 2
Rozkład firm w układzie innowacyjności (w %)

Wyszczególnienie	% ogółu firm	% wskaźnik innowacyjności
Firmy o obniżonej innowacyjności	58,0	14,6
Firmy o podwyższonej innowacyjności	24,7	67,0

Uwarunkowania zewnętrzne innowacyjności badanych firm przejawiały się w różnicach lokalizacyjnych oraz rynkowych. Stosunkowo najbardziej korzystne warunki do rozwoju innowacyjności wystąpiły w dużych aglomeracjach (wskaźnik innowacyjności wyniósł 37,6%). Z kolei najniższy poziom wskaźnika innowacyjności odnotowały firmy zlokalizowane w mniejszych miejscowościach (23,3%). W przypadku typu rynku, na którym operują firmy, to im jest szerszy, tym wyższy jest wskaźnik innowacyjności firm. Najwyższy wskaźnik odnotowały firmy operujące na rynkach zagranicznych (48%), a najniższy na rynkach lokalnych (27,2%).

3.2. DYNAMIKA ZATRUDNIENIA

Badane firmy zatrudniały łącznie 1851 osób. W okresie 2004-2006 zwiększyły one zatrudnienie o jedynie o 2% (zob. tabela 3). Rozpiętość w stopie wzrostu była wysoka. 1/3 firm wykazała wzrost zatrudnienia, kolejne 22,5% firm odnotowało spadek zatrudnienia, a 43,8% firm nie wykazało zmian w stanie zatrudnienia. W grupie firm

¹² *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw przemysłowych w latach 2002-2004*, GUS, Warszawa 2006, tab. 8.1.

rosnących średni przyrost (średnia arytmetyczna) miejsc prac był wysoki i wyniósł 37,9%, zaś mediana 21%.

Analizowany wskaźnik nie wykazuje znaczącego zróżnicowania ze względu na wiek firmy, natomiast zauważalne są różnice w odniesieniu do wielkości firm. Im większa firma, tym wyższy wskaźnik wzrostu zatrudnienia: w firmach o skali mikro odnotowano w latach 2004-2006 spadek zatrudnienia o 0,1%, w firmach o małej skali wzrost zatrudnienia o 3,8%, a firmach o średniej skali o 7,5%.

Tabela 3
Zmiana zatrudnienia badanych firm w okresie 2004-2006

Wyszczególnienie	2006/2004
Średnia % wzrostu zatrudnienia	2,0
Mediana zatrudnienia w %	0,0
% firm wykazujących wzrost zatrudnienia	32,1

Do dalszej analizy przyjęto firmy, które podzielono na dwie grupy: firmy nierosnące, tj. wykazujące brak wzrostu lub redukujące zatrudnienie w badanym okresie (67,5% ogółu firm) oraz firmy rosnące, tj. zwiększające zatrudnienie w badanym okresie (32,5% ogółu firm). Wymienione grupy firm różnią się istotnie wartością przyjętego wskaźnika zmiany zatrudnienia, wynoszącego dla firm nierosnących -14,7% w badanym okresie, a dla firm rosnących 36,9%. (zob. tabela 4).

Tabela 4
Rozkład firm w układzie dynamiki zatrudnienia (w %)

Wyszczególnienie	% ogółu firm	% wskaźnik zmiany zatrudnienia
Firmy nierosnące	67,5	-14,7%
Firmy rosnące	32,5	36,9

Uwarunkowania zewnętrzne wzrostu zatrudnienia firm przejawiały się w różnicach sektorowych oraz lokalizacyjnych. Stosunkowo najbardziej korzystne warunki do wzrostu wystąpiły w informatyce oraz w produkcji (średni wzrost zatrudnienia dla lat 2004-2006 wyniósł odpowiednio: 94% i 32,7%). Z kolei największy spadek odnotowały firmy handlowe (spadek o 47%). Najbardziej korzystne warunki do wzrostu wystąpiły w dużych aglomeracjach (średni wzrost zatrudnienia dla lat 2004-2006 wyniósł 47,8%). Z kolei największy spadek odnotowały firmy działające w mniejszych miejscowościach (spadek o 60%). Również intensywność kontaktów firm z otoczeniem ma zauważalny wpływ na wzrost zatrudnienia badanych firm. Najbardziej korzystne warunki w tym zakresie miały miejsce w przypadku bardzo rozwiniętej współpracy z otoczeniem (średni wzrost zatrudnienia dla lat 2004-2006 wyniósł 94%), a największy spadek wystąpił w przypadku firm o przeciętnie rozwiniętej współpracy z otoczeniem (spadek wyniósł 41%).

