

Paweł Przepióra

Zasoby ludzkie jako bariera rozwoju małych firm w Wielkopolsce

Ekonomiczne Problemy Usług nr 62, 389-398

2011

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.

PAWEŁ PRZEPIÓRA

Politechnika Poznańska

ZASOBY LUDZKIE JAKO BARIERA ROZWOJU MAŁYCH FIRM W WIELKOPOLSCE

1. Zasoby ludzkie na tle innych barier rozwoju małych firm

Zasoby ludzkie w przedsiębiorstwie można zdefiniować jako zespół ludzi pracujących w nim wraz z ich wiedzą, doświadczeniem, umiejętnościami, zdolnościami, kwalifikacjami i innymi predyspozycjami do pracy. Z pewnością są one jedną z istotnych determinant rozwoju przedsiębiorstw.

Czynniki ograniczające rozwój firm związane z zasobami ludzkimi można podzielić na trzy grupy:

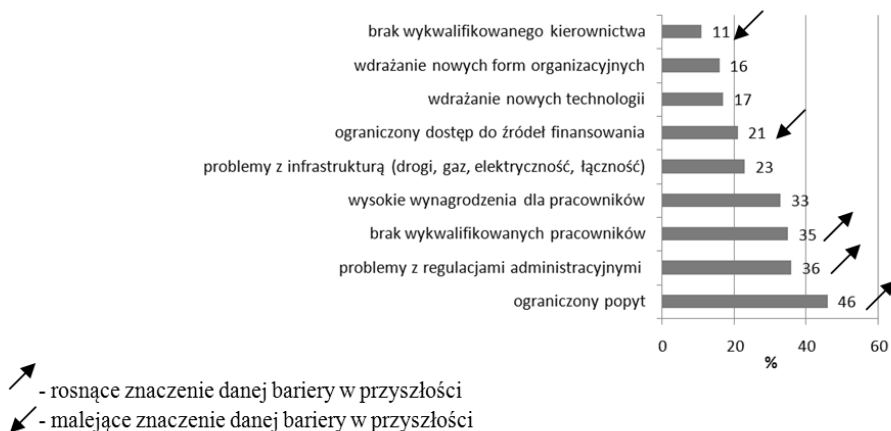
- koszty pracy,
- wykształcenie i kwalifikacje zasobów ludzkich,
- wielkość dostępnych zasobów ludzkich.

Biorąc pod uwagę wyniki badań empirycznych, nie wszystkie bariery mają takie samo znaczenie dla przedsiębiorców. Z przeprowadzonych przez Instytut Gallupa na zlecenie Komisji Europejskiej¹ w latach 2005–2006 badań wśród 16 339 małych i średnich przedsiębiorstw funkcjonujących w znacznej większości² na terenie Unii Europejskiej wynika, że największe obawy związane są z ograniczonym popytem, regulacjami administracyjnymi oraz trudnościami w pozyskiwaniu wykwalifikowanych pracowników (rysunek 1). Ostatnia z wymienionych barier związana jest zarówno z kwalifikacjami, jak i dostępnością zasobów ludzkich. Przedsiębiorcy oczekują, że te trzy najistotniejsze przeszkody w rozwoju ich firm

¹ *Survey of the Observatory of European SMEs – analytical report*, The Gallup Organization Flash EB No 196, May 2007, s. 24–33.

² 1656 przedsiębiorstw z 16 339 zbadanych to przedsiębiorstwa z Turcji, Norwegii i Islandii.

w przyszłości nabiorą znaczenia. Czwartą w kolejności barierą są wysokie koszty wynagrodzenia. Znaczną część tych kosztów mogą stanowić obciążenia wynagrodzeń podatkami oraz obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne, a także inne czynniki pozapłacowe. Dla respondentów niewielki problem stanowią kwalifikacje kierownictwa.



Rys. 1. Bariery rozwoju MŚP w Unii Europejskiej

Źródło: *Survey of the Observatory of European SMEs – summary*, The Gallup Organization Flash EB No 196 May 2007, s. 8.

2. Koszty pracy

Koszty pracy są istotnym elementem każdej gospodarki. Wiele badań potwierdza pozytywny wpływ ich obniżenia na wzrost PKB³. Poza tym tego typu posunięcie sugerują Polsce specjaliści z Banku Światowego i PricewaterhouseCoopers⁴.

