

Wojciech Piątkowski*

**MAŁE I ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA
– WYBRANE PROBLEMY DEFINICYJNE**

1. WPROWADZENIE

W ostatnim czasie we wszystkich rozwiniętych gospodarkach obserwuje się coraz większe zainteresowanie firmami należącymi do sektora małych i średnich przedsiębiorstw (MSP). Sektor ten charakteryzuje się dużą dynamiką rozwoju i wzrostu gospodarczego. Odgrywa istotną rolę w zagospodarowywaniu zasobów siły roboczej, efektywnie przyczyniając się do spadku stopy bezrobocia. Firmy małe i średnie¹, dzięki swej elastyczności oraz znacznie efektywniejszemu wykorzystywaniu zasobów posiadają duże zdolności adaptacyjne, pozwalające na szybsze dostosowanie oferty do wymagań konsumentów, a także na szybsze dotarcie do nowych rynków.

Duża liczba małych i średnich przedsiębiorstw w gospodarce znacznie poprawia funkcjonowanie mechanizmów konkurencji rynkowej. Ograniczenie ich liczby prowadzi do obniżenia sprawności tych mechanizmów, a w konsekwencji – do rynku oligopolistycznego czy nawet monopolistycznego². Należy także wspomnieć o roli, jaką odegrały w Polsce firmy sektora MSP w procesie transformacji gospodarczej. Brały one aktywny udział w procesie zmian w strukturze przemysłowej, jako inicjatorzy powstawania i rozwoju nowych dziedzin produkcji i usług. Zagospodarowując mienie przedsiębiorstw państwowych, małe firmy uczestniczą w formowaniu prywatnej własności środków produkcji³.

* Mgr, asystent w Katedrze Polityki Ekonomicznej UŁ.

¹ Małe i średnie przedsiębiorstwa jako podmiot preferencyjnej polityki ekonomicznej państwa ujmowane są w jedną kategorię.

² Szerzej: T. Łuczka, *Dyskryminacja kredytowa małego i średniego przedsiębiorstwa prywatnego w gospodarce rynkowej*, „Gospodarka Narodowa” 1996, nr 5.

³ B. Piasecki, *Przedsiębiorczość i mała firma – teoria i praktyka*, Wdawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1996.

MSP mają również znaczący udział w kreowaniu miejsc pracy. Firmy te zatrudniają większą liczbę pracowników niż firmy duże (powyżej 500 zatrudnionych). Tabela 1 zawiera informacje dotyczące udziału małych i średnich przedsiębiorstw w ogólnym zatrudnieniu w wybranych państwach.

Tabela 1

Struktura zatrudnienia według wielkości przedsiębiorstw

Kraj	Przedsiębiorstwa według wielkości zatrudnienia (w %)		
	1-99 osób	100-499 osób	powyżej 500 osób
Belgia	46	19,1	34,9
Dania	61,4	17,6	21,0
Grecja	53,4	29,3	17,3
Hiszpania	65,4	14,5	20,0
Wielka Brytania	49,1	17,2	33,8
USA	43,4	13,5	43,1

Źródło: Opracowano na podstawie: M. Kabaj, *Efektywność makroekonomicznych programów przeciwdziałania bezrobociu*, [w:] W. Bednarski (red.), *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1996, s. 332.

Firmy będące przedmiotem niniejszego opracowania, poprzez wchłanianie nadwyżek siły roboczej oraz tworzenie możliwości samozatrudnienia, aktywnie przyczyniają się do łagodzenia napięć społecznych. Ponadto rozwój sektora MSP przyczynia się do kreowania postaw przedsiębiorczości w społeczeństwie, a w konsekwencji do wzrostu liczby osób gotowych podjąć ryzyko prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