3.3. TYPY FIRM

Z nałożenia obu wymiarów firm: innowacyjności i zmiany zatrudnienia uzyskano cztery typy badanych firm. Tabela 5 pokazuje ich rozkład przy zastosowaniu wskaźnika innowacyjności mierzonego udziałem przychodów w 2006 roku z nowości wprowadzonych w latach 2004-2006 oraz zmiany poziomu zatrudnienia. Najliczniejszą grupę stanowią firmy o obniżonej innowacyjności i niezwiększające zatrudnienia, która zawiera 50% firm (typ I). Świadczy to, iż połowa badanej próby firm nie wnosi dodatniego wkładu do tworzenia miejsc pracy i jest bierna w dziedzinie innowacyjności. Liczna jest także grupa firm zwiększających zatrudnienie i o obniżonej innowacyjności obejmująca 21,2% firm (typ II). Mniejszą liczebność stanowią firmy z pozostałych grup, w których wzrostowi zatrudnienia odpowiada niski poziom innowacyjności (typ III – 15,2%) albo podwyższonej innowacyjności towarzyszy wysoki poziom innowacyjności (typ IV – 13,6%).

Tabela 5
Rozkład firm w układzie innowacyjności i dynamiki zatrudnienia*

Innowacyjność	Wysoki poziom obrotów z innowacji	Typ III 15,2%	Typ IV 13,6%
	Niski poziom obrotów z innowacji	Typ I 50,0%	Typ II 21,2%
		Brak wzrostu zatrudnienia	Wzrost zatrudnienia
Dynamika zatrudnienia			

* dane dla 66 firm

Powyższe dane wskazują na pewną niezależność obu analizowanych czynników, tj. innowacyjności i możliwości generowania nowych miejsc pracy. Niespełna 2/3 firm spełnia powyższą zależność (grupa I i IV).

Wzrostowi innowacyjności badanych firm towarzyszy tylko w stopniu ograniczonym większa możliwość generowania nowych miejsc prac. Jedynie 47,4,3% firm wysoko innowacyjnych realizuje swój potencjał wzrostu zatrudnienia. Pozostałe 52,6% firm wysoko innowacyjnych nie odnotowało wzrostu lub wręcz spadek zatrudnienia (35,7% firm) z uwagi na ograniczenia personalne, zasobowe czy akceptację rynkową wprowadzanych innowacji.

Tabela 6
Wybrane charakterystyk według wyodrębnionych typów firm (cd.)

Typ firmy	Przeciętny wskaźnik innowacyjności (%)	Przeciętna stopa wzrostu zatrudnienia (%)
I	13,6	-10,4
II	17,2	36,4
III	66,5	-14,4
IV	65,0	30,8

Wzrost zatrudnienia ma miejsce zasadniczo bez udziału podnoszenia innowacyjności badanych firm. 60,9% ogółu firm odnotowało wzrost zatrudnienia przy niskim poziomie innowacyjności, a pozostałe 39,1% firm przy podwyższonej innowacyjności. Oznacza to, iż ogólny przyrost zatrudnienia w badanej próbie osiągany jest przede wszystkim przez firmy słabiej innowacyjne.

Innowacyjność i zdolność do wzrostu zatrudnienia poszczególnych grup firm ilustruje tabela 6. Analiza danych potwierdza zróżnicowanie poszczególnych grup firm. Grupa IV, tzw. wspaniała, odznacza się wysokim poziomem innowacyjności i zdolnością tworzenia pracy (odpowiednio 65% i 30,8%), podczas gdy grupa I, stanowiąca „rdzeń gospodarki”, cechuje się najniższą innowacyjnością i niską zdolnością do tworzenia miejsc pracy (odpowiednio 13,6% i -10,4%).