Koszty pracy, zgodnie z metodyką ich zbierania przez Urząd Statystyczny⁵, stanowią sumę:

³ Por. A. Siwy, A. Adamczyk, T. Lubińska, W. Tarczyński, *Poziom fiskalizmu a bezrobocie i tempo zmian PKB w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w latach 1990–2000*, „Ekonomista”, 2004.

⁴ *Paying Taxes 2010 – The global picture*, World Bank and PricewaterhouseCoopers, s. 12.

⁵ GUS, *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2000 r.*, Warszawa 2001, s. 18.

- wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe płaconymi przez ubezpieczonego pracownika),
- pozapłacowych wydatków (m. in. składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawców), wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr) poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr.

Koszty pracy w Polsce są zróżnicowane w poszczególnych województwach. Najłatwiej zmierzyć to zróżnicowanie, analizując wysokość przeciętnego wynagrodzenia brutto. Można przyjąć, że reszta kosztów, poza tymi, w zakresie których przedsiębiorstwo ma pełną swobodę (np. koszty szkoleń, wyjazdów integracyjnych, dodatkowego pakietu socjalnego), zmienia się w stałej proporcji do wynagrodzenia. Zatem w Wielkopolsce w I półroczu 2010 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 3213,02 zł i było nieco niższe niż przeciętnie w całej gospodarce, gdzie wartość tego parametru osiągnęła poziom 3256,28 zł⁶. Dostępne dane statystyczne pokazują, że wynagrodzenie brutto w Polsce stanowi 78% (76,6% w 2000 roku) kosztów pracy. Resztę stanowiły koszty pozapłacowe. Ponad połowa z nich, bo 12,7% (12,3% w roku 2000) kosztów pracy to koszty ubezpieczeń opłacanych przez pracodawcę.

Należy również odnotować fakt, że wynagrodzenia wyraźnie maleją wraz ze spadkiem wielkości przedsiębiorstwa. I tak w 2007 roku mediana wynagrodzeń w mikro i małych firmach wynosiła odpowiednio 2100 zł i 2583 zł, podczas gdy w firmach zatrudniających powyżej 1000 pracowników parametr ten osiągnął wartość 3900 zł⁷.

Z pewnością do kosztów pracy zaliczyć także należy czas poświęcany przez przedsiębiorców na podporządkowanie się regulacjom podatkowym oraz regulacjom związanym z ubezpieczeniami społecznymi. Okazuje się, że przeciętna polska firma poświęca na ten cel 222 godziny⁸. Według tego kryterium gospodarkę polską należałoby sklasyfikować na 166. miejscu spośród 182 gospodarek. Dla przykładu czas poświęcany przez przedsiębiorców na podporządkowanie się omawianym regulacjom prawno-podatkowym związanym z zatrudnionymi pracownikami w Niemczech, Danii, Wielkiej Brytanii, Czechach, na Łotwie i na Ukrainie wynosi odpowiednio 123, 70, 45, 300, 165 oraz 364. Przeciętna wartość tego parametru w zbadanych 182 gospodarkach wyniosła 105,4 godziny, a mediana 82 godziny.

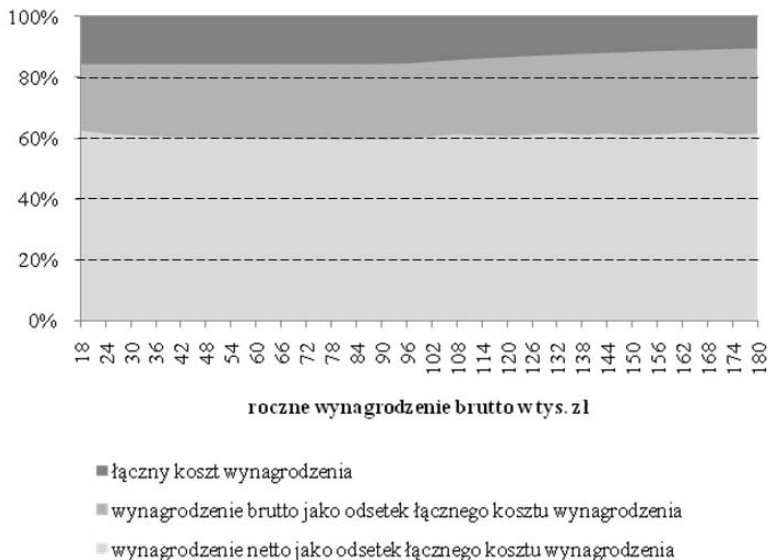
Elementem, który może wzbudzać zainteresowanie, jest relacja między wynagrodzeniem netto a kosztami pracy ponoszonymi przez przedsiębiorcę. Większość

⁶ *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w I półroczu 2010 r.*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2010, s. 40 i 46.