W uznaniu gospodarczej i społecznej roli małych i średnich przedsiębiorstw, w większości gospodarczo rozwiniętych państw, na coraz szerszą skalę podejmowane są działania zmierzające do stworzenia optymalnych warunków ich powstawania, rozwoju i wzrostu. Przedmiotem badań stają się instrumenty promocji sektora, narzędzia wspierające przedsiębiorczość. Prace nad nimi podejmowane są zarówno w ramach polityki ekonomicznej państwa, jak i działań administracji terenowej. Sformułowanie zestawu kryteriów, pozwalających wyłonić z ogółu przedsiębiorstw firmy małe i średnie, stanowi punkt wyjścia w kreowaniu polityki państwa wobec sektora MSP. Rzecz w tym, iż pojęcie małego i średniego przedsiębiorstwa nie jest jednoznaczne, nie istnieje jego dokładna definicja. Problemy definicyjne wynikają z braku jednoznacznego kryterium, które pozwalałoby zakwalifikować daną firmę do grupy małych lub średnich. Stosowane niejednolite kryteria dzieli się zwykle na trzy grupy: kryteria jakościowe, ilościowe i mieszane.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie podstawowych kryteriów definicyjnych małych i średnich przedsiębiorstw w ramach tak wyodrębnionych grup oraz omówienie wybranych problemów związanych z ich stosowaniem.

2. KRYTERIA JAKOŚCIOWE

Jakościowe kryteria definicyjne małych i średnich przedsiębiorstw powstają przez wyodrębnienie i opis pewnych niemierzalnych cech, charakterystycznych dla firm sektora MSP. Są to cechy, które zanikają wraz z przejściem przedsiębiorstwa do grupy dużych firm. Zakwalifikowanie przedsiębiorstwa do odpowiedniej grupy polega na porównaniu określonych cech danego przedsiębiorstwa z zestawem kryteriów jakościowych.

Do najbardziej popularnych i najczęściej stosowanych należą: jedność zasad własności i kierowania przedsiębiorstwem oraz jego finansowa niezależność. Małym i średnim firmom właściwe są również niezależność decyzyjna, brak rozbudowanej struktury wewnętrznej oraz brak możliwości pozyskiwania kapitału na rynku. Na przykład, rekomendowana przez Komisję Europejską, definicja małej firmy za najważniejszą jej cechę jakościową uznaje niezależność⁴. W USA, w myśl kryteriów jakościowych, za małą uznawana jest firma niezależnie zarządzana, będąca odrębną własnością i nie zajmująca dominującej pozycji na rynku⁵.

Próby stworzenia uniwersalnej definicji małego przedsiębiorstwa na podstawie kryteriów jakościowych stwarzają okazję do badań i polemik nad doбором kryteriów i ich zdolności do adekwatnej informacji o wielkości firmy.

Bezpośrednie zarządzanie firmą przez właściciela jest właściwe małym firmom i zanika wraz z ich rozwojem i przejściem do kategorii przedsiębiorstw dużych. Właściciel podejmuje wszystkie strategiczne decyzje dotyczące firmy, bez potrzeby delegowania uprawnień kierowniczych. Wyjątki dotyczą spraw zaopatrzenia, zbytu czy gospodarki materiałowej itp. Jednak w przypadku posiadania kilku przedsiębiorstw, zasada jedności własności i kierowania powoli zanika. Właściciele stają się w większej mierze udziałowcami niż zarządzającymi. Podobna sytuacja ma miejsce, gdy właściciele przekazują firmie jedynie kapitał, bez ingerencji w proces zarządzania. Finansują oni tylko działalność przedsiębiorstwa, powierzając zarządzanie jej bieżącymi sprawami menedżerom. W Polsce taka forma działania jest szczególnie

⁴ Commission of the European Communities, *Report to the Council on the Definitions of Small and Medium Sized Enterprises Used in the Context of Community Activities*, Brussels 1996, s. 11.

⁵ T. Domański, *Uwarunkowania tworzenia małych i średnich przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1992, s. 24.

często spotykana wśród małych firm z udziałem kapitału zagranicznego, których właściciele pozostają najczęściej poza granicami kraju.

Z zasadą jedności własności i kierowania związane jest kryterium braku rozbudowanej struktury wewnętrznej. Różnice między firmami sektora MSP a pozostałymi ujęto w tab. 2.