Tabela 7
Wybrane charakterystyki według wyodrębnionych typów firm

Typ firm	Przeciętne zatrudnienie (osoby)	Wskaźnik % firm eksporterów	Udział % firm posiadających innowacje nowe dla rynku światowego
I	11,6	9,1	6,1
II	50,4	28,6	21,4
III	30,2	40,0	10,0
IV	37,2	33,3	22,2

Wyodrębnione typy firm wykazują istotne różnice także pod względem innych wskaźników gospodarczych (zob. tabela 7). Grupa firm o słabej dynamice wzrostu zatrudnienia i o obniżonej innowacyjności cechuje się największym przeciętnym zatrudnieniem w badanej próbie, a z drugiej strony grupę firm o podwyższonej innowacyjności i jednocześnie o podwyższonej dynamice wzrostu zatrudnienia firm o największej dynamice zatrudnienia stanowią podmioty najmniejsze. Firmy o słabszej dynamice zatrudnienia cechują się większymi rozmiarami niż firmy o wyższej dynamice wzrostu, co wskazuje na większy potencjał wzrostu firm mniejszych. Wskaźnik udziału eksporterów jest zdecydowanie najniższy w grupie firm o słabej dynamice wzrostu zatrudnienia i o obniżonej innowacyjności, podobnie jak udział innowacji określanych jako nowe dla rynków zagranicznych.

Porównanie wybranych charakterystyk dotyczących MSP wysoko innowacyjnych o słabym i wysokim wzroście zatrudnienia wskazuje na występowanie pewnych różnic w zakresie: zasięgu rynku, priorytetów i barier, źródeł finansowania rozwoju firmy oraz współpracy z otoczeniem (zob. tabela 8).

Tabela 8
Wybrane charakterystyki dla firm o wysokim poziomie innowacyjności

Cechy	Brak wzrostu zatrudnienia	Wzrost zatrudnienia
Rynek	(I) lokalny, (II) ogólnokrajowy, (III) zagraniczny	(I) ogólnokrajowy, (II) lokalny, (III) zagraniczny
Priorytety firm	(I) wzrost zatrudnienia personelu badawczo-technicznego, (II) zmiany	(I) pozyskanie inwestora strategicznego, (II) rozwój eksportu,

Cechy	Brak wzrostu zatrudnienia	Wzrost zatrudnienia
	pomieszczeń, powierzchni, (III) rozwój nowego produktu lub technologii	(III) rozwój nowego produktu lub technologii
Plany rozwojowe w ciągu najbliższych 5 lat	(I) firma będzie rosła w umiarkowanym stopniu, (II) stabilizacja firmy	(I) firma będzie rosła w umiarkowanym stopniu, (II) firma będzie dynamicznie rosła
Bariery innowacyjności	(I) wysoki koszt wdrażania innowacji, (II) niska opłacalność inwestycji, (III) mały rynek zbytu	(I) brak odpowiedniej polityki innowacyjnej, (II) wysoki koszt wdrażania innowacji, (III) utrudniony dostęp do środków finansowych
Źródła finansowania rozwoju firmy	Dominująca pozycja środków własnych przedsiębiorcy z minimalnym udziałem środków zewnętrznych	przewaga środków własnych przedsiębiorcy ze znacznym udziałem kredytu bankowego i leasingu
Współpraca z otoczeniem (intensywność)	(I) przeciętna, (II) rozwinięta	(I) rozwinięta, (II) b. rozwinięta
Współpraca z otoczeniem (zakres)	(I) wdrożenia, (II) produkcja	(I) produkcja, (II) badania, (III) wdrożenia

Firmy wysoko innowacyjne i zarazem niewykazujące wzrostu zatrudnienia działają głównie na rynku lokalnym oraz ogólnokrajowym, silnie odczuwają wysokość kosztów wdrażania i opłacalność innowacji, ograniczoność rynku zbytu na innowacyjne produkty oraz rozpoznania rynku. Ich priorytetem jest wzrost zatrudnienia personelu badawczo-technicznego, powiększenie pomieszczeń produkcyjnych, a w swoich 5-letnich planach rozwojowych przewidują umiarkowany wzrost firmy lub jej stabilizację. W zakresie finansowania wzrostu w minimalnym zakresie wykorzystują źródła zewnętrzne, w umiarkowanym stopniu współpracują z otoczeniem, w tym jednostkami B+R, głównie w zakresie wdrożeń i produkcji innowacyjnych wyrobów. Natomiast wysoko innowacyjne MSP, wykazujące wzrost zatrudnienia w znacznie szerszym zakresie, działają na rynku ogólnokrajowym i zagranicznym. Silnie odczuwają brak polityki innowacyjnej państwa, wysokość kosztów wdrażania oraz utrudniony dostęp do zewnętrznych środków finansowych. Ich głównym priorytetem jest pozyskanie inwestora strategicznego, rozwój eksportu oraz rozwój nowego produktu lub technologii, a w swoich 5-letnich planach rozwojowych przewidują umiarkowany lub znaczny wzrost firmy. W znacznie szerszym stopniu wykorzystują zewnętrzne źródła finansowania, w większym zakresie współpracują z otoczeniem, w tym jednostkami B+R, firmami i instytucjami wsparcia biznesu, głównie w zakresie produkcji i badań.