⁷ *Internetowe badanie wynagrodzeń 2007*, Sedlak & Sedlak, (n=7211).

⁸ *Paying Taxes 2010 – The global picture*, World Bank and PricewaterhouseCoopers, appendix 1.3.

pracowników wartościuje bowiem swoje wynagrodzenie przez pryzmat kwot netto, a przedsiębiorców interesuje łączny wydatek ponoszony w związku z zatrudnieniem. Biorąc pod uwagę skalę podatkową w podatku dochodowym od osób fizycznych, trzeba by stwierdzić, że obciążenia fiskalne wynagrodzeń są progresywne. Mając z kolei na względzie przepisy dotyczące ubezpieczeń społecznych, stwierdzenie takie niekoniecznie ma uzasadnienie. Okazuje się, że roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy⁹. W roku 2009 kwota ta wynosi 95 790 zł¹⁰. W efekcie można pokusić się o stwierdzenie, że – mając na względzie relacje kosztów płacowych razem ze składkami opłacanymi przez pracodawców do wynagrodzenia netto – progresja obciążeń wynagrodzeń w Polsce nie występuje (rysunek 2).



Rys. 2. Struktura łącznego kosztu wynagrodzenia dla różnych poziomów wynagrodzenia brutto w 2009 roku

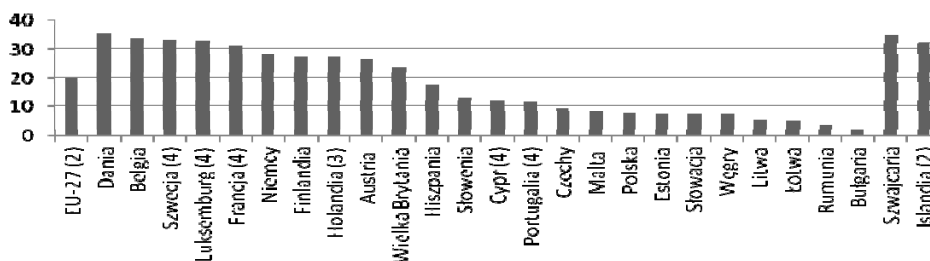
Źródło: opracowanie własne przy zastosowaniu kalkulatora wynagrodzeń, protokół dostępu: http://www.wynagrodzenia.pl/kalkulator_oblicz.php (12.10.2010).

⁹ Art. 19 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU 1998 nr 137 poz. 887).

¹⁰ M. Stec, *Ograniczenie wymiaru podstawy składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe*, protokół dostępu: http://www.gazetapodatnika.pl/artykuly/ograniczenie_wymiaru_podstawy_skladek_na_ubezpieczenia_emerytalne_i_rentowe-a_114.htm (15.10.2010).

Najbardziej obciążenia swoich wynagrodzeń odczuwają pracownicy mający podstawę opodatkowania na poziomie 90 tys. zł rocznie. W ich przypadku wynagrodzenie netto stanowi 59,5% (54,0% w 2006 roku) łącznych kosztów wynagrodzenia. W najlepszej sytuacji będą ci, u których roczna podstawa opodatkowania wyniesie 18 tys. zł rocznie. Wówczas udział wynagrodzenia netto w łącznych kosztach wynagrodzeń osiąga wartość 62,5% (57,3% w 2006 roku). Należy zaznaczyć, że obciążenia wynagrodzeń zmniejszyły się w ciągu ostatnich lat o kilka procent.

Spoglądając na konkurencyjność polskich (wielkopolskich) przedsiębiorstw na rynkach zagranicznych, warto przeanalizować zagadnienie kosztów pracy w ujęciu międzynarodowym (rysunek 3). Koszty pracy w Polsce cały czas są stosunkowo niewysokie, choć nieco wyższe niż koszty pracy wśród większości państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej po 2004 roku.



