

Prof. dr hab. Juliusz Gardawski

## **Portret polskich przedsiębiorców sektora MSP – wybrane aspekty**

(na podstawie badań „Polacy przedsiębiorcy 2010/2011” i „Polacy pracujący 2007”, wykonanych na reprezentatywnej próbie Polaków)

Wizerunek polskiego biznesu jest wewnętrznie podzielony. W krótkim tekście nie sposób scharakteryzować wszystkich grup, dlatego skupimy się na sektorze właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw, które dominują w polskiej gospodarce.

**Przedsiębiorcy czują się niedoceniani.** 74% uważa, że ich środowisko (przedsiębiorcy-pracodawcy) są godni szacunku, a zarazem tylko 43% uznaje, że jest obdarzane szacunkiem.

A jak pracodawców oceniają pracownicy? Stosunek polskich pracowników do prywatnych przedsiębiorców-pracodawców jest rozpięty między dwoma stereotypami. Z jednej strony obraz pozytywny: pracodawca jako dobry fachowiec, sprawiedliwy, umiejący właściwie docenić pracownika itd. I gdy pytamy pracowników o ich relacje z pracodawcami to częściej odwołują się właśnie do tego wizerunku. Z drugiej strony istnieje jednak stereotyp negatywny: bogaty, nierzetelny i wyzyskujący pracowników kapitalista. Z badań wynika jednak, że jak dotychczas, ten stereotyp dochodzi do głosu rzadziej, chociaż łatwo się aktualizuje, gdy przychodzą czasy kryzysu itp.

Gdy spojrzeć bowiem na doświadczenia pracowników, to ich opinie na temat własnych pracodawców są budujące. Prawie **85% pracowników twierdzi, że w ich firmach praca jest dobrze zorganizowana, a należności wobec pracowników są regulowane w terminie.** Prawie 80% pracowników twierdzi, że urlopy udzielane są w pełnym wymiarze, a dokumentacja czasu pracy jest prowadzona prawidłowo (zawiera rzeczywistą liczbę przepracowanych godzin). Prawie 90% ocenia także, że zasady bhp są przestrzegane. Jeżeli spojrzeć na otoczenie i społeczne warunki pracy, tworzone przez pracodawców to trzy czwarte pracowników ocenia, że w ich miejscu pracy popiera się pracę zespołową i atmosferę zgodnej współpracy pomiędzy pracownikami. Ostra rywalizacja, konkurencja i nastawienie na osobiste osiągnięcia to doświadczenie jednej czwartej pracowników. Co



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Lewiatan** 

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- 1 -

budujące dla 75% pracowników ich przełożony jest autorytetem. Można zatem powiedzieć, że **trzy czwarte pracowników (a w wielu aspektach więcej) jest zadowolonych ze swojego miejsca pracy i dobrze ocenia swojego pracodawcę.**

**W opinii pracowników firmy prywatne są także znacznie bardziej efektywne ekonomicznie niż publiczne i lepiej radzą sobie na rynku (tabela 1).**

**Tabela 1.** Porównanie sektorów własnościowych. Opinie pracowników najemnych (%).

Które przedsiębiorstwa są lepsze, jeśli chodzi o:	Państwowe (publiczne)	Prywatne
Dbałość o pracownika	58,0	10,3
Wydajność pracy	12,6	46,8
Dostosowanie do rynku i umiejętność konkurencyjności z innymi przedsiębiorstwami	8,8	52,3
Sprostanie międzynarodowej konkurencji	11,4	46,8

Źródło: „Polacy pracujący 2007”

W kontekście powyższych danych (niska dbałość o pracownika pracodawców prywatnych) można spodziewać się, że postać polskiego przedsiębiorcy-pracodawcy jest oceniana przez pracowników mocno krytycznie. Tak jednak jest rzadziej, niż można sądzić. Wiele badań prowadzonych przez socjologów gospodarki z SGH pokazuje, że postać prywatnego pracodawcy jest częściej oceniana pozytywnie niż negatywnie. Co więcej: antagonizm i niechęć pracowników do prywatnych pracodawców nieco częściej jest dostrzegana przez ankietowanych pracodawców, niż przez ankietowanych pracowników. W tym kontekście trzeba dodać, że **co czwarty-piąty pracownik chętnie sam zostałby przedsiębiorcą i rozpoczął pracę „na swoim”**, a także, iż większość polskich pracowników ma postawy prorynkowe.