Tabela 2

Organizacja wewnętrzna przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa	
	małe i średnie	duże
Rodzaj struktury organizacyjnej	najczęściej funkcjonalna	zróżnicowane
Droga przekazywania informacji	krótka, bezpośrednia	sformalizowana, długa
Przekazywanie wskazówek i kontrola poleceń	przez bezpośredni kontakt osobowy	system sformalizowany
Przekazywanie uprawnień kierowniczych	w ograniczonym stopniu	w szerokim zakresie
Stopień formalizacji zadań	niski	wysoki
Elastyczność struktury organizacyjnej	wysoka	niska

Źródło: K. Poznańska, M. Schulte-Zurhausen, *Kryteria klasyfikacji małych i średnich przedsiębiorstw*, „Przegląd Organizacji” 1994, nr 2, s. 26.

Trudności w stosowaniu tego kryterium wynikają z braku jednoznacznych linii podziału między stopniem sformalizowania i rozbudowy struktury wewnętrznej, właściwym dużym i małym przedsiębiorstwom. Wobec mnogości form prowadzenia działalności gospodarczej i związanymi z tym wymogami dotyczącymi struktury wewnętrznej przedsiębiorstwa, trudno określić, jaki stopień rozbudowy struktury organizacyjnej jest dopuszczalny.

Niezależność decyzyjna i finansowa, będąca kolejną najczęściej przedstawianą w definiowaniu małych przedsiębiorstw cechą, wyklucza możliwość zaliczenia do grupy małych i średnich, firm będących własnością dużych korporacji. U podstaw takiego założenia leży przekonanie, że ze względu na powiązania, mała firma ma możliwość korzystania z pomocy finansowej, technologicznej oraz doradztwa firmy inkorporującej. Wykorzystanie opisanych możliwości powoduje stopniową utratę niezależności małej firmy, będącej jej podstawowym wyróżnikiem. W praktyce przyjmuje się, że w posiadaniu dużego przedsiębiorstwa może pozostawać do 25% kapitału zakładowego firmy uznanej za małą lub średnią. Słuszność przyjęcia zasady niezależności kapitału jako charakterystycznej cechy małej firmy potwierdzają obserwacje małych przedsiębiorstw, dotyczące sposobu finansowania rozpoczęcia działalności, których przykładowe wyniki zawiera tab. 3.

Tabela 3

Źródła kapitału założycielskiego przy tworzeniu prywatnych sklepów według liczby wskazań

Źródło kapitału	Rodzaj wskazań	
	źródło wskazywane najczęściej na pierwszym miejscu	źródło najczęściej wskazywane
Oszczędności z pracy w kraju	25	36
Pożyczki od rodziny	25	87
Oszczędności z pracy za granicą	12	29
Pożyczki od znajomych	5	42
Dochody związane z wyjazdami za granicę	13	24
Kredyty bankowe	7,5	10
Inne	5	5
Spadek	7,5	10

Źródło: T. Domański, *Uwarunkowania tworzenia i rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1992, s. 77.

Najbardziej nieprecyzyjnym kryterium jest mały udział w rynku. Nie definiuje się, jaki udział w rynku jest dopuszczalny, nie istnieje formuła, według której można go obliczyć, nie określa się wreszcie rozmiarów i rodzaju samego rynku. Przyjmuje się, że mała firma nie posiada na rynku pozycji wiodącej. Istnieją jednak segmenty rynku, w których małe firmy pełnią rolę lidera czy nawet monopolisty (dotyczy to głównie firm specjalistycznych), co powoduje kontrowersje związane z ich kwalifikacją na podstawie tego kryterium.