¹⁾ Przedsiębiorstwa zatrudniające 10 lub więcej pracowników; z wyłączeniem rolnictwa, rybołówstwa, administracji publicznej, gospodarstw domowych oraz organizacji eksterytorialnych

²⁾ 2006, NACE Rev.1.1 Sections C to K

³⁾ 2005, NACE Rev.1.1 Sections C to K

⁴⁾ 2007, NACE Rev.1.1 Sections C to K

Rys. 3. Przeciętny koszt pracy jednej godziny w sektorze przedsiębiorstw dotyczący pracowników zatrudnionych na całym etacie w 2008 roku¹⁾

Źródło: Eurostat (tps00173), protokół dostępu: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00173> (29.11.2010).

3. Wykształcenie i kwalifikacje zasobów ludzkich w Wielkopolsce

Analizę potencjału zasobów ludzkich w Wielkopolsce można rozpocząć od kształcącej się młodzieży. Okazuje się, że udział studentów studiów wyższych i doktoranckich w grupie wiekowej 20–24 lata w Wielkopolsce przewyższa średnią unijną wynoszącą 59% i w 2007 roku osiągnął poziom 64,9% (tabela 1).

Tabela 1

Odsetek studentów studiów wyższych i studiów doktoranckich
w grupie wiekowej 20–24 lata

Rok	UE27	CZ	DE	LT	HU	PL	WLKP	FI
2002	52,9	35,1	45,4	63,0	45,3	60,6	55,0	87,2
2007	59,0	52,2	47,0	74,7	65,2	65,3	64,9	93,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Poziom ten jest nieznacznie niższy od wartości odnotowanej dla całej gospodarki Polski (65,3%). Wśród naszych sąsiadów będących także w Unii Europejskiej tylko w gospodarce litewskiej liczba studentów w grupie wiekowej 20–24 lata jest wyższa. Liderem w Unii Europejskiej, jeśli idzie o tę kwestię, jest Finlandia. Tam odsetek studentów w badanej grupie wiekowej wyniósł w 2007 roku 93,1%.

Oceniając skłonność do poszerzania wiedzy w społeczeństwie, stwierdzić należy, że w Wielkopolsce zdecydowanie gorzej prezentują się statystyki w zakresie tzw. uczenia się przez całe życie (tabela 2). W 2008 roku odsetek dorosłych w wieku 25–64 uczestniczących w studiach i szkoleniach osiągnął w województwie wielkopolskim najniższy poziom spośród wszystkich badanych obszarów i wyniósł 4,1%. Zaobserwowana tendencja rozwoju badanego wskaźnika jest rosnąca, ale niska dynamika zmian w tym zakresie nie pozwala zbyt optymistycznie patrzeć w przyszłość. Dla porównania w Polsce w 2008 roku odsetek „uczących się przez całe życie” wyniósł 4,7%, podczas gdy w państwach UE15 osiągnął pułap 10,7%.

Tabela 2

Udział dorosłych w wieku 25-64 w studiach i szkoleniach (*ang. life long learning*)

Rok	UE25	UE15	NMS10*	PL	WLKP
2002	7,3	7,8	4,5	3,9	3,3
2008	9,8	10,7	5,3	4,7	4,1

* 10 nowych państw członkowskich, czyli Cypr, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Słowacja, Słowenia oraz Węgry.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W wycenie potencjału zasobów ludzkich istotne są umiejętności posługiwania się komputerem. W przypadku ich braku można z pewnością mówić o wykluczeniu jednostki ze społeczeństwa informacyjnego. Analizując sytuację w Wielkopolsce pod względem liczby osób, które nigdy nie korzystały z komputera, trzeba stwierdzić, że jest źle (tabela 3).

Tabela 3

Osoby, które nigdy nie korzystały z komputera

Rok	CZ	DE	LT	HU	PL	WLKP	SK	SE
2006	40	7	17	41	42	40	28	7
2008	28	10	14	31	38	-	18	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W tym zakresie Polska nie różni się znacząco od Wielkopolski. W 2008 roku jeszcze 38% społeczeństwa polskiego deklaroowało, że nigdy nie korzystało z komputera. W państwach ościennych, szczególnie na Litwie i Słowacji, odsetek osób, które nigdy nie korzystały z komputera, osiągnął poziom odpowiednio 14% i 18%. Najlepiej ocenianym państwem w tym zakresie w Unii Europejskiej jest Szwecja, której 94% obywateli deklaruje, że kiedykolwiek używało komputera.