4. OCENA ZDOLNOŚCI DO WZROSTU PRZEDSIĘBIORSTW W KONTEKŚCIE SZAREJ STREFY

Działalność w szarej strefie wpływa na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu (zob. tabela 9), jednak w opinii przedsiębiorstw, mają one z raczej szkodliwy wpływ na

zdolność przedsiębiorstw do wzrostu¹³. Warto jednak podkreślić, że aż ponad 1/3 przedsiębiorstw jest zdania, iż działania te mają wpływ pozytywny. Oznacza to, iż znaczny odsetek przedsiębiorstw z sektora MSP pozytywnie postrzega działania w szarej strefie w kontekście kształtowania wzrostu przedsiębiorstw. Prawie co dziesiąty respondent uważa, że podejmując działania w szarej strefie, można wręcz tworzyć bardzo korzystne warunki dla budowy zdolności wzrostowej przedsiębiorstw.

Tabela 9
Wpływ działalności w szarej strefie na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu (% firm)

Wyszczególnienie	Firmy według wzrostu zatrudnienia		Firmy według poziomu innowacyjności	
	Rosnące	Nierosnące	Wysoko innowacyjne	Nisko innowacyjne
Zdecydowanie sprzyja	13,0	9,4	10,5	11,1
Raczej sprzyja	34,8	20,8	10,5	31,1
Jest neutralny	8,7	30,2	15,8	24,4
Raczej szkodzi	34,8	32,1	47,4	31,1
Zdecydowanie szkodzi	8,7	7,5	15,8	2,2

Ocena działalności w szarej strefie w kontekście jej wpływu na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu wykazuje znaczące zróżnicowanie dla poszczególnych kategorii przedsiębiorstw (tabela 9). Przedsiębiorstwa wykazujące wzrost zatrudnienia znacznie silniej podkreślają pozytywny wpływ szarej strefy na budowanie zdolności wzrostowej niż przedsiębiorstwa nierosnące (odpowiednio 48% i 30%). Może to oznaczać, iż szara strefa przyczyniła się do sukcesu ekspansji znacznej części przedsiębiorstw z sektora MSP bądź rozważana jest przez przedsiębiorstwa planujące ekspansję jako istotny czynnik powodzenia tego procesu.

Tabela 10
Wpływ działalności w szarej strefie na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu według wyodrębnionych typów firm (% firm)

Wyszczególnienie	Typ firm			
	I	II	III	IV
Zdecydowanie sprzyja	9,4	15,4	10,0	12,5
Raczej sprzyja	28,1	38,5	0,0	25,0
Jest neutralny	34,4	38,5	20,0	12,5
Raczej szkodzi	28,1	7,7	50,0	37,5
Zdecydowanie szkodzi	0,0	0,0	20,0	12,5

W opinii blisko 2/3 przedsiębiorstw wysoko innowacyjnych działania szarostrefowe wywierają szkodliwy wpływ na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu, a jedynie co piąte przedsiębiorstwo uważa ten wpływ za korzystny. Odmienną ocenę wpływu działań

¹³ E. Stawasz, *Wpływ działalności w szarej strefie na funkcjonowanie i zarządzanie wzrostem przedsiębiorstw w świetle badań*, [w:] *Zarządzanie wzrostem małych i średnich przedsiębiorstw*, dz. cyt., s. 204-205.

ności w szarej strefie na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu prezentują przedsiębiorstwa nisko innowacyjne – 42,1% z nich ocenia, że szara strefa wywiera korzystny wpływ na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu, a 1/3 ma pogląd przeciwny. Powyższe dane wskazują, iż działalność w szarej strefie raczej nie sprzyja aktywności innowacyjnej – dotyczy to podejmowania inwestycji koniecznych do uruchomienia technologii o wysokiej wydajności z uwagi na duże ryzyko i zbyt małą skalę działalności, jak również przestrzegania kontraktów czy też ochrony praw własności w zasadzie nieosiągalnych dla przedsiębiorstw szarostrefowych.