Kryteria jakościowe są niejednoznaczne, każde z nich wymaga dodatkowych objaśnień i sprecyzowań. Z tego względu definiowanie małego przedsiębiorstwa wyłącznie na podstawie kryteriów jakościowych jest znacznie utrudnione. Komplikacje związane z posługiwaniem się nimi wynikają głównie z faktu, iż są to kryteria nieostre; każde z nich wymaga dalszego opisu czy sprecyzowania. Przykładem może być kryterium braku rozbudowanej struktury wewnętrznej, które nie określa precyzyjnie, jaka struktura jest za taką uważana. Dodatkową trudnością jest brak możliwości dokonywania porównań międzynarodowych ze względu na zróżnicowanie tej grupy kryteriów. Zbiór kryteriów jakościowych nie jest jednolity w skali międzynarodowej, z uwagi na stosowanie przez poszczególne kraje własnych sposobów klasyfikacji.

Dodatkowe utrudnienia w posługiwaniu się kryteriami jakościowymi wynikają ze zróżnicowania układów odniesienia.

W celu dokonania porównań pomiędzy małymi firmami, posiadającymi mniejszościowe udziały w odpowiednich rynkach, konieczne staje się dokonanie porównań rozmiarów i zakresów samych rynków. Niezbędna jest również korekta wskaźników, uwzględniająca różnice w stopniu rozwoju gospodarczego poszczególnych państw, co wydaje się być bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe.

Definicje małych i średnich przedsiębiorstw oparte wyłącznie na kryteriach jakościowych są niepełne, pozostawiając szeroki margines błędu. Zawarty jest w nim zbiór firm, które nie powinny zostać zakwalifikowane do danej grupy. Poza tym, wykorzystywanie do klasyfikacji tylko kryteriów jakościowych wydaje się być niewystarczające do wyodrębnienia firm małych i średnich z ogółu podmiotów gospodarczych⁶. Z tego względu istotną rolę w definiowaniu małego przedsiębiorstwa odgrywają kryteria ilościowe.

3. KRYTERIA ILOŚCIOWE

Definiowanie firm należących do sektora MSP na podstawie kryteriów ilościowych opiera się na wyodrębnieniu wymiernych wskaźników ekonomicznych, których wartości stanowią podstawę klasyfikacji. Są alternatywą, a także uzupełnieniem definicji małego przedsiębiorstwa, opartej na kryteriach jakościowych. Ich głównymi zaletami są mierzalność, przejrzystość oraz łatwość wykorzystania we wszelkiego rodzaju porównaniach. Do najczęściej stosowanych kryteriów ilościowych należą: poziom zatrudnienia, wartość obrotu, wartość środków trwałych, suma bilansowa⁷.

W Unii Europejskiej podstawowymi kryteriami są: liczba zatrudnionych, wartość rocznego obrotu oraz wysokość sumy bilansowej. Z uwagi na konieczność sporządzania raportów o działaniu sektora MSP, w celu ujednoczenia danych, przyjmuje się jako główne kryterium liczby zatrudnionych, dzieląc przedsiębiorstwa na trzy kategorie⁸:

- 1) przedsiębiorstwa mikro – zatrudniające mniej niż 10 osób, ale nie zaliczone do grupy rzemieślniczych, definiowanych na szczeblu narodowym;
- 2) przedsiębiorstwa małe – zatrudniające od 10 do 99 osób (czasem występuje dodatkowy podział od 10 do 49 zatrudnionych) oraz wykazujące roczny obrót nie przekraczający 7 mln ECU lub sumę bilansową o wartości nie przekraczającej 5 mln ECU; dodatkowo, musi ono jednocześnie spełniać kryterium niezależności (patrz: kryteria jakościowe);

⁶ Szerzej: B. Piasecki, *op. cit.*, s. 88.

⁷ Suma bilansowa, rozumiana jako wartość całości aktywów przedsiębiorstwa włącznie z wartościami niematerialnymi (wartość znaku towarowego, marka firmy itp.).

⁸ *Unia Europejska. Stowarzyszenie Polski z Unią*, Instytut Koniunktur i Cen, Warszawa 1996, s. 250.

3) przedsiębiorstwo średnie – 100–299 osób (do 1992 r. 100–499) oraz roczny obrót mniejszy niż 40 mln lub suma bilansowa niższa niż 27 mln ECU.