Ważnym czynnikiem, który pozwala ocenić potencjał regionu, są zasoby ludzkie związane z nauką i technologią (HRST – ang. *Human Resources in Science and Technology*¹¹). W Wielkopolsce w 2007 roku zasoby te stanowiły 26,6% ludności zamieszkującej ten region (tabela 4). Jest to poziom niższy niż przeciętnie w Polsce o 4,2% i w ogóle niższy niż na wszystkich badanych obszarach. Do lidera w Unii Europejskiej, czyli Belgii, czy do wyróżniającego się w tym zakresie sąsiada, jakim jest Litwa, Wielkopolsce brakuje odpowiednio 18,6% oraz 13,1%.

Tabela 4

Zasoby ludzkie związane z nauką i technologią (HRST)

Rok	BE	CZ	DE	LT	HU	PL	WLKP	SK
2002	41,5	30,4	39,6	31,8	28,0	23,4	21,8	26,4
2007	45,2	35,1	41,3	39,7	30,9	30,8	26,6	30,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

¹¹ Zasoby te są definiowane albo przez wykształcenie, albo przez wykonywany zawód. Jeśli chodzi o wykształcenie, to do HRST (ang. *Human Resources in Science and Technology*) są kwalifikowani obywatele z wykształceniem przynajmniej wyższym (ISCED 5-6), również bezrobotni i nieaktywni, oraz bez wyższego wykształcenia, ale wykonujący zadania wymagające specjalistycznego lub technicznego wykształcenia wyższego. Szerzej na ten temat w dokumencie, protokół dostępu: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/Annexes/hrst_st_sm1_an1.pdf [21.11.2009].

4. Wielkość dostępnych zasobów ludzkich w Wielkopolsce

Istotnym czynnikiem, który może przyspieszyć lub spowolnić rozwój przedsiębiorstw Wielkopolski, jest wielkość dostępnych zasobów ludzkich. Prognozuje się, że ludność tego województwa wzrośnie o 1,49% do roku 2030, podczas gdy populacja państw Unii Europejskiej skurczy się o 0,28%, a Polski aż o 4,2% (tabela 5).

Tabela 5

Dynamika przyrostu ludności w latach 2005–2030 (2005=100)

Obszar	2005 [mln]	2030 [mln]	Wzrost [%]
UE*	465,16	463,84	-0,28
PL	38,14	36,54	-4,20
WLKP	3,36	3,41	1,49

* dane obejmują następujące państwa: Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Grecja, Holandia, Irlandia, Portugalia, Rumunia, Szwecja, Węgry, Włochy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Niepokojącym zjawiskiem w odniesieniu do Wielkopolski jest malejący – w minimalnym stopniu, ale jednak – udział pracujących w liczbie mieszkańców ogółem (tabela 6). W latach 2004–2007 odsetek pracujących w województwie wielkopolskim spadł o 0,1% (z 38,8% do 38,7%), podczas gdy w Polsce odnotowano w tym zakresie poprawę o 4,2% (z 35,7% do 39,9%). Wskutek tego Wielkopolska, która w 2004 roku wyprzedzała Polskę, biorąc pod uwagę omawiany wskaźnik, w 2007 roku była już znacznie gorsza. W tym samym czasie także w państwach Unii Europejskiej odsetek pracujących w całym społeczeństwie wzrósł o 1,6% (z 39,2% do 40,8%) – mimo pogarszającej się w szybszym tempie struktury demograficznej (zobacz dane w tabeli 7).