Przedsiębiorcy są także dość stabilnym filarem gospodarki. Zgodnie z deklaracjami badanych („Polacy-przedsiębiorcy 2010/2011”) sytuacja ekonomiczna ich przedsiębiorstw była względnie satysfakcjonująca, stosunkowo dobrze radziły sobie na rynku i, przynajmniej do pierwszej połowy 2011 roku, obroniły się przed kryzysem. Tak więc 50% odpowiedziało, że sytuacja firm jest dobra lub bardzo dobra, 44% że jest przeciętna – ani dobra ani zła, jedynie 10% oceniło ją jako złą. Oceniając szansę na przyszłość **44% przedsiębiorców uważa, że ich firmy będą się rozwijać, 47% że ich kondycja utrzyma się na dotychczasowym poziomie**, a tylko 4% obawiało się ograniczenia działalności lub bankructwa.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**Lewiatan** 

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- 2 -

Warunki gospodarowania i polska specyfika powodują, że **przedsiębiorcy są raczej indywidualistami**. Zaledwie co trzeci z nich deklarował, że są firmy, które go wspierają i które on ze swojej strony wspiera. Widać to dobitnie na przykładzie przynależności do organizacji i stowarzyszeń przedsiębiorców. Należy do nich 20%, 17% deklaruje, że ewentualnie mogłoby należeć, ale brak jest organizacji odpowiadających ich aspiracjom i aż 55% twierdzi, że nie mają ochoty należeć do żadnej organizacji profesjonalnej. Przy tym śladowe było uczestnictwo w wielkich reprezentatywnych organizacjach pracodawców, jeśli już deklarowano przynależność to do stowarzyszeń lokalnych. Brak tendencji zrzeszania nie jest jednak wynikiem generalnego braku zaufania. **Polscy przedsiębiorcy znacznie częściej bowiem deklarowali zaufanie do ludzi niż wynika to z badań ogółu Polaków.**

A czy przedsiębiorcy mają poczucie, że żyją w przyjaznym państwie? Potoczna wiedza o nastrojach środowiska biznesowego podpowiada, że tak nie jest i potwierdzają to wyniki badań. Jeżeli spojrzymy pod kątem ocen rządu i parlamentu to dwie trzecie wyrażało oceny krytyczne. Podobnie oceniano administrację lokalną i urzędy skarbowe. **Na pytanie: na czyją pomoc może liczyć przedsiębiorca w przypadku kłopotów, organy administracji (podobnie jak organizacje pracodawców) wymieniano na ostatnich miejscach (tabela 2).**

**Tabela 2.** Potencjalne wsparcie w przypadku kłopotów (%).

Gdyby miał(a) Pan(i) poważne kłopoty w biznesie, to do kogo by się Pan(i) zwrócił(a) o pomoc?	
Do członków rodziny	48,5
Do banków i instytucji finansowych	44,8
Do znajomych prywatnych przedsiębiorców, właścicieli firm, z którymi współpracuje Pana(i) firma	37,4
Do przyjaciół i znajomych nie zajmujących się prywatną przedsiębiorczością, biznesem	31,7
<b>Do urzędników lokalnej administracji, urzędów skarbowych</b>	<b>6,7</b>
Do organizacji pracodawców (przedsiębiorców)	4,7
Do właścicieli firm, z którymi konkuruje Pana(i) firma	3,9
Do kogoś innego	0,4
Do nikogo nie zwrócił(a)bym się, sam(a) bym sobie musiał(a) radzić	16,2
Trudno powiedzieć	1,2

Nie sumuje się w kolumnie do 100 – respondenci mogli dokonać wielokrotnych wyborów.

Źródło: jak w tabeli 1.

Z badań wynikało jednak, że **zaufanie do lokalnej administracji było wyższe niż do administracji centralnej**. Tę ostatnią postrzegano jako sprzyjającą raczej wielkim grupom zawodowym, np. górnikom niż biznesmenom. Często spotykano się również z wypowiedziami, że środowisko biznesowe jest wyobcowane i jego interesy nie są reprezentowane – przedsiębiorcy czują się członkami „niechcianej klasy społecznej”. Jednak krytycyzm tylko częściowo przekłada się na ocenę prawa – 40,7% badanych uznaje, że polskie prawo dostatecznie chroni interesy pracodawców w relacjach z instytucjami publicznymi.

Podsumowując, należy zauważyć, że stereotypowy wizerunek przedsiębiorcy-pracodawcy, jako wyzyskującego pracownika kapitalistę, nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistości. Trzy czwarte pracowników w Polsce (a w wielu kwestiach więcej) dobrze ocenia swojego pracodawcę i tworzone przez niego warunki pracy. Docenia także jego zdolności biznesowe, widząc, że prywatny przedsiębiorca jest dużo wydajniejszy na rynku i lepiej radzi sobie w konkurencyjnym otoczeniu. Pracownicy postrzegają jednak stosunki społeczne panujące w firmach publicznych jako bardziej przyjazne niż w prywatnych. W dużej mierze przedsiębiorcy sami jednak nie doceniają siebie, przyjmując postawy indywidualistyczne, krytycznie oceniając siebie, niż ich pracownicy oraz zachowawczo podchodząc także do możliwości uzyskania wsparcia ze strony administracji czy organizacji biznesowych.



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- 4 -