Dla potrzeb kredytowych Unia Europejska stosuje dodatkowe kryteria, w myśl których do sektora MSP zaliczane są firmy posiadające środki trwałe o wartości mniejszej niż 75 mln ECU. W Stanach Zjednoczonych za firmy małe uznawane są przedsiębiorstwa zatrudniające w przemyśle do 250 pracowników. Firmy przemysłowe zatrudniające powyżej 1000 osób kwalifikowane są jako duże. Przedsiębiorstwa zatrudniające pomiędzy 250 a 500 pracowników klasyfikowane są w zależności od branży, w której działają. W grupie przedsiębiorstw hurtowych i budowlanych, firmy o rocznej wartości obrotu nie przekraczającej 5 mln dolarów uznawane są za małe, pozostałe – za średnie. Za małe uznawane są również firmy, których przedmiotem działalności jest handel detaliczny i usługi, jeśli wartość ich obrotu nie przekracza 1 mln dolarów⁹.

Najprostszym z możliwych, a zarazem najczęściej stosowanym kryterium jest liczba pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

Tabela 4 przedstawia dane dotyczące wartości progowych, stosowanych w poszczególnych państwach w klasyfikacji małych przedsiębiorstw, opartej na liczbie zatrudnionych.

Tabela 4

Pojęcie małego i średniego przedsiębiorstwa w krajach Unii Europejskiej

Kraj	MSP w zależności od liczby zatrudnionych
Belgia	1–50
Dania	6–50
Niemcy	1–499
Francja	6–500
Grecja	1–50
Irlandia	1–50 (małe przedsiębiorstwo)
Włochy	1–500
Holandia	1–500
Hiszpania	1–500
Portugalia	1–500
Wielka Brytania	1–200 (małe przedsiębiorstwo)

Źródło: Jak do tab. 3 (s. 27).

⁹ T. Łuczka, *Wybrane problemy klasyfikacji małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*, „Gospodarka Narodowa” 1995, nr 7.

Z danych zamieszczonych w tab. 4 wynika, że w RFN, Francji, Holandii, Włoszech, Hiszpanii i Portugalii do grupy MSP zaliczane są firmy zatrudniające do 500 pracowników. W Belgii, Danii i Grecji próg ten jest znacznie niższy i wynosi 50 osób. Ponadto Dania i Francja wyodrębniają kategorię tzw. mikroprzedsiębiorstw zatrudniających do 5 osób, jednak dane na ich temat nie są uwzględniane w statystykach państwowych.

W Polsce istnieją rozbieżności dotyczące ustalenia poziomu zatrudnienia, właściwego małym i średnim przedsiębiorstwom. Tezy programu polityki wobec sektora MSP¹⁰ dotyczą firm wyodrębniających następująco: małe przedsiębiorstwo to podmiot gospodarczy zatrudniający do 50 osób, natomiast średnie – od 51 do 250 osób. Według klasyfikacji Głównego Urzędu Statystycznego firmy małe zatrudniają do 5 pracowników, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, średnie zaś – od 5 do 50 osób w przemyśle oraz od 5 do 20 osób w pozostałych sektorach.

Liczba zatrudnionych w ocenie wielkości przedsiębiorstwa jest wyrazem jego potencjału produkcyjnego, mierzonego m. in. wielkością zasobów kapitału ludzkiego. Jest ona podstawowym kryterium ilościowym przede wszystkim ze względu na dostępność danych – liczba zatrudnionych jest przedmiotem oficjalnych statystyk, a w niektórych państwach – cyklicznych raportów o miejscach pracy¹¹. Dane liczbowe w przypadku tego kryterium nie wymagają ponadto skomplikowanej obróbki. Ze względu na uniwersalność jednostki, mogą być bezpośrednio używane do międzynarodowych porównań i prac badawczych. Ponadto wartość informacyjna¹² liczby zatrudnionych jako wyznacznika wielkości przedsiębiorstwa zmienia się stosunkowo wolno; redukcja liczby zatrudnionych przez firmy opisywane w niniejszym opracowaniu jest procesem długotrwałym. Dlatego nie zachodzi konieczność częstego uaktualniania statystyk.

Problemem w stosowaniu liczby zatrudnionych jako wyznacznika rozmiarów przedsiębiorstwa jest brak korelacji między rzeczywistą wielkością firmy a wielkością jej zatrudnienia, co może wystąpić ze względu na różnice w wykorzystaniu zasobów kapitału i pracy. Z tego powodu firmy stosujące w procesie produkcji technologie pracochłonne, wymagające zaangażowania znacznego potencjału ludzkiego, klasyfikowane są jako znacznie większe niż firmy stosujące technologie kapitałochłonne, przy porównywalnej wielkości obrotu czy udziału w rynku. Również możliwość dokonywania międzynarodowych porównań zakłócona jest relacjami kapitał-praca, które w zależności od stopnia rozwoju gospodarczego przebiegają w odmienny sposób.

¹⁰ *Małe i średnie przedsiębiorstwa w gospodarce narodowej. Polityka wobec małych i średnich przedsiębiorstw*, Ministerstwo Przemysłu i Handlu, Warszawa 1995.

¹¹ T. Łuczka, *Wybrane problemy...*

¹² Wartość informacyjna rozumiana jako zdolność wskaźnika do przekazania adekwatnej informacji o przedmiocie pomiaru.

Na obniżenie wartości informacyjnej kryterium liczby zatrudnionych przy dokonywaniu porównań między firmami, zaliczonymi do sektora małych i średnich przedsiębiorstw, wpływa również brak uniwersalnych wartości progowych, uwzględniających podziały branżowe. Skutkiem braku zróżnicowania wysokości progów, w zależności od przedmiotu działania przedsiębiorstwa, może być kwalifikacja nie odpowiadająca rzeczywistemu znaczeniu i wielkości przedsiębiorstwa (np. umieszczenie w tej samej kategorii wielkości firm zatrudniających po 60 pracowników, z których jedna działa w sektorze produkcyjnym, druga w sektorze usług). Przykładem klasyfikacji małych i średnich przedsiębiorstw, sporządzonej z uwzględnieniem różnic wynikających z odmiennych obszarów działalności firm, jest zestawienie stworzone dla potrzeb badawczych w RFN (patrz tab. 5). W zestawieniu tym wartości progowe nie są jednakowe dla wszystkich przedsiębiorstw.

Tabela 5

Klasyfikacja małych i średnich przedsiębiorstw w RFN

Rodzaj działalności		Liczba pracowników
Przemysł	małe	1-49
	średnie	50-499
Transport i komunikacja	małe	1-2
	średnie	3-49
Usługi	małe	1-2
	średnie	3-49
Rzemiosło	małe	1-2
	średnie	3-49
Handel hurtowy	małe	1-9
	średnie	10-199
Handel detaliczny	małe	1-2
	średnie	3-99

Źródło: Jak do tab. 3.

W przypadku stosowania podobnie rozbudowanych statystyk, konieczne staje się sformułowanie jednolitych kryteriów zaliczania firmy do danej branży. Trudnością w klasyfikacji małych i średnich przedsiębiorstw z uwzględnieniem podziałów branżowych jest fakt, iż wiele przedsiębiorstw nie ogranicza swej działalności do jednej tylko dziedziny. Należy zatem określić, który z obszarów działalności przedsiębiorstwa jest wiodący, a co za tym idzie powinien stanowić podstawę klasyfikacji.

Liczba zatrudnionych przybliża wielkość firmy przez określenie rozmiaru potencjału ludzkiego, jednak nie uwzględnia sposobu jego wykorzystania.