Tabela 6

Odsetek pracujących w społeczeństwie

Rok	UE27	PL	WLKP
2004	39,2	35,7	38,8
2007	40,8	39,9	38,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Ostatni problem, który zostanie opisany, dotyczy starzenia się społeczeństwa. Okazuje się, że zgodnie z tendencjami występującymi w państwach bogatych, także w Wielkopolsce ten proces będzie postępował. Podobnie sytuacja kształtuje się

i będzie się rozwijać w Polsce (tabela 7). Również w państwach UE27 kierunek zmian w strukturze wiekowej społeczeństwa będzie podobny, ale ich dynamika nieco niższa. Warto także zwrócić uwagę, że struktura wieku społeczeństwa w Wielkopolsce w 2030 roku będzie nieco lepsza niż w Polsce i lepsza niż średnio w państwach UE27 (szczególnie jeśli chodzi o udział w społeczeństwie osób w wieku 60 lat i więcej).

Tabela 7

Ludność według wieku w Wielkopolsce, Polsce oraz UE27

Obszar	Ludność w wieku (%)								
	0–19			20–59			60 i więcej		
	2010 r.	2030 r.	zmiana	2010 r.	2030 r.	zmiana	2010 r.	2030 r.	zmiana
WLKP	22,4	19,9	-11,2	59,9	53,5	-10,7	17,7	26,6	50,3
PL	21,4	19,1	-10,7	59,5	52,7	-11,4	19,1	28,2	47,6
UE27	21,3	19,7	-7,2	55,6	49,9	-10,2	23,2	30,4	31,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Podsumowanie

Bariera związana z zasobami ludzkimi może wynikać z wielu czynników. Najważniejszym z pewnością będą koszty zatrudnienia. W małych firmach wynagrodzenia są niższe niż w dużych, ale przeważnie w niewielkich podmiotach gospodarczych pracują osoby gorzej wykształcone, stąd też niższe płace. W Polsce na tle państw „starej” Unii koszty pracy są stosunkowo niewysokie. Inaczej przedstawia się problem, jeśli przyrównać te koszty do osiągnięć w tym zakresie państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej po 2004 roku. Warto odnotować również fakt, że w Polsce nie występuje progresja obciążeń fiskalnych wynagrodzeń. Wynagrodzenie netto stanowi zawsze około 60% łącznych kosztów wynagrodzenia.

Oceniając sytuację w Wielkopolsce w zakresie zasobów ludzkich, zwraca uwagę lepsza pozycja tego regionu w stosunku do Polski i UE w zakresie dynamiki przyrostu ludności i struktury ludności według wieku (tabela 8). W Wielkopolsce także więcej osób niż w Polsce używa komputera, ale na tle Unii Europejskiej ten parametr wygląda bardzo słabo. W Polsce i w Wielkopolsce kształci się wysoki odsetek młodzieży. Województwo wielkopolskie wypada gorzej w porównaniu z całym obszarem Polski oraz z obszarem UE pod względem liczby dorosłych biorących udział w doksztalcaniu, wielkości zasobów ludzkich związanych z nauką i technologią oraz odsetka pracujących w społeczeństwie.

Tabela 8

Wielkopolska na tle Polski i Unii Europejskiej

Badany parametr	Wielkopolski na tle	
	Polski	UE
Odsetek studentów w grupie wiekowej 20–24 lata	gorsza	lepszta
Udział dorosłych w kształcaniu	gorsza	gorsza
Osoby, które nigdy nie korzystały z komputera	lepszta	gorsza
Zasoby ludzkie związane z nauką i technologią	gorsza	gorsza
Dynamika przyrostu ludności	lepszta	lepszta
Odsetek pracujących w społeczeństwie	gorsza	gorsza
Struktura ludności według wieku	lepszta	lepszta

Źródło: opracowanie własne.

HUMAN RESOURCES AS A BARRIER TO SMALL BUSINESSES DEVELOPMENT

Summary

Human resources play a crucial role in a development of every business, also of small firms. In this field, factors limiting the development of enterprise can be divided into three groups:

- labour costs,
- skills and education of human resources,
- the volume of available human resources.

Labour costs in Poland (and also in Wielkopolska) are lower than EU15, while applying them to NMS10 countries have to admit that they are mostly higher. Better position of Wielkopolska in relation to Poland and EU is easy to notice in terms of dynamics of population growth and structure of population by age. In Wielkopolska educates a greater proportion of young people than in the EU. The weakness of human resources in this region compared to the European Union is the number of people using computer. The Wielkopolska Voivodship is also worse than Poland and especially than EU in terms of long life learning, the size of human resources in science and technology and the rate of employees in working-age population.

Translated by Paweł Przepióra