Wpływ działalności w szarej strefie na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu według wyróżnionych typów firm ilustruje tabela 10. Analiza danych potwierdza zróżnicowanie firm. Grupa II firm zwiększających zatrudnienie i o obniżonej innowacyjności wyróżnia się na tle pozostałych grup bardzo pozytywną oceną szarej strefy (54% firm), w przeciwieństwie do grupy III firm wysoko innowacyjnych i zarazem bez wzrostu oceniających bardzo negatywnie szarą strefę w kontekście jej wpływu na zdolność wzrostową (70% firm). Grupa firm o wysokiej innowacyjności i zarazem wzrostowych ocenia raczej negatywnie wpływ szarej strefy na zdolność wzrostową. Powyższe dane potwierdzają uprzednie stwierdzenia, iż działalność w szarej strefie sprzyja raczej działaniom wzrostowym niż innowacyjnym. Szara strefa nie sprzyja natomiast najbardziej pożądanym działaniom firm, tj. jednoczesnemu podejmowaniu innowacji i ekspansji przy tworzeniu nowych miejsc pracy. Warto zwrócić uwagę na pasywną rolę szarej strefy w budowaniu zdolności wzrostowej w opinii I grupy firm, a więc biernych w zakresie wzrostu i innowacji. Najlicniejsza grupa firm, jeśli już „używa” szarej strefy, to raczej do zasilania konsumpcji w gospodarstwie domowym przedsiębiorcy niż inwestycji i innowacji.

5. KONKLUZJE

Analiza rezultatów badań przeprowadzonych w regionie łódzkim potwierdza hipotezę o znacznej niezależności innowacyjności i zdolności do generowania zatrudnienia wśród polskich MSP działających w warunkach głębokiej transformacji rynkowej. Niepełna w 2/3 przypadków występowała zależność: im większa innowacyjność firm, tym większa możliwość do generowania nowych miejsc pracy. W pozostałych przypadkach (1/3 firm) nie zauważono powyżej zależności. Wskazuje to na dużą niezależność obu badanych wymiarów działalności firm. Warto zauważyć, że jedynie około 14% badanych firm to wysoko innowacyjne podmioty, które odnotowały znaczny wzrost zatrudnienia, a z drugiej strony w badanej próbie było ponad 15% firm o podwyższonej innowacyjności i równocześnie o słabym (lub żadnym) wzroście zatrudnienia, tj. firm o niewykorzystanym potencjale wzrostu.

Wśród charakterystyk mogących mieć wpływ na zmiany zatrudnienia w grupie firm wysoko innowacyjnych wyróżnić można: charakter rynku, źródła finansowania rozwoju firmy, priorytety firmy i czynniki związane ze współpracą z otoczeniem. Połowę badanych MSP można zaliczyć do firm o niskim poziomie innowacyjności i zarazem niegenerujących nowych miejsc pracy. Można przypuszczać, że ta grupa polskich MSP będzie narażona na wpływ rosnącego w transformującej się gospodarce poziomu walki konkurencyjnej.

Działalność w szarej strefie wpływa na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu, jednak w opinii przedsiębiorstw, raczej szkodliwego niż korzystnego. Znaczny jest jednak odsetek przedsiębiorstw z sektora MSP pozytywnie postrzegających działania w szarej strefie w kontekście kształtowania wzrostu przedsiębiorstw. Ocena działalności w szarej

strefie w kontekście jej wpływu na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu wykazuje znaczące zróżnicowanie dla poszczególnych kategorii przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa wykazujące wzrost zatrudnienia znacznie silniej podkreślają pozytywny wpływ szarej strefy na budowanie zdolności wzrostowej niż przedsiębiorstwa nierosnące. Może to oznaczać, iż szara strefa ma korzystny wpływ na sukces ekspansji znacznej części przedsiębiorstw z sektora MSP bądź jest rozważana przez przedsiębiorstwa planujące ekspansję jako istotny czynnik powodzenia tego procesu.