Konsekwencją zatrudnienia pracowników w systemie zmianowym jest zaliczenie przedsiębiorstwa do grupy większych niż wynikałoby to np. z wartości środków trwałych, będących w posiadaniu przedsiębiorstwa. Firmy zatrudniające pracowników w niepełnym wymiarze godzin wykazują w statystykach poziom zatrudnienia wyższy, niż wykorzystują w istocie. Zatem, aby liczba pracowników była adekwatną miarą wielkości firmy, należy uwzględnić również kwalifikacje personelu, mające znaczny wpływ na wartość potencjału ludzkiego w przedsiębiorstwie. Im wyższe są kwalifikacje załogi, tym większa jest możliwość jej efektywnego i wszechstronnego wykorzystania. Poziom wykształcenia pracowników ma istotny wpływ na osiągnięty przez przedsiębiorstwo wynik ekonomiczny, a w konsekwencji na pozycję firmy. Pozycja ta niejednokrotnie może być odmienna od wyznaczonej na podstawie liczby pracowników.

Z kryterium liczby zatrudnionych, podobnie jak z pozostałymi kryteriami ilościowymi związana jest trudność w ustaleniu wartości progowych, na podstawie których przedsiębiorstwo klasyfikowane jest do odpowiedniej grupy – małych, średnich lub dużych. Jak dotąd nie istnieje formuła pozwalająca na ustalenie w sposób nie budzący kontrowersji, wartości granicznych kryteriów ilościowych¹³. Podobnie wartości graniczne nie są ustalane na tym samym poziomie we wszystkich państwach, w których prowadzone są statystyki dotyczące małych i średnich przedsiębiorstw (patrz tab. 4). Poszczególne kraje tworzą odrębne systemy klasyfikacji, których podstawą są w znacznej mierze preferencje gospodarcze, dotyczące promowania wybranej przez państwo grupy, a wartości progowe zależą często od stopnia rozwoju gospodarczego kraju.

Drugim najczęściej stosowanym kryterium ilościowym jest wartość rocznego obrotu przedsiębiorstwa. Wskaźnik ten cieszy się dużą popularnością ze względu na dostępność materiału statystycznego.

Dane na temat obrotu nie wymagają dodatkowych opracowań i analiz. Wysokość obrotu dość dobrze odzwierciedla wielkość firmy; zmiany jego wartości zwykle związane są z tendencjami wzrostu lub upadku firm.

Stosowanie wartości obrotu jako wyznacznika wielkości firm wymaga jednak uwzględnienia pewnych procesów mogących osłabić wartość informacyjną wskaźnika. Obrót w ujęciu wartościowym jest ściśle związany z wartością sprzedanych produktów. Na jego wysokość mają zatem wpływ procesy inflacyjne, co uzależnia pomiar wielkości przedsiębiorstwa od ruchu cen. Dokonując pomiarów wielkości firmy w okresie inflacji, niezbędne jest stosowanie przeliczników korygujących, w celu uwzględnienia zakłóceń będących wynikiem jej oddziaływania. Dalszą konsekwencją wpływu inflacji jest uzależnienie obrotów przedsiębiorstwa od koniunktury gospodarczej;

¹³ Szerzej: T. Łuczka, *Wybrane problemy...*

następujący w okresie recesji spadek wartości obrotu przedsiębiorstwa nie zawsze związany jest ze zmianą jego wielkości.

Kolejną niedoskonałością opisywanego wskaźnika jest również jego zależność od kosztów i nakładów poniesionych w trakcie trwania procesu produkcyjnego. Przedsiębiorstwa wytwarzające produkt finalny z reguły ponoszą znacznie wyższe nakłady, niezbędne do wytworzenia jednostki produktu, niż pozostałe firmy zajmujące się np. wytwarzaniem półproduktów. Dlatego też wartość obrotu może być niekiedy lepszą miarą stopnia nakładów w trakcie produkcji niż miarą rzeczywistej wielkości przedsiębiorstwa¹⁴.

Stosowanie sumy bilansowej jako kryterium wielkości przedsiębiorstwa wiąże się również z pewnymi trudnościami. Obok problemów z ustalaniem wartości progowych, pojawiają się wątpliwości związane z przydatnością sumy bilansowej jako wartości używanej do porównań międzynarodowych; porównanie podobnej wielkości (według np. liczby zatrudnionych) firm z różnych krajów wymaga relatywizacji wartości sumy bilansowej w celu zminimalizowania wpływu różnic w rozwoju gospodarczym państw na wartość informacyjną wskaźnika. Kolejne zniekształcenia kryterium mogą wprowadzać różnice w strukturze aktywów porównywanych przedsiębiorstw; firmy zakwalifikowane do tej samej grupy, na podstawie podobnej wartości sumy bilansowej, mogą różnić się ze względu na stan posiadania wartości będących składowymi sumy bilansowej, a w konsekwencji wielkością.

4. KRYTERIA MIESZANE

W celu sformułowania definicji małego i średniego przedsiębiorstwa, która pozwoli możliwie najdokładniej wyodrębnić firmy sektora MSP z ogółu przedsiębiorstw, ocena według kryteriów ilościowych uzupełniana jest kryteriami jakościowymi. Połączenie takie nosi nazwę klasyfikacji mieszanej. Przykładem takiego połączenia jest definicja angielska, przedstawiona w 1971 r. w dokumencie znanym jako Raport Boltona. Według niej, za małe przedsiębiorstwo uznawane jest takie, które:

- posiada względnie mały udział w rynku,
- jest kierowane bezpośrednio przez właściciela (grupę właścicieli),
- nie posiada rozbudowanej struktury organizacyjnej,
- nie ma dostępu do rynku kapitałowego,
- zatrudnia poniżej: 200 osób w przedsiębiorstwach przetwórczych, 250 osób w budowlanych,
- wykazuje roczny obrót mniejszy niż 50 000 funtów (w handlu detalicznym),

¹⁴ Tamże.

– posiada mniej niż 6 pojazdów (przedsiębiorstwo transportowe)¹⁵.

Polskie Ministerstwo Finansów¹⁶ stosuje kryteria mieszane, w których obok typowych kryteriów ilościowych, pojawia się dodatkowe – sposób prowadzenia rozliczeń z aparatem fiskalnym. Według tej klasyfikacji, firma mała, oprócz spełnienia warunków dotyczących wielkości zatrudnienia, posiadanych środków trwałych itp., ma prawo do rozliczeń w formie karty podatkowej i nie jest zobowiązana do prowadzenia ksiąg rachunkowych. Przedsiębiorstwa średnie zaś charakteryzują się tym, że spełniają odpowiednie kryteria ilościowe oraz mają obowiązek prowadzenia podatkowych ksiąg przychodów i rozchodów.

Z przedstawionych zagadnień wynika, że sformułowanie jednoznacznego i uniwersalnego zbioru kryteriów związane jest z licznymi problemami. Podstawowa trudność definicyjna polega na takim połączeniu kryteriów, które pozwoliłoby na dokonanie jednoznacznej klasyfikacji przedsiębiorstw przy ograniczeniu do minimum pierwiastka subiektywizmu. Ponieważ brak uniwersalnej metody na wyodrębnienie MSP z ogółu podmiotów gospodarczych, wydaje się być słuszne formułowanie definicji małego i średniego przedsiębiorstwa, optymalnej w zależności od celu, któremu ma służyć¹⁷: wyodrębnieniu podmiotów preferencyjnej polityki państwa, tworzeniu zbiorów statystycznych, stanowiących podstawę porównań oraz badań naukowych.

Wojciech Piątkowski

SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES – SELECTED DEFINITION PROBLEMS

(Summary)

The sector of small and medium-sized enterprises is perceived as an extremely important element in all developed economies due to its high development dynamics, effective use of resources, and role in new job creation. It is an object of numerous activities aimed at accelerating its development and growth dynamics. The basis of such activities is compiling a set of criteria allowing to distinguish as precisely as possible small and medium-sized enterprises from among all economic units.

The article discusses the definition criteria of SMEs divided into three groups: qualitative, quantitative and mixed criteria, which is supported by examples.

The application of all these criteria involves numerous difficulties. Those chosen from among them are analyzed in this article.

¹⁵ T. Domański, *op. cit.*

¹⁶ B. Piasecki, *op. cit.*, s. 91.

¹⁷ Tamże.