Przedsiębiorstwa wysoko innowacyjne oceniają znacznie częściej niż słabo innowacyjne, iż działania szarostrefowe wywierają szkodliwy wpływ na zdolność przedsiębiorstw do wzrostu.

Można przypuszczać, iż działalność w szarej strefie nie sprzyja aktywności innowacyjnej wymagającej podejmowania inwestycji koniecznych do uruchomienia technologii o wysokiej wydajności trudnych do realizacji z uwagi na duże ryzyko i zbyt małą skalę działalności, jak również przestrzegania kontraktów czy też ochrony praw własności, w zasadzie nieosiągalnych dla przedsiębiorstw szarostrefowych.

Działalność w szarej strefie sprzyja raczej działaniom wzrostowym niż innowacyjnym. Szara strefa nie sprzyja natomiast najbardziej pożądanym działaniom firm, tj. jednoczesnemu podejmowaniu innowacji i ekspansji, tworzących nowe miejsca pracy. Najliczniejsza grupa firm biernych w zakresie wzrostu i innowacji, jeśli już „używa” szarej strefy, to raczej do zasilania konsumpcji w gospodarstwie domowym przedsiębiorcy niż inwestycji i innowacji.

SUMMARY

Abstract: The presented paper deals with the ability of creating new jobs by innovative SMEs in Poland in the period of a deep transformation of the Polish economy. The Author attempts to verify the B. A. Kirchoff's concept of the relationship between innovation and enterprise growth. Some sectorial and market determinants of how the innovative SMEs function are also analyzed in the paper. Research conducted in 81 Polish SMEs from Lodz region confirms that there is a significant independence between enterprise's innovativeness and its ability to create jobs. On the one hand, about 14% of the analyzed enterprises were highly innovative and fast growing. On the other hand, low innovative and slowly growing enterprises represented a very high percentage. The research pointed to an important factor of the ability of job creation – sectorial and market determinants, management problems (such as lack of experience, problems with gathering the initial capital) and the poor public support. The shadow economy has a positive impact on growth rather than on innovation. However, it does not have a positive influence on expansion, innovation and new jobs creation undertaken simultaneously, which are the most desirable activities of an enterprise.

Translated by Edward Stawasz

LITERATURA:

1. Baldwin R. E., *The Effect of Trade and Foreign Direct Investment and Relative Wages*, OECD Economic Studies, vol. 23/1995;
2. Calof J., *The Relationship Between Firm Size and Export Behavior Revisited*, Journal of International Business Studies, 2/1994;
3. *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw przemysłowych w latach 2002-2004*, GUS, Warszawa 2006;
4. Kirchoff B. A., *Entrepreneurship and Dynamic Capitalism. The Economics of Business Firm Formation and Growth*, PRAGER, Westport, London 1994;
5. *Potencjał innowacyjny przedsiębiorstw przemysłowych w województwie łódzkim*, WUS w Łodzi, Łódź 2005;
6. *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce w latach 2007-2008*, PARP, Warszawa 2009;
7. Schreyer P., *High-Growth firms and employment*, STI Working Paper 2000/3; *Technology, Productivity and Job Creation*, Vol. 2, Analytical Report, The OECD JOBS STRATEGY, Paris 1998;
8. Sheikh S., Oberholzner T., *Innovative Small and Medium Sized and the Creation of Employment*, Final Report, Inno-Studies 99 -Lot 9, Vienna, October 2001;
9. Shneider F., Enste D., *Shadow Economies: Size, Causes and Consequences*, Journal of Economic Literature vol. 38/ 2000;
10. Stawasz E., Głodek P., Stos D., Wojtas J., *Raport z badania potrzeb innowacyjnych przedsiębiorstw z sektora MSP w województwie łódzkim*, maszynopis powielony, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2004;
11. Wojnicka E., Klimczak P., *Procesy innowacyjne w sektorze MŚP w Polsce i regionach*, [w:] Innowacyjność 2008, Żołnierski A. (red.), PARP, Warszawa 2008;
12. *Zarządzanie wzrostem małych i średnich przedsiębiorstw w kontekście szarej strefy*, Stawasz E. (red.), Wydawnictwo UŁ, Łódź 